



PRODUCTIVIDAD Y EMPLEO

I

**Organización del trabajo, conciliación y
absentismo**

Estudio dirigido por Jesús Clemente López
Universidad de Zaragoza



PRODUCTIVIDAD Y EMPLEO

I

Organización del trabajo, conciliación y absentismo

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ARAGÓN
COLECCIÓN ESTUDIOS

La responsabilidad de las opiniones expresadas en las publicaciones editadas por el CES Aragón incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que el Consejo se identifique con las mismas

La reproducción de esta publicación está permitida citando su procedencia

© Consejo Económico y Social de Aragón

Primera edición, 2011

Portada:

Foto: Mario Ayguavives

Composición: AD-HOC Gestión Cultural

Edita:

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ARAGÓN

C/ Joaquín Costa, 18. 50071 Zaragoza (España)

Teléfono: 976 71 38 38 – Fax: 976 71 38 41

E-mail: cesa@aragon.es

Información internet: <http://www.aragon.es/cesa>

D.L.: Z-496-11

Impresión:

Talleres Editoriales COMETA, S.A.

PRODUCTIVIDAD Y EMPLEO

I

Organización del trabajo, conciliación y absentismo

Investigador principal

Jesús Clemente

Equipo de investigación

María Asunción González Álvarez

Aida Galiano Martínez

Departamento de Análisis Económico
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Universidad de Zaragoza



Presentación

Este estudio, que el Consejo Económico y Social de Aragón presenta a las instituciones y a la sociedad aragonesa en general, se sitúa en un momento en el que la crisis económica generalizada reclama, según los expertos, una transformación del actual modelo productivo; el cambio debería sustentarse en un mayor y mejor uso de la innovación tecnológica, del conocimiento, de la formación, de la internacionalización de las empresas (grandes y pequeñas) y del fomento de iniciativas innovadoras, entre otras medidas. Por instinto de supervivencia y haciendo de la necesidad virtud, parece existir un acuerdo ampliamente compartido en que debemos mejorar un factor clave para el desarrollo de cualquier economía: la productividad.

El CESA, aceptando, pues, que la productividad es la base y la garantía de un crecimiento económico sostenido en el tiempo y de un mayor progreso y bienestar para todos, ha decidido abordar el estudio de esta variable económica desde muy distintas perspectivas, que se complementan entre sí, elaborando una trilogía de trabajos que lleva por título general **Productividad y empleo**. El primer estudio, que el lector tiene en sus manos, aborda la **“Organización del trabajo, conciliación y absentismo”**, a este le seguirá un segundo titulado **“Tipos de jornada y productividad del trabajo”** y un tercero denominado **“Productividad y crecimiento”**.

La incorporación de la mujer al mercado laboral ha sido, sin duda, un factor socioeconómico de primer orden, con importantes repercusiones en los ámbitos personales, familiares y laborales y ha puesto de manifiesto una nueva problemática: la necesidad de conciliar en la vida de las personas, los compromisos familiares con las obligaciones del trabajo. Si un trabajador o trabajadora encuentra dificultades para armonizar su vida personal y familiar con el desarrollo satisfactorio de sus tareas laborales, es muy probable que su rendimiento y, por ende, su productividad, sea inferior a lo deseable a pesar del esfuerzo. Planteamos, pues, la necesidad de la conciliación desde la perspectiva de la mejora de la productividad.

El tiempo es un recurso limitado, y dado que las personas deben contar con una fuente de renta mínima, toda la actividad humana está relacionada con la organización y el reparto de ese tiempo. En esta línea, el presente estudio ofrece una visión general de los usos temporales en el trabajo, con especial atención a los aspectos concretos de la conciliación y también del absentismo.

Se analiza el mercado laboral y la jornada de trabajo en Europa, España y Aragón, desagregando el análisis por sectores productivos cuando ello es posible, y atendiendo a variables como la duración de la jornada, el tipo de contrato (completo o parcial, a jornada continua o partida), si el trabajo es por cuenta propia o ajena, la utilización de horas extraordinarias, etc.... Todo ello se completa con un análisis de la valoración del tiempo necesario para la vida personal, del absentismo y de las medidas que se han ido adoptando desde distintos ámbitos para favorecer la conciliación.

Esperamos que este estudio, y también los dos siguientes, aporten datos objetivos y rigurosos que contribuyan al avance de la productividad en sus distintas acepciones, y que faciliten a los responsables públicos y privados la tarea de mejorar el actual modelo productivo, junto con las condiciones de vida de los ciudadanos.

Ángela Abós Ballarín

Presidenta del Consejo Económico y Social de Aragón

Índice

Introducción	17
1. Estudio comparado en el ámbito europeo de la organización del trabajo	23
1.1. Introducción	25
1.2. Organización del trabajo en Europa.....	26
1.2.1. Segregación laboral y tipo de jornada	27
1.2.2. Motivos para trabajar a tiempo parcial.....	35
1.3. Organización del trabajo y conciliación en Europa.....	38
1.3.1. Estructura organizativa.....	38
1.3.2. Conciliación y satisfacción con el trabajo.....	41
1.3.3. Características del trabajador.....	45
1.3.4. Tipología del empleo	48
1.3.5. La organización del tiempo de trabajo.....	50
1.4. Medidas de conciliación en el ámbito europeo.....	55
2. Análisis de la población activa y ocupada	61
2.1. Introducción	63
2.2. Evolución de la población activa y ocupada	64
2.3. Tipos de jornada laboral: jornada completa, parcial y la presencia de turnos de trabajo.....	73
2.4. La duración media de la jornada de trabajo.....	85
2.4.1. La jornada efectiva	86
2.4.2. La horas extraordinarias	88
2.5. Situación laboral de los ocupados y jornada laboral	90
2.5.1. La distribución de tiempos según el tipo de trabajo: empleados por cuenta propia o ajena.....	91
2.5.2. Una mirada hacia los trabajadores por cuenta ajena: los asalariados	94
2.5.3. El alcance del estado de bienestar: ayudas familiares.....	97
2.6. Una perspectiva geográfica	99
2.6.1. Diferencias por Comunidades Autónomas.....	99
2.6.2. La Comunidad Autónoma de Aragón	104
3. Afección de los distintos tipos de organización del trabajo ..	111
3.1. Introducción	113
3.2. Organización del tiempo en el entorno laboral.....	114
3.2.1. Grado de autonomía del trabajador en el entorno laboral.....	115
3.2.2. Organización de la jornada laboral.....	119
3.2.3. Horas de descanso y tiempos de desplazamiento.....	123
3.2.3.1. Tiempo destinado a la comida principal	123
3.2.3.2. Tiempo de desplazamiento al lugar de trabajo	125
3.2.4. Nuevas formas de organización del trabajo	126
3.2.4.1. El teletrabajo o trabajo a distancia.....	127
3.2.4.2. El domicilio familiar como lugar de trabajo.....	127

3.3. Organización del tiempo en el entorno doméstico: conciliación y corresponsabilidad	129
3.3.1. Tiempo dedicado al cuidado de sus familiares: niños y personas dependientes	131
3.3.2. Tiempo dedicado a las tareas del hogar.....	138
3.3.3. Tiempo dedicado a la faceta personal: ocio y tiempo libre	141
3.4. La conciliación desde el punto de vista de la empresa: el problema del absentismo laboral.....	143
3.4.1. El absentismo laboral	144
3.4.2. Cuantificación de las horas no trabajadas	147
3.4.2.1. Incapacidad laboral transitoria (ILT).....	151
3.4.2.2. Estrés laboral	152
3.4.2.3. Horas no trabajadas por motivos formativos	154
3.4.3. El absentismo laboral en Aragón	156
4. Conciliación de vida personal, familiar y laboral en los distintos sectores económicos	161
4.1. Introducción	163
4.2. Características sectoriales del entorno laboral	165
4.2.1. Entorno laboral.....	166
4.2.2. Organización de la jornada y tiempos de trabajo.....	172
4.2.3. Servicios ofrecidos por las empresas.....	176
4.2.4. Negociación colectiva.....	179
4.3. Nivel de satisfacción en el trabajo.....	181
4.4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral por sectores económicos ...	188
4.4.1. Reparto del tiempo disponible.....	188
4.4.2. Implicaciones de las responsabilidades familiares sobre el trabajo.....	190
5. Medidas a adoptar desde la perspectiva empresarial y sindical	195
5.1. Introducción	197
5.2. Las políticas de conciliación en la negociación colectiva.....	197
5.2.1. La conciliación en la negociación colectiva.....	197
5.2.2. La conciliación en los convenios colectivos españoles	199
5.3. Perspectiva sindical.....	202
5.3.1. Los sindicatos y las políticas de conciliación	202
5.3.2. Medidas adoptadas desde los sindicatos.....	204
5.3.3. Posicionamiento de los sindicatos españoles	205
5.4. Perspectiva empresarial.....	208
5.4.1. Costes y beneficios para las empresas que implementan medidas de conciliación	208
5.4.2. Medidas adoptadas desde las empresas	210

6. Medidas adoptadas por parte de la administración pública ..	215
6.1. Introducción	217
6.2. Planes de actuación y medidas adoptadas	217
6.2.1. Incorporación de la mujer al mercado laboral	218
6.2.1.1. Plan de Conciliación de la vida familiar y laboral	218
6.2.1.2. Plan integral para la Conciliación de la vida personal y laboral en la Administración Pública.....	219
6.2.1.3. El Plan Nacional de Reformas	220
6.2.1.4. Reformas en el marco de la familia.....	221
6.2.2. Igualdad efectiva de hombres y mujeres.....	221
6.2.2.1. Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.....	221
6.2.2.2. Planes de igualdad.....	222
6.2.3. Aplicaciones concretas de la normativa.....	223
6.2.4. Medidas de conciliación de la Comunidad Autónoma de Aragón	223
6.2.4.1. Plan Concilia Aragón.....	223
6.2.4.2. Acuerdo suscrito por FAMCP y los sindicatos CCOO, CSI-CSIF y UGT para la ampliación del Acuerdo Marco para la Adminis- tración Local de Aragón: Anexo sobre conciliación de la vida familiar y laboral.	224
6.2.4.3. Planes de Igualdad.....	224
6.3. Propuestas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral ...	228
6.3.1. Turnos prioritarios para los trabajadores en los centros de salud.....	228
6.3.1.1. Modelos organizativos de los centros de salud del sistema sani- tario español	228
6.3.1.2. El Servicio Aragonés de Salud.....	229
6.3.2. Los horarios en los centros educativos.....	229
6.3.2.1. El horario en forma de plantilla semanal	229
6.3.2.2. La implantación de la jornada continua	230
6.3.2.3. Las actividades extraescolares	230
6.3.2.4. Iniciativas concretas	231
6.3.3. Los horarios televisivos.....	234
6.3.3.1. Horarios infantiles	234
6.3.3.2. Horarios nocturnos.....	237
7. Conclusiones.....	239
8. Bibliografía	253
Índice de figuras.....	261
Índice de cuadros.....	266

Introducción

Es un hecho bien conocido que la organización del tiempo disponible está adquiriendo un papel relevante en el mundo occidental. En efecto, en una sociedad en la que el progreso técnico ha permitido que las necesidades básicas se encuentren cubiertas, las personas son conscientes de que el tiempo, sobre todo su organización, es un elemento que, bien gestionado, puede permitir mejoras sustanciales en el bienestar, tanto en términos absolutos como relativos. Sin duda la frase “el tiempo es relativo”, acuñada por Einstein, ha calado hondo, tanto que ha pasado a ser propiedad del acervo popular.

Para dar una idea de la importancia del tiempo en términos absolutos, basta con recordar que la jornada máxima de trabajo ordinario, regulada por ley en todos los países desarrollados, ha seguido una tendencia decreciente en el tiempo. Y no sólo esto, sino que además se ha implementado toda una serie de posibilidades de contratación a tiempo parcial que permiten un mayor grado de flexibilidad a la hora de organizar el tiempo disponible.

Resulta evidente que la tendencia hacia la reducción del tiempo dedicado al trabajo ha sido constante en las últimas décadas entre los distintos países desarrollados. Este hecho refleja la existencia de un proceso de reorganización del tiempo de trabajo, puesto que supone una restricción física. Esta reducción no sólo aparece por una menor jornada total sino también por una mayor preferencia por los contratos a tiempo parcial. Este proceso ha sido especialmente relevante en algunos grupos específicos de trabajadores y entronca directamente con el cambio de roles que tradicionalmente se asociaban tanto al acceso a un empleo como en la distribución del trabajo no remunerado.

En definitiva, la tendencia comentada sugiere la conveniencia de analizar el fenómeno desde distintas perspectivas que permitan conocer y aproximar las consecuencias y los efectos de esta tendencia. La elección de la perspectiva a adoptar no es sencilla, puesto que afecta a cualquier actividad humana, desde la distribución de las tareas domésticas o la decisión de participar o no en el mercado de trabajo hasta la organización del tiempo de permanencia en el lugar de trabajo y/o los efectos del absentismo laboral.

También desde la perspectiva de la empresa y la gestión de la actividad productiva, la organización y utilización del tiempo han pasado a ser asuntos de especial relevancia. Esto es así porque la jornada máxima, como se ha comentado, está limitada y la organización del tiempo de trabajo está alcanzando un elevado protagonismo y se integra dentro de la denominada gestión de recursos humanos de una empresa. Sin duda, una gestión adecuada puede contribuir a mejoras sustanciales de la productividad de los empleados, puesto que éstos valoran de manera importante un buen horario y/o aspectos asociados con la flexibilización de la jornada laboral, tanto en lo referente a su duración como al espacio físico en que debe realizarse la tarea.

Estas cuestiones determinan un escenario que es necesario delimitar. Este es el objetivo de este trabajo, presentar una aproximación fundamentalmente descriptiva del fenómeno de la organización del trabajo entendida en un sentido amplio, así como explorar algunos aspectos asociados a dicha organización. Este objetivo es extremadamente ambicioso, por lo que necesariamente debemos optar por alguna simplificación. La perspectiva adoptada en este informe es generalista, ya que se pretende desarrollar una especie de guía en la que se muestren algunos de los elementos clave relacionados con la organización del trabajo.

En este sentido, debemos señalar que dada la restricción del tiempo disponible (no podemos utilizar más de 24 horas al día) y dado que las personas deben contar con una fuente de renta mínima, toda la actividad humana está relacionada con la organización del tiempo en

general. En este informe nos centraremos en algunos de estos aspectos. Otros, como pueden ser los cambios de hábitos asociados al consumo, o el efecto directo sobre la acumulación de capital humano o la influencia sobre la productividad de las empresas, o una mirada más profunda desde la denominada perspectiva de género, son elementos sin duda interesantes y que requerirían posiblemente informes independientes. En el que aquí nos ocupa hablaremos brevemente de algunos de estos temas, pero dado el objetivo nos centraremos en otros. A continuación presentamos someramente el contenido de los capítulos del informe.

La cuestión de la organización del tiempo de trabajo y la conciliación laboral es un tema global. No es posible analizarla desde un punto de vista particular o local puesto que las consecuencias de la adopción de determinadas medidas relacionadas con estos aspectos tiene consecuencias en términos relativos. Por este motivo, el capítulo 1 se dedica al planteamiento general de la problemática, y a contextualizar el resto del informe. Para hacerlo es necesaria una mirada a la Unión Europea por dos motivos. El primero tiene que ver con sus esfuerzos en este ámbito, concretados en la elaboración de Directivas (de obligado cumplimiento para los países miembros) centradas en aspectos de igualdad de género y relevo generacional. El segundo es que difícilmente se pueden plantear medidas en nuestro país si no conocemos la situación del entorno más inmediato. En un mundo cada vez más interconectado las consecuencias de determinadas medidas de política no son independientes de dicho entorno.

El capítulo 1 se inicia con una presentación de los principales datos relativos al mercado de trabajo de los países europeos, haciendo especial hincapié en las diferencias laborales entre hombres y mujeres y a los motivos que les llevan a trabajar a tiempo parcial. Posteriormente, se analiza en qué medida aspectos tales como la organización del trabajo, la carga horaria o la satisfacción afectan al equilibrio entre el trabajo y la vida familiar de los ciudadanos. Por último, se realiza un revisión de las principales medidas de conciliación (permisos de maternidad, paternidad y parentales) y la diferencias en la aplicación de estas medidas por países. Este planteamiento permite, como se ha comentado, establecer el contexto en que nos movemos en la actualidad, sin el que no sería posible analizar correctamente la situación de nuestro país.

A continuación, el capítulo 2 presenta una serie de aspectos descriptivos relacionados con el mercado de trabajo y el uso del tiempo en España. En este sentido, consideramos que una perspectiva de género es imprescindible dado que las nuevas formas organizativas se encuentran inmersas en un proceso de integración de las mujeres en el mercado de trabajo. Sería difícil entender los procesos que se describirán sin tener en cuenta este aspecto. Otra cuestión sustancial es la de la cualificación. Sin lugar a dudas el incremento del porcentaje de personas que acceden a la formación de grado superior supone un importante cambio en términos culturales y de preferencias tanto en términos de participación en el mercado laboral, como en lo referido al ocio puro o a la organización de las tareas domésticas. Por este motivo, en el capítulo 2 se presenta una panorámica general de la situación en el mercado de trabajo que permitirá disponer de un marco de referencia para los distintos aspectos que se tratarán en los capítulos posteriores.

En la vida de toda persona coexisten tres dimensiones: laboral, familiar y personal. En estas dimensiones las personas desempeñamos diferentes tipos de tareas en contextos también distintos, por lo que la conciliación y, por ende, el reparto funcional del tiempo entre ellas resulta imprescindible. Estas tres facetas de la vida son las que se analizan en el capítulo 3

de este informe, con el objetivo de concluir cómo interactúan entre sí a través de las distintas formas de organización del tiempo del que disponemos.

Así, en primer lugar, trataremos el entorno laboral atendiendo al grado de autonomía disponible por el trabajador para organizar su tiempo durante la jornada laboral. En segundo lugar, nos centraremos en el entorno familiar y personal haciendo especial hincapié en el grado de discriminación existente entre hombres y mujeres. En definitiva, se analizará el grado de corresponsabilidad en el reparto del trabajo doméstico, que incluye una serie de tareas que no se ven (lavar, fregar, planchar, cocinar,...) y que tradicionalmente han sido asignadas a las mujeres. En tercer lugar, se analizará el tiempo dedicado a lo personal, ocio y tiempo libre, atendiendo también a la diferenciación por género.

Tras haber analizado la conciliación laboral desde el punto de vista de los trabajadores, analizaremos en último lugar el grado en el que las empresas facilitan la conciliación entre las distintas facetas anteriormente comentadas. Las medidas de conciliación influyen en la organización del tiempo disponible con lo que es interesante analizar si existe algún tipo de relación entre esta cuestión y factores como los costes asociados a la rotación laboral, el absentismo, los accidentes laborales, así como en la satisfacción y en la motivación laboral de los trabajadores. Todos estos elementos influyen en la eficiencia y la productividad por lo que son elementos que merece la pena analizar.

Los dos últimos capítulos se dedican a considerar lo relativo a la regulación, tanto empresarial como pública, lo que ayuda a completar la perspectiva sobre la problemática que nos ocupa.

Gran parte de las medidas puestas en marcha por los poderes públicos requieren la colaboración de las empresas y de los sindicatos para hacerlas posibles. Por otra parte, los acuerdos a través de convenios colectivos tienen tanto o más protagonismo que el Estado en materia de conciliación y, en ocasiones, la negociación entre organizaciones empresariales y sindicales ha ido por delante de la actividad normativa del Estado.

En este capítulo se va a analizar desde una doble perspectiva, empresarial y sindical, las medidas adoptadas en España en materia de conciliación de vida personal, familiar y laboral.

Por último, el capítulo 6 se centra en las cuestiones que incumben a la administración pública tanto desde el punto de vista de la legislación como en iniciativas concretas en algunos sectores determinados.

Para terminar, dada la vocación inicial de este informe, se presentan algunas de las principales conclusiones. En este sentido no se ha pretendido ser exhaustivo sino simplemente mostrar en términos generales lo expresado en términos más específicos en cada uno de los capítulos.

1. Estudio comparado en el ámbito europeo de la organización del trabajo

1.1. Introducción

En algunos países europeos las medidas de compatibilización de la vida laboral y personal son desde hace décadas un objetivo prioritario de las políticas sociales, antes incluso de que se integraran como acciones dentro de la política de la Unión Europea. Sin embargo, el nivel de aplicación de las medidas de conciliación es muy diferente de unos países a otros. En muchos de ellos estas medidas se han adoptado por imposición de la normativa europea y hay grandes divergencias en los niveles de aplicación, con lo que el análisis del entorno internacional es un punto de partida imprescindible como elemento que contextualice lo que está sucediendo en España.

El origen de las políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal está en el establecimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que se menciona en el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea¹. Sin embargo, las estrategias de apoyo de las acciones de conciliación requieren del compromiso de diversos agentes. El papel de la Unión Europea en este campo es relativamente limitado, aunque el éxito de las políticas de conciliación afecta al logro de importantes objetivos de UE, en particular el de crear más y mejores puestos de trabajo. Aunque son los Estados miembros los que tienen la responsabilidad final en la aplicación de las políticas, es la política de cohesión de la UE, en especial el Fondo Social Europeo, un importante aporte de recursos financieros para la implementación de las medidas asociadas a estas cuestiones.

Son dos los motivos de preocupación que hacen que las medidas de conciliación sean tenidas en cuenta por las políticas europeas. En primer lugar la inquietud por llegar a la igualdad de género en el ámbito laboral. La Estrategia de Lisboa en su relanzamiento de 2005 puso énfasis en el crecimiento y el empleo y fijó como objetivo para 2010 alcanzar una tasa de empleo femenino del 60%. Se pone de relieve la necesidad de mirar al ámbito de la familia y adoptar medidas en este sentido para avanzar más rápidamente en la igualdad de género real en el mundo del trabajo (permisos parentales repartidos entre hombres y mujeres, reorganización del tiempo de trabajo, servicios de cuidados para personas dependientes). En segundo lugar está la renovación generacional. El envejecimiento de la población y las bajas tasas de fertilidad manifiestan que la incorporación de la mujer al trabajo no ha venido acompañada de una transformación en la sociedad ni en las estructuras de trabajo que puedan hacer compatibles ambos aspectos de la vida. Los datos reflejan cómo aquellos países que tienen políticas efectivas para que los trabajadores equilibren sus responsabilidades laborales y familiares tienen tasas de fertilidad más altas y tasas de empleo femenino más elevadas, como se comprueba al comparar los datos de Euostat referidos a la fertilidad y el porcentaje del gasto social destinado a ayudas familiares y para los hijos que muestran que en España ambas magnitudes están por debajo de la media de la UE.

Las políticas europeas en el ámbito de la conciliación se desarrollan fundamentalmente a través de Directivas que son de obligado cumplimiento para los países miembros. Las principales se refieren a los permisos de maternidad, permisos parentales o por motivos familiares urgentes y a la prohibición, en términos de condiciones laborales, del tratamiento desigual del trabajo a tiempo parcial y del trabajo a tiempo completo. España es uno de los países

¹ Diario Oficial de las Comunidades Europeas. 18 de diciembre de 2000 (2000/C 364/01).

que más ha legislado en tiempos recientes en tal sentido, gracias a las medidas contenidas en el Plan Concilia², la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres³ y el Estatuto Básico del Empleado Público⁴, así como adaptaciones efectuadas por las CCAA, donde ya se contienen medidas conciliadoras de trabajo a tiempo parcial y flexibilización del trabajo de los padres con niños. Sin embargo, todavía está muy por detrás de otros países europeos en la aplicación efectiva de las medidas.

Por otro lado, cobra especial relevancia la estructura empresarial de cada país. Los comportamientos de las empresas juegan un papel fundamental en el desarrollo de la conciliación entre trabajo y entorno personal. Muchas de las medidas que se recogen en las normativas dictadas por los poderes públicos requieren de su colaboración para ponerlas en marcha. Hay que poner de relieve que muchas empresas van por delante de la normativa, ofreciendo a sus trabajadores medidas y soluciones que hagan posible un equilibrio entre su vida profesional y su vida privada.

Lo que resta de este capítulo se estructura en tres apartados. En el primero se recogen datos relativos al mercado de trabajo de los países europeos, haciendo especial incidencia en las diferencias laborales entre hombres y mujeres y a los motivos que les llevan a trabajar a tiempo parcial. El segundo apartado analiza en qué medida aspectos tales como la organización del trabajo, la carga horaria o la satisfacción afectan al equilibrio entre el trabajo y la vida familiar de los ciudadanos. Por último, se realiza una revisión de las principales medidas de conciliación (permisos de maternidad, paternidad y parentales) y la diferencias en la aplicación de estas medidas por países.

1.2. Organización del trabajo En europa

Un aspecto fundamental para poder medir el avance logrado en el área de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y poder realizar un análisis comparativo es la disponibilidad de datos apropiados. En el marco de la Unión Europea existen diferentes sistemas de información en los que se analizan aspectos relativos al empleo; una de estas fuentes de información es EuroStat, el organismo europeo dedicado a la elaboración y publicación de estadísticas, a través de las Encuestas de Fuerza del Trabajo (*Labor Force Surveys*). Estas encuestas recogen amplia información de los aspectos laborales relevantes en los países europeos.

Una limitación, sin embargo, es la falta de datos relativos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los ciudadanos europeos. Por ello, complementamos la información de la base EuroStat con la recogida por la Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo⁵. Este organismo implementa la encuesta europea sobre las condiciones de trabajo, que viene realizándose desde 1990 con una periodicidad quinquenal. La última edición publicada data del 2005 e incluyó 31 países y unos 235 millones de ocupados. El objetivo general de la encuesta es ofrecer una visión de la situación de las

² Plan integral para la conciliación de la vida personal y laboral en la Administración. http://www.mpt.es/documentacion/iniciativas/mejora_de_la_administracion_general_del_estado/funcion_publica/concilia.html.

³ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

⁴ Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

⁵ www.eurofound.europa.eu/about/index.htm

condiciones de trabajo en toda Europa, así como una indicación del alcance y el tipo de cambios que afectan a la población activa y a la calidad del trabajo. Una de las cuestiones analizadas es la relativa a la diversidad de formas de organización del trabajo en Europa, que constituye el objeto del presente capítulo. Se recoge además abundante información respecto a la igualdad de oportunidades en el entorno laboral, formación, salud y prevención y satisfacción en el trabajo.

Es necesario sin duda analizar conjuntamente estas dos fuentes de datos, de manera que los datos objetivos de las estadísticas laborales se complementen con la percepción que los ciudadanos tienen de la medida en que su trabajo interfiere o no en el desarrollo de sus responsabilidades familiares.

1.2.1. SEGREGACIÓN LABORAL Y TIPO DE JORNADA

En este apartado se presenta una visión general de la estructura del empleo en Europa desde la perspectiva de las diferencias entre hombres y mujeres, con especial atención al tipo de jornada, total o parcial. En el año 2009 la Unión Europea contaba con una fuerza laboral de 214 millones de personas. Más del 60% de esta masa laboral está concentrada en cinco países: Alemania, España, Francia, Italia y Reino Unido.

Como se puede observar en el Cuadro 1.1 las tasas de desempleo son muy diferentes de un país a otro, siendo los países del norte (Holanda, Austria y Noruega) los que presentan, en general, unas tasas de desempleo menores. En el otro extremo, con la mayor tasa de desempleo de toda Europa (18%), se sitúa España, donde la crisis internacional ha tenido repercusiones especialmente negativas en el mercado laboral. Otros países con tasas superiores al 12% son Turquía, Lituania, Estonia y Letonia. En cuanto a las tasas de empleo, varían entre un máximo de 78% en Islandia hasta un mínimo de 44% en Turquía. El promedio de la tasa de empleo para la UE es del 64,6%. Por tanto, la heterogeneidad es la principal característica puesto que aparece una brecha de más de 14 puntos porcentuales en términos de tasa de paro y más de 30 en la tasa de empleo, y determina un entorno en el que no resulta sencillo implementar políticas de carácter general.

■ CUADRO 1.1

Estructura del mercado laboral por países en 2009

	Empleo Miles	Tasa de desempleo	Tasa de empleo	Tasa de empleo femenino	Tasa de empleo masculino
UE-27	213.883,0	8,9	64,6	58,6	70,7
Alemania	38.130,6	7,5	70,9	66,2	75,6
Austria	4.002,4	4,8	71,6	66,4	76,9
Bélgica	4.389,4	7,9	61,6	56,0	67,2
Bulgaria	3.204,8	6,8	62,6	58,3	66,9
Chipre	369,3	5,3	69,9	62,5	77,6
Croacia	1.548,7	9,1	56,6	51,0	62,4
Dinamarca	2.720,6	6,0	75,7	73,1	78,3
Eslovaquia	2.356,6	12,0	60,2	52,8	67,6
Eslovenia	954,8	5,9	67,5	63,8	71,0
España	18.736,0	18,0	59,8	52,8	66,6
Estonia	575,8	13,8	63,5	63,0	64,1
Finlandia	2.423,3	8,2	68,7	67,9	69,5
Francia	25.566,7	9,5	64,2	60,1	68,5
Grecia	4.423,2	9,5	61,2	48,9	73,5
Holanda	8.443,4	3,4	77,0	71,5	82,4
Hungría	3.751,2	10,0	55,4	49,9	61,1
Irlanda	1.873,3	11,9	61,8	57,4	66,3
Islandia	159,6		78,3	76,5	80,0
Italia	22.650,1	7,8	57,5	46,4	68,6
Letonia	950,9	17,1	60,9	60,9	61,0
Lituania	1.387,5	13,7	60,1	60,7	59,5
Luxemburgo	214,8	5,2	65,2	57,0	73,2
Malta	160,4	6,9	54,9	37,7	71,5
Noruega	2.437,4	3,1	76,4	74,4	78,3
Polonia	15.629,5	8,2	59,3	52,8	66,1
Portugal	4.735,5	9,6	66,3	61,6	71,1
Reino Unido	28.179,7	7,6	69,9	65,0	74,8
República Checa	4.857,2	6,7	65,4	56,7	73,8
Rumanía	8.804,7	6,9	58,6	52,0	65,2
Suecia	4.391,4	8,3	72,2	70,2	74,2
Turquía	20.697,6	12,5	44,3	24,2	64,5

Fuente: Eurostat, Labour Force Survey (datos correspondientes a 2009 para la población de 15 a 64 años)

Las políticas de conciliación tienen su origen en la progresiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. Pero esta incorporación no se ha dado en todas partes al mismo ritmo ni con la misma intensidad. En Europa las particularidades nacionales son notables y ello ha tenido incidencia en el proceso de incorporación femenina al trabajo remunerado. En las últimas décadas las diferencias entre las tasas de empleo femenina y masculina ha disminuido en el interior de cada país, pero las diferencias entre países han aumentado, y llega a suponer una distancia de 50 puntos porcentuales. En el año 2009, la tasa comunitaria de empleo femenino fue del 58,6%, bastante inferior a la tasa de empleo masculino, 70,7%.

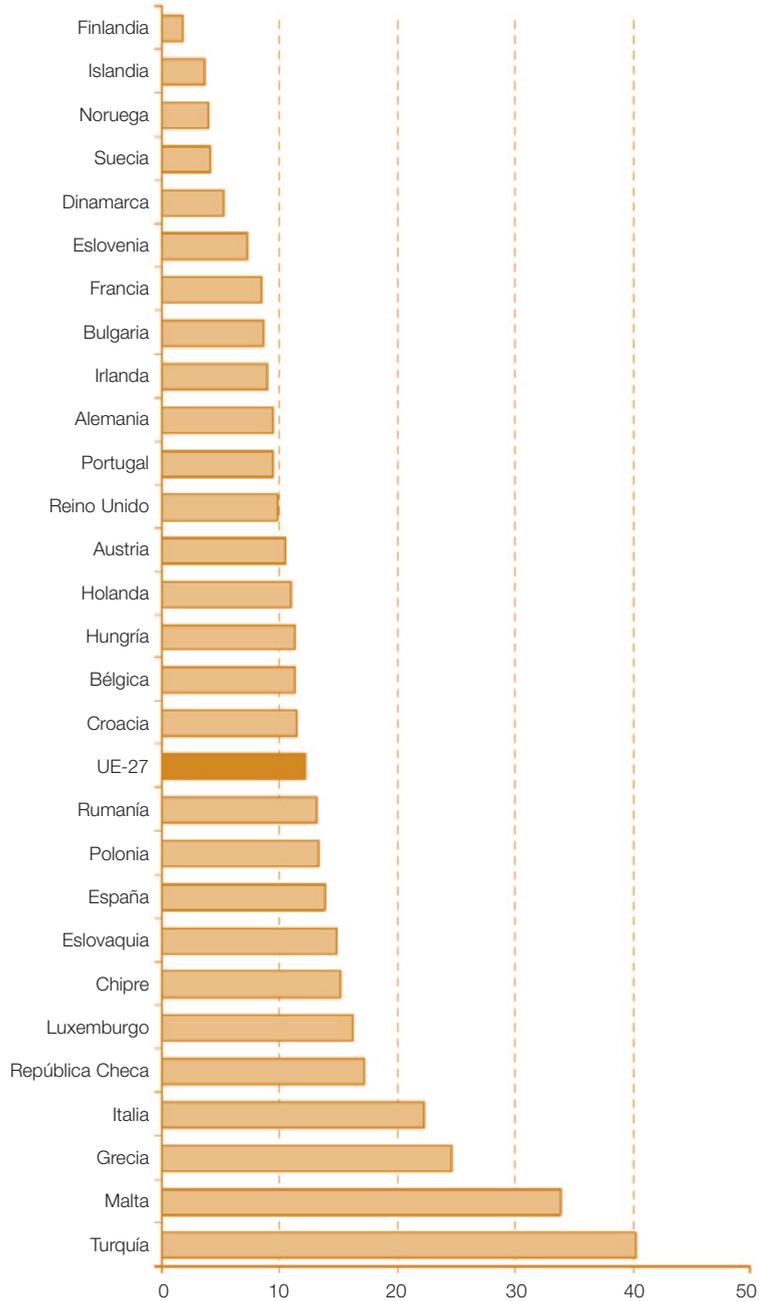
La variabilidad entre países, como se ha comentado es notable, las mayores tasas de empleo femenino se registraron en Islandia, Noruega, Dinamarca, Suecia y Holanda. Todos ellos con tasas superiores al 70%. A su vez, estos países son también los que registran una mayor tasa de empleo masculina, superior al 75% en todos los casos. Grecia, Italia y Malta son los únicos tres países de la Unión Europea con empleo femenino inferior al 50%.

Un aspecto importante, y que tiene especial relevancia para el tema que nos ocupa, es la brecha existente entre la tasa de empleo femenina y masculina (Figura 1.1). Esta brecha refleja, independientemente de la tasa de empleo global del país, la diferencia existente en la incorporación de la mujer al trabajo remunerado. Dentro de la Unión Europea, son sin duda los países de Europa del Sur, la Europa mediterránea, los que cuentan con mayor diferencial de empleo entre hombres y mujeres.

En España, la diferencia entre el número de hombres y mujeres trabajadores es una de las mayores de la Unión Europea. La tasa de empleo en 2009 fue del 52,8% para las mujeres y del 66,6% para los hombres, lo que supone una diferencia de 13,8 puntos. Esta diferencia sólo es superada por Eslovaquia (14,8%), Chipre (15,1%), Luxemburgo (16,2%), Italia (23,1%), Grecia (26,3%) y Malta (35,1%). El diferencial de Turquía es todavía superior al de estos países comunitarios. En Turquía la tasa masculina está un 43% por encima de la femenina. Sin duda, detrás de esta gran diferencia se encuentra el hecho de que Turquía es todavía un país muy tradicional donde la mujer todavía no se ha incorporado plenamente al mercado laboral.

Únicamente cuatro países, Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia, tienen un diferencial menor de 5 puntos porcentuales. Otros ocho países están entre el 5% y 10%, y el resto superan el 10%. En consecuencia, las medidas orientadas a la equidad relacionadas con el mercado laboral, tanto a nivel global como individualizadas por países, tienen sentido puesto que en general la brecha por género muestra una elevada persistencia que hace que su reducción además de ser lenta no tenga un carácter homogéneo.

■ FIGURA 1.1

Diferencias en las tasas de empleo femenina y masculina

Fuente: Eurostat, Labour Force Survey (datos correspondientes a 2009 para la población de 15 a 64 años)

Otro aspecto relevante es el relacionado con las características del empleo por género. En términos generales, las mujeres tienen empleos menos estables y peor remunerados. La distribución de los contratos se ofrece en el Cuadro 1.2. Así, resulta claro que las contrataciones temporales son más habituales entre las mujeres que entre los hombres, salvo en algunos países de la Europa del Este (Latvia, Estonia, Hungría, Bulgaria y Lituania). Estos países se caracterizan por tener tasas de empleo temporal muy bajas. España es uno de los países con mayor tasa de contratación temporal, un 25,4% (sólo superada por Polonia), doce puntos por encima de la media europea, hecho que ha contribuido a la precariedad del empleo, sobre todo el femenino.

También la contratación a tiempo parcial es más común entre las mujeres que entre los hombres. El trabajo a tiempo parcial es una estrategia utilizada por los trabajadores que desean disfrutar de un mejor equilibrio entre su vida familiar y laboral. Por ello, el porcentaje de mujeres que deciden trabajar a tiempo parcial en lugar de a jornada completa es muy superior al de hombres. Sin embargo, el trabajo a tiempo parcial suele estar asociado a empleos de menor categoría y en sectores de empleo básicamente femeninos, lo que dificulta la correcta compatibilización de trabajo y familia, impidiendo el cumplimiento de la máxima europea de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

Sería importante el poder acceder a trabajos a tiempo parcial o facilitar transiciones temporales cuando las responsabilidades familiares aumenten, sin que ello conlleve una pérdida de categoría laboral. De esta forma también se fomentaría el trabajo a tiempo parcial entre los hombres, permitiéndoles una mayor participación en las tareas domésticas.

En este sentido Holanda es un país pionero en la implementación de medidas que favorecen la transición a empleos con menor carga horaria, de allí que su tasa de empleo a tiempo parcial, el 48,3%, sea significativamente superior a la del resto de los países. En este país, tres cuartas partes de la fuerza laboral femenina y el 25% de la masculina optan por trabajar a tiempo parcial. De hecho, Holanda es el único país en el que hay más mujeres trabajando a tiempo parcial que a tiempo completo.

■ CUADRO 1.2

Incidencia del empleo temporal y el empleo a tiempo parcial

	Empleo a tiempo parcial			Empleo temporal		
	Total (% sobre total empleados)	Mujeres (% sobre total mujeres)	Hombres (% sobre total hombres)	Total (% sobre total empleados)	Mujeres (% sobre total mujeres)	Hombres (% sobre total hombres)
UE-27	18,8	31,5	8,3	13,5	14,4	12,7
Alemania	26,1	45,3	9,7	14,5	14,6	14,4
Austria	24,6	42,9	8,7	9,1	9,0	9,2
Bélgica	23,4	41,5	8,6	8,2	10,2	6,5
Bulgaria	2,3	2,7	2,0	4,7	4,2	5,2
Chipre	8,4	12,5	5,2	13,4	19,8	7,5
Croacia	9,0	11,6	6,9	11,6	11,9	11,4
Dinamarca	26,0	37,9	15,3	8,9	9,6	8,3
Eslovaquia	3,6	4,7	2,7	4,4	4,1	4,6
Eslovenia	10,6	13,2	8,4	16,4	17,8	15,1
España	12,8	23,0	4,9	25,4	27,3	23,8
Estonia	10,5	13,8	7,0	2,5	2,0	3,0
Finlandia	14,0	19,0	9,2	14,6	18,3	10,6
Francia	17,3	29,8	6,0	13,5	14,9	12,1
Grecia	6,0	10,4	3,2	12,1	14,1	10,6
Holanda	48,3	75,8	24,9	18,2	20,3	16,4
Hungría	5,6	7,5	3,9	8,5	7,8	9,0
Irlanda	21,2	33,8	10,5	8,5	9,6	7,4
Islandia	23,6	36,4	12,2	9,7	10,5	8,9
Italia	14,3	27,9	5,1	12,5	14,6	10,8
Letonia	8,9	10,2	7,5	4,3	2,9	5,8
Lituania	8,3	9,5	7,0	2,2	1,6	2,9
Luxemburgo	18,2	35,1	5,6	7,2	8,4	6,3
Malta	11,3	23,6	5,1	4,8	6,7	3,7
Noruega	28,6	43,4	15,2	8,1	9,8	6,5
Polonia	8,4	11,6	5,8	26,5	26,6	26,3
Portugal	11,6	16,4	7,5	22,0	23,2	20,9
Reino Unido	26,1	42,5	11,8	5,7	6,1	5,3
República Checa	5,5	9,2	2,8	8,5	10,2	7,0
Rumanía	9,8	10,6	9,1	1,0	1,0	1,1
Suecia	27,0	41,2	14,2	15,3	17,6	13,0
Turquía	11,3	23,7	6,5	10,7	11,5	10,5

Fuente: Eurostat, Labour Force Survey (datos correspondientes a 2009).

La media de la Unión Europea se sitúa en un 18,8% de contrataciones a tiempo parcial (el 31,5% de las mujeres y el 8,3% de los hombres). España está por debajo de esta media con un 12,8% de contratos a media jornada. El trabajo a tiempo parcial es la opción elegida por el 23% de las mujeres y por el 4,9% de los hombres españoles.

Esta mayor proporción de mujeres en contratos a tiempo parcial tiene consecuencias importantes en cuanto a la remuneración que reciben. Resulta evidente que el salario mensual

será menor, lo que puede interpretarse como el resultado de cierto grado de discriminación. Pero también supone una discriminación post-mercado puesto que la menor dedicación al empleo remunerado afecta a la cotización a la Seguridad Social en España y, consecuentemente, al valor de la pensión de jubilación. Por tanto, no es de extrañar que el porcentaje de trabajadoras que perciben la pensión mínima supere a la de hombre, ni que su edad de retiro también sea mayor.

Los datos de Eurostat permiten comparar el número medio de horas de trabajo semanales en los diferentes países de la Unión Europea. Las jornadas medias del trabajo, tanto a tiempo parcial como a tiempo completo, presentan diferencias notables entre países, Cuadro 1.3.

Un primer hecho destacable es que no existe una correspondencia entre los países con jornadas más largas para el trabajo a tiempo completo y aquellos que tienen mayor duración de las jornadas a tiempo parcial. Por tanto, parece que la relación entre tipo de jornada y duración no es relevante.

Los países de la UE con jornadas completas más largas en 2009 fueron Austria y Grecia, con jornadas laborales superiores a las 43 horas semanales, seguidos de Reino Unido, República Checa, Suiza, Polonia y Chipre con jornadas entre 42 y 43 horas semanales. Por el contrario, los europeos que menos horas trabajaron fueron los irlandeses (39,6), daneses (38,7) y noruegos (39,1).

La jornada media comunitaria cuando se considera el trabajo a tiempo completo, se sitúa en 41,6 horas, justo por debajo de la española, que es de 41,7 horas. La jornada media española se ha reducido entre el año 2000 y 2008 en veinticuatro minutos aproximadamente.

■ CUADRO 1.3

Número promedio de horas trabajadas por semana

	Trabajo a tiempo completo		Trabajo a tiempo parcial	
	2000	2009	2000	2009
UE-27	–	41,6	–	20,0
Bélgica	38,5	41,0	22,5	23,8
Bulgaria	–	41,7	–	20,6
República Checa	44,7	42,6	25,3	22,0
Dinamarca	40,6	38,7	19,8	19,1
Alemania	41,8	41,8	17,8	18,2
Estonia	41,9	40,8	21,0	21,3
Irlanda	42,0	39,6	18,7	19,0
Grecia	44,3	43,9	21,8	20,4
España	42,1	41,7	18,2	18,9
Francia	40,2	41,1	23,1	23,1
Italia	40,6	40,7	24,0	21,5
Chipre	42,6	42,2	21,1	20,6
Letonia	44,0	41,0	24,3	22,0
Lituania	40,1	39,8	23,5	22,0
Luxemburgo	40,7	40,9	21,3	19,8
Hungría	41,9	40,7	23,5	23,9
Malta	41,9	41,2	22,0	22,0
Holanda	41,0	40,8	18,7	19,6
Austria	41,8	43,7	22,0	20,5
Polonia	–	42,4	–	22,1
Portugal	42,0	41,4	20,6	19,1
Rumanía	41,2	40,9	28,2	23,9
Eslovenia	43,1	42,1	19,7	20,1
Eslovaquia	42,2	41,4	24,1	23,1
Finlandia	40,9	40,2	20,5	19,4
Suecia	41,2	40,9	22,2	23,8
Reino Unido	44,2	42,8	18,2	18,8
Croacia	–	42,0	–	21,2
Turquía	–	53,2	–	19,2
Islandia	50,1	44,9	22,4	20,5
Noruega	39,3	39,1	22,1	19,5
Suiza	42,8	42,5	20,0	20,2

Fuente: Eurostat, Labour Force Survey (datos correspondientes a 2009)

En cuanto el trabajo a tiempo parcial, la media europea estaba en 2009 en 20 horas semanales. Once países se situaron por debajo de esta media, entre ellos España con una jornada semanal de 18,9 horas. La jornada en Reino Unido tiene la misma duración que en España, mientras que Alemania, con 17,8 horas, es el único país con jornada inferior a la de España. En el otro extremo, con jornadas cercanas a las 24 horas semanales están Rumanía y Hungría.

1.2.2. MOTIVOS PARA TRABAJAR A TIEMPO PARCIAL

La presencia de distintas responsabilidades familiares o el simple deseo de disponer de más tiempo libre o para la formación, no significa que deba interrumpirse la actividad profesional abandonando completamente el mercado de trabajo. En este sentido el desarrollo del trabajo a tiempo parcial se presenta como una alternativa para compatibilizar la necesidad de disponer de tiempo para dedicarlo a otras tareas y la integración al mercado laboral. Sin embargo, la compatibilización de la actividad laboral con la vida familiar no es la única razón por la que los trabajadores europeos no trabajan a jornada completa, aunque sí es una de las más importantes.

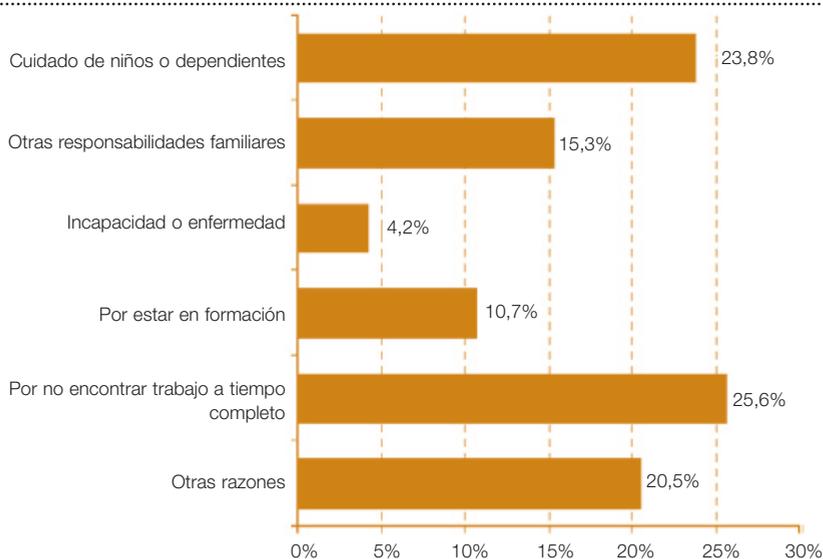
La Encuesta Europea de Fuerza de trabajo permite distinguir entre los principales motivos o causas por las que los trabajadores tienen un empleo a tiempo parcial (Figura 1.2).

Un 23,8% lo hace por dedicar más tiempo al cuidado y educación de los hijos o a la atención de familiares dependientes y un 15,3% adicional alegan otro tipo de responsabilidades familiares. Esto implica que casi el 40% de los trabajadores a tiempo parcial eligen esta opción porque es la que les permite compatibilizar mejor sus responsabilidades familiares y su vida laboral. Un 25,6% de los encuestados trabajan a tiempo parcial porque no han podido encontrar un trabajo a jornada completa, aunque ésta sería su primera opción, mientras que un 10,7% lo hacen porque están simultaneando el trabajo con formación.

Parece evidente que las razones para trabajar a media jornada van a variar a lo largo del ciclo vital de las personas y que, además, serán diferentes entre hombres y mujeres. En la Figura 1.3 se muestran estas diferencias. Distinguímos entre tres grupos de edad, los más jóvenes, con edades comprendidas entre los 15 y 24 años, los trabajadores entre 25 y 49 años y, por último, el grupo de edad más avanzada en el que están los trabajadores de más de 50 años.

■ FIGURA 1.2

Razones para trabajar a tiempo parcial



Fuente: Eurostat, Labour Force Survey (datos correspondientes a 2009)

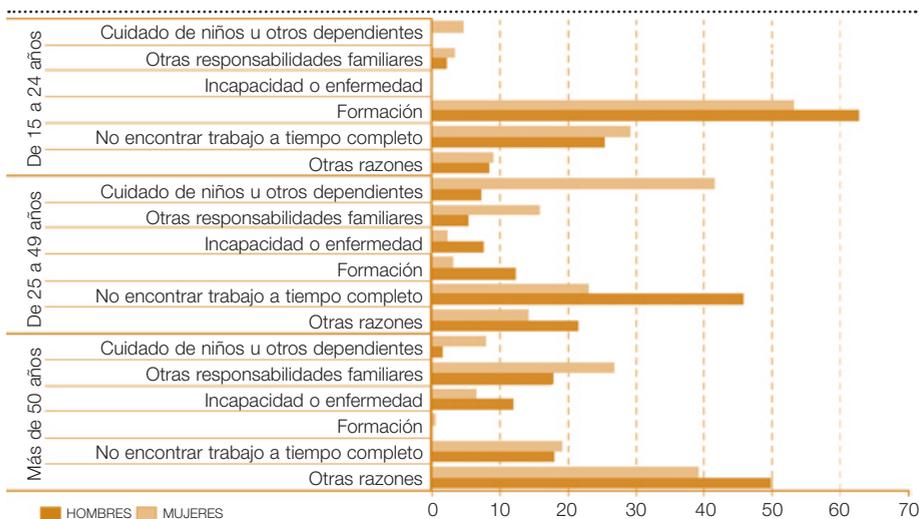
Las motivaciones para estos tres grupos de trabajadores son muy diferentes. Entre los más jóvenes, a la hora de elegir su jornada laboral prima el estar formándose, por lo que deciden trabajar menos horas y poder compatibilizar el trabajo con los estudios. Este motivo es el más importante tanto para hombres como para mujeres (62,7% y 53,1%, respectivamente) aunque es más habitual entre los hombres. Alrededor del 29,1% de las mujeres y el 25,4% de los hombres preferirían estar trabajando a jornada completa.

Aunque entre los más jóvenes existen diferencias en las motivaciones de hombres y mujeres, las diferencias no son tan marcadas como en los otros dos grupos. Para el grupo de edad intermedio las diferencias aparecen claras a la hora de hablar de las responsabilidades familiares. Un 57% de las mujeres de entre 25 y 49 años trabajan a tiempo parcial para poder dedicar más tiempo al hogar, tanto al cuidado de los niños como a otras responsabilidades familiares. Únicamente el 12,7% de los hombres lo hacen por este motivo. Para ellos la principal razón es que no han podido encontrar un trabajo a tiempo completo. La formación deja de ser un factor primordial en la elección del tipo de jornada.

En los trabajadores de más de 50 años aparecen otro tipo de motivaciones no relacionadas con el cuidado de los niños o la formación. Cobran importancia otro tipo de responsabilidades familiares frente al cuidado de los hijos, especialmente para las mujeres (26,8%), por lo que la conciliación sigue siendo importante. La salud, que en edades más jóvenes apenas tenía incidencia, es nombrada por el 12% de los hombres y el 6,5% de las mujeres.

FIGURA 1.3

Razones para trabajar a tiempo parcial por sexo y grupos de edad



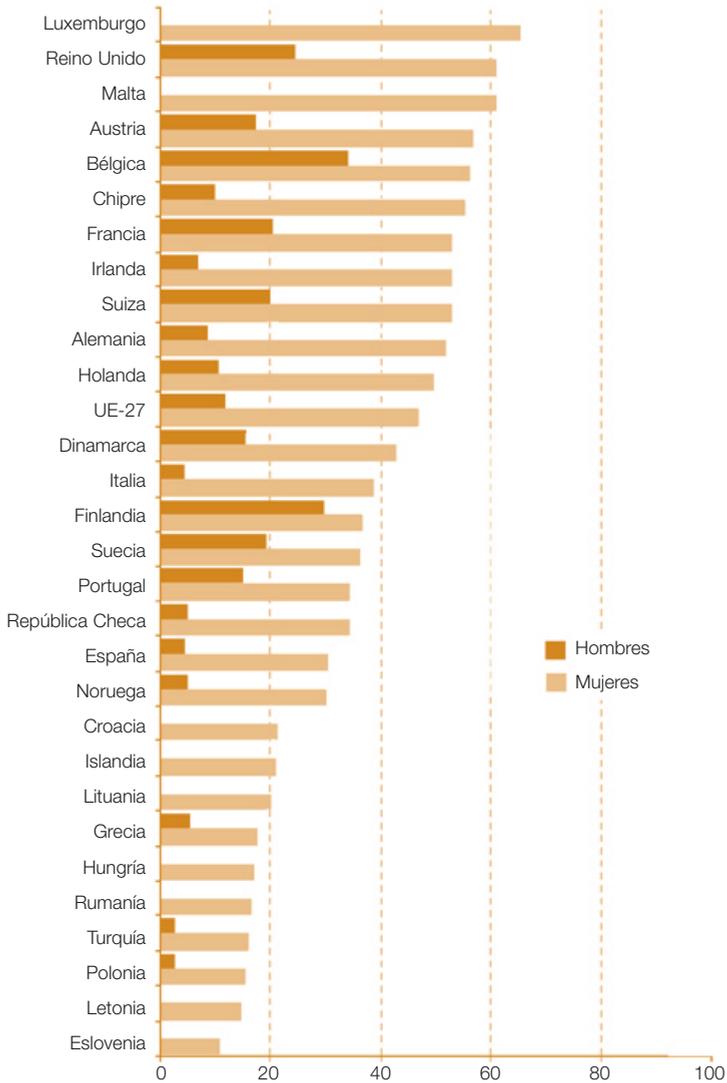
Fuente: Eurostat, Labour Force Survey (datos correspondientes a 2009)

Las razones para elegir un trabajo a tiempo parcial varían mucho de un país a otro. Aunque los motivos familiares son la principal causa en la mayoría de los países, en Bulgaria, Rumanía, Grecia, Italia, Portugal y España más de un 35% de los trabajadores (hombres y mujeres)

tienen jornada parcial porque no han encontrado un trabajo a tiempo completo. Centrándonos en aquellos aspectos directamente relacionados con la conciliación, el cuidado de los niños y los motivos familiares, vemos que hay una gran variabilidad tanto entre países como dentro de cada país para hombres y mujeres (Figura 1.4). En promedio, en la Unión Europea el 46,6% de las mujeres deciden trabajar a tiempo parcial para poder atender mejor las necesidades familiares. Este porcentaje se reduce al 1,51% en el caso de los hombres.

■ FIGURA 1.4

% de personas que alegan razones familiares para trabajar a tiempo parcial por país



Fuente: Eurostat, Labour Force Survey (datos correspondientes a 2009)

Luxemburgo es con diferencia el país donde más mujeres deciden trabajar menos para dedicar más tiempo a la familia (un 65%). Le siguen Malta y Reino Unido, con tasas por encima del 60%. Bélgica y Finlandia son los únicos países en que el porcentaje de hombres que trabajan a tiempo parcial por motivos familiares supera el 25%.

En todos los países son las mujeres las que en mayor medida reducen su jornada laboral por causas familiares. En este sentido, el país más igualitario es Finlandia, donde hay una proporción similar de hombres y mujeres que lo hacen. Otros países como Bélgica, Francia o Reino Unido cuentan con al menos un 20% de hombres que eligen reducir su jornada laboral para dedicar más tiempo a la familia. En cualquier caso, la motivación que descansa tras la aceptación de un trabajo a tiempo parcial hace necesario un análisis de género puesto que la brecha entre hombres y mujeres que justifican este tipo de jornada por razones familiares es ciertamente elevada.

1.3. Organización del trabajo y conciliación

1.3.1. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

La organización del trabajo en las empresas (procesos de trabajo, gestión de recursos humanos, cultura interna, etc.) tiene un considerable impacto en la productividad y satisfacción de los trabajadores. En las últimas décadas se han dado importantes cambios en los tipos de organización del trabajo. El modelo tradicional de organización, con una estructura de decisión lineal, está caracterizado porque la actividad organizativa de los tiempos de trabajo se concentra en una o pocas personas encargadas de las decisiones y que tienen la responsabilidad básica del mando. Es una estructura rígida donde la autonomía del trabajador disminuye notablemente a medida que se desciende en la cadena de mando. Este modelo ha ido dando pasos a nuevos modelos de organización industrial que enfatizan en estructuras de mando más horizontales con mayor autonomía de los trabajadores en todos los niveles de la escala jerárquica y una mayor presencia del trabajo en equipo.

Además de cambios en la forma de organizar el trabajo, se ha dado también una progresiva evolución hacia la flexibilización laboral que, en principio, debería permitir un mayor ajuste entre las demandas productivas de las empresas y el reparto del tiempo de los trabajadores entre su actividad laboral y su vida privada. Sin embargo, esta flexibilización puede tener efectos negativos, ya que también hay una mayor tendencia a trabajar por turnos, especialmente en la industria y en el comercio, en jornadas parciales y en jornadas atípicas, lo que puede crear tensiones en la vida familiar por estar demasiado supeditada a las necesidades laborales.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que existen diferencias socioculturales entre los países europeos que marcan la organización del trabajo nacional, ya que ésta es muy diferente de unos países a otros. A partir de los datos de la encuesta realizada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (IV EWCS)⁶ de 2005, vamos a examinar las diferencias que presentan los sistemas de organización laboral de los países en cuanto al ritmo o intensidad del trabajo y el grado de autonomía de sus trabajadores. Se

⁶ *Fourth European Working Conditions Survey* (Cuarta Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo), 2005.

presenta aquí un modelo que integra estas dos dimensiones, autonomía e intensidad, basado en los trabajos de Karasek (1979) y en la psicología de las organizaciones, que relacionan la autonomía, el uso de habilidades y el ritmo de trabajo con la productividad laboral.

La autonomía se considera un elemento fundamental para la satisfacción laboral ya que permite al trabajador tomar sus propias decisiones, adaptando el proceso de manera que sea más eficiente. Para medir la autonomía de los trabajadores se van a utilizar cinco indicadores, cuatro de ellos tienen relación con la capacidad de controlar o adaptar el proceso de trabajo (libertad para elegir el orden de las tareas, capacidad para modificar los métodos de trabajo, capacidad para adaptar el ritmo de trabajo y libertad para elegir los tiempos de descanso), el quinto factor está relacionado con la participación en la selección de compañeros de trabajo. Estos cinco factores se han resumido en un único índice denominado "autonomía", con valores del 0 al 5 según los trabajadores tengan libertad o control sobre uno o más de los aspectos indicados. La segunda dimensión, el ritmo o intensidad del trabajo, está relacionado con imposición de realizar las tareas a un ritmo rápido o con fechas de entrega rígidas y escaso margen de tiempo para realizarlas. El índice de "intensidad" del trabajo varía entre 0 a 100, según la presión que percibe el trabajador.

Hay que señalar que estos indicadores son subjetivos y se refieren a la percepción que el trabajador tiene de su entorno laboral. Los valores promedio de los dos índices para cada uno de los países se representan en la Figura 1.5. La encuesta europea ofrece información de los 27 países de la Unión Europea, además de los dos países candidatos, Croacia y Turquía, y Noruega y Suiza. El eje horizontal del gráfico representa la presión o intensidad del trabajo y el vertical la autonomía de que disfrutaban los trabajadores. Aquellos países que se sitúan en el cuadrante superior derecho tienen estructuras organizativas con una mayor presión de tiempo en la realización de las tareas, pero ofrecen los medios para hacer frente a esas exigencias dando mayor autonomía y responsabilidad a los trabajadores. En el cuadrante inferior derecho se sitúan los trabajos que llevan aparejada una gran tensión, donde el trabajo es estresante y los trabajadores no tienen ningún control sobre el desempeño de las tareas. En el lado izquierdo del gráfico se sitúan los países con menor intensidad de trabajo que la media Europea, repartiéndose entre el cuadrante superior o inferior en función de una mayor o menor autonomía de los trabajadores. Las líneas de puntos discontinuos corresponden a los valores promedio de todos los países.

Los trabajadores de algunos países escandinavos (Dinamarca y Suecia), junto con Holanda y Noruega, disfrutan de mayor autonomía y control sobre el proceso de trabajo que el resto de los trabajadores europeos. Muchos de los países de Europa del Este y del sur se encuentran en el otro extremo, con valores mucho más bajos del indicador "autonomía". Vemos por tanto una clara división geográfica, donde el norte de Europa tiene estructuras empresariales mucho más participativas que el sur y este, en donde predomina una división más vertical de la autoridad. Hay una gran variabilidad en cuanto al ritmo de trabajo, con un valor promedio para todos los países del 43%. Está por debajo del 27% en Latvia, Croacia o Bélgica, y supera el 52% en Grecia, Turquía, Islandia y Chipre.

Teniendo en cuenta ambos indicadores simultáneamente observamos que los países nórdicos se sitúan en el cuadrante superior derecho del gráfico, caracterizado por un ambiente de trabajo muy exigente, pero con una estructura muy participativa donde los trabajadores tienen relativa autonomía en la realización de sus tareas. Este tipo de estructura se ha asociado con los mejores resultados productivos. Holanda, Luxemburgo, Irlanda y Bélgica, entre

otros, se caracterizan por tener ritmos de trabajo por debajo de la media, pero mantenido la capacidad decisoria de sus empleados. La menor intensidad laboral no tiene por qué estar asociada con un peor desempeño del trabajo, ya que algunos de estos países tienen niveles de productividad por encima de la media europea.

Código de país:

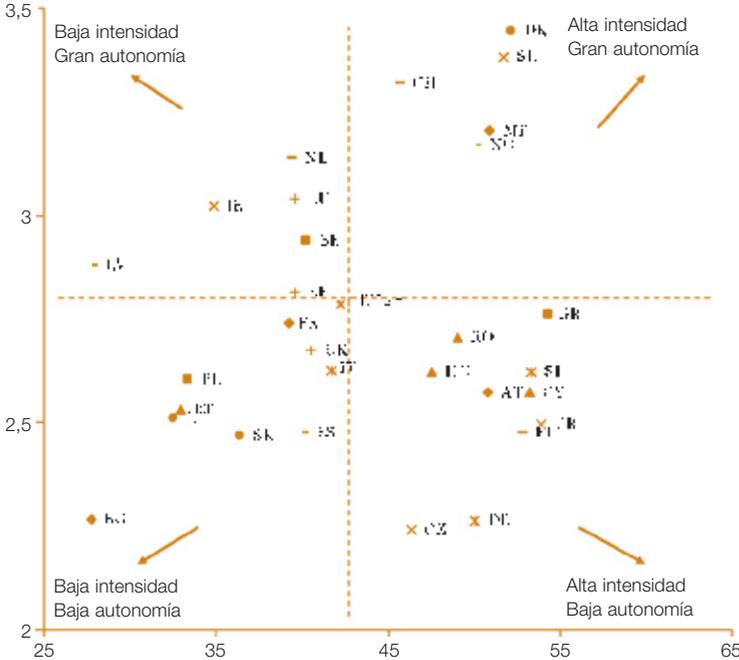
DE	Alemania	IS	Islandia
AT	Austria	IT	Italia
BE	Bélgica	LV	Latvia
BG	Bulgaria	LT	Lituania
SK	Checoslovaquia	LU	Luxemburgo
CY	Chipre	MT	Malta
HR	Croacia	NO	Noruega
DK	Dinamarca	PL	Polonia
SI	Eslovenia	PT	Portugal
ES	España	CZ	República Checa
FI	Finlandia	RO	Rumania
FR	Francia	SE	Suecia
GR	Grecia	CH	Suiza
NL	Holanda	TR	Turquia
HU	Hungría	UK	Reino Unido
IE	Irlanda		

Fuente: Elaboración propia

España, junto con Inglaterra, Francia, Portugal y algunos de los países del este se sitúa en el cuadrante inferior izquierdo, donde el bajo nivel de autonomía de los empleados conlleva también una menor exigencia e intensidad del trabajo. Según los resultados del trabajo de Karasek, este tipo de organización del trabajo es la más negativa para la productividad laboral. Por último, están aquellos países donde se exige más a los trabajadores pero se les ofrece poca autonomía para tomar decisiones, siendo por tanto la peor estructura en términos de condiciones laborales. En este grupo estarían Alemania, República Checa, Finlandia o Austria, entre otros.

FIGURA 1.5

Organización del trabajo en los países europeos según la intensidad del trabajo y la autonomía de los empleados



Fuente: IV Encuesta Europea sobre las condiciones de trabajo

1.3.2. CONCILIACIÓN Y SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO

La EWCS abarca una gran variedad de temas relacionados con el trabajo y presta especial atención al equilibrio entre trabajo y vida familiar. Esto nos permite evaluar cómo los trabajadores europeos perciben su vida laboral y en qué medida ésta interfiere en el desarrollo de su vida privada y, en definitiva, en su satisfacción con el trabajo. Se trata de información subjetiva que complementa la presentada en el apartado anterior.

La percepción de en qué medida consiguen conciliar sus responsabilidades familiares y el trabajo se mide en cuatro niveles: (1) muy bien, (2) bien, (3) no muy bien y (4) nada bien. Cuatro de cada cinco trabajadores europeos dicen estar satisfechos con cómo su vida laboral encaja con su vida privada. Por tanto, se observa una satisfacción general con el grado de conciliación en Europa. Sin embargo, también son muchos los trabajadores que tienen dificultades para encontrar tiempo que dedicar a la familia y cumplir con sus obligaciones con el cuidado de los hijos, personas mayores u otros familiares dependientes (Figura 1.6), especialmente los ciudadanos de la mayoría de los países del Este, así como los del sur de Europa, especialmente en Grecia.

Los datos de la encuesta se presentan en la Figura 1.6 que muestra los países ordenados según la dificultad creciente de conciliar vida familiar y laboral. Analizando por país, podemos

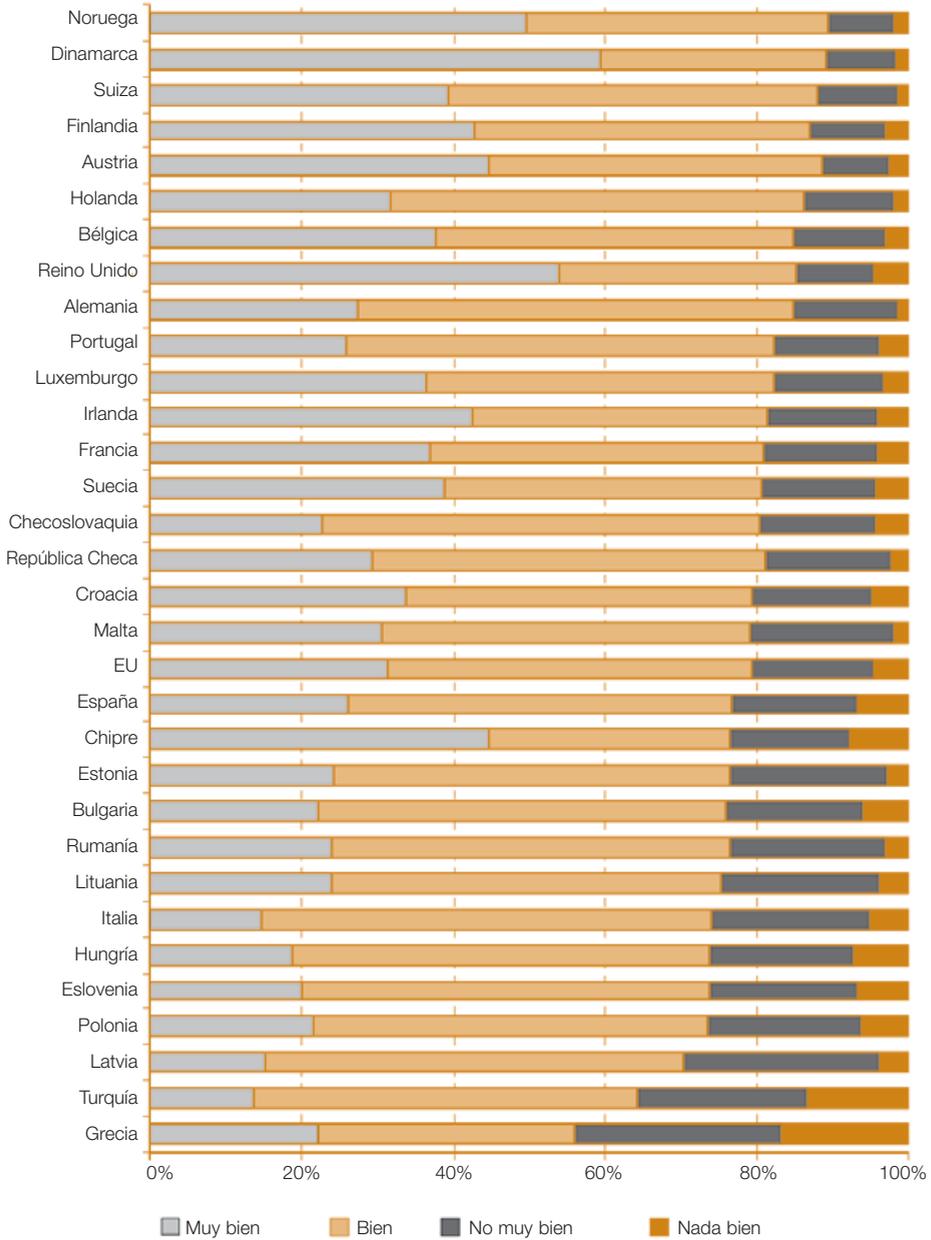
observar que hay gran variación de unos países a otros. El norte de Europa es donde los ciudadanos consiguen un mayor equilibrio entre su vida personal y familiar, así lo indican más del 87% de los ciudadanos de Noruega, Dinamarca y Suiza. Once países más superan el 80% en grado de conciliación. Por tanto parece que la percepción de la conciliación está más asociada a la cuestión de la autonomía en el trabajo que con el grado de intensidad de esfuerzo realizado.

España está justo por debajo de la media europea, con un 23% de trabajadores que encuentran problemas para organizar su vida privada después del trabajo. Estos problemas son más evidentes en los países del este europeo, y afectan a más de un cuarto de los trabajadores en Latvia, Polonia, Eslovenia, Hungría, Lituania, Rumanía y Bulgaria. En este grupo se podría incluir también a Italia. En peor situación se encuentran Grecia y Turquía, donde únicamente algo más de la mitad de la población está satisfecha con su nivel de conciliación personal, familiar y laboral.

En lo que resta de este apartado se analizan cuáles son las posibles causas que influyen en estas variaciones por país: número de horas trabajadas, rigidez de la jornada laboral, cargas familiares, etc. Como primer paso se hará referencia al grado de satisfacción de los trabajadores. La satisfacción de cada persona con el trabajo que desempeña es un indicador subjetivo, estrechamente relacionado con las expectativas que cada persona tiene del mismo. La medida en que los trabajadores están satisfechos o no con su vida laboral es un reflejo de en qué medida el trabajo satisface sus necesidades profesionales y personales, lo que puede influir en el desempeño de la actividad laboral y consecuentemente en la productividad.

FIGURA 1.6

Percepción del trabajador sobre su nivel de conciliación, familiar y laboral por país

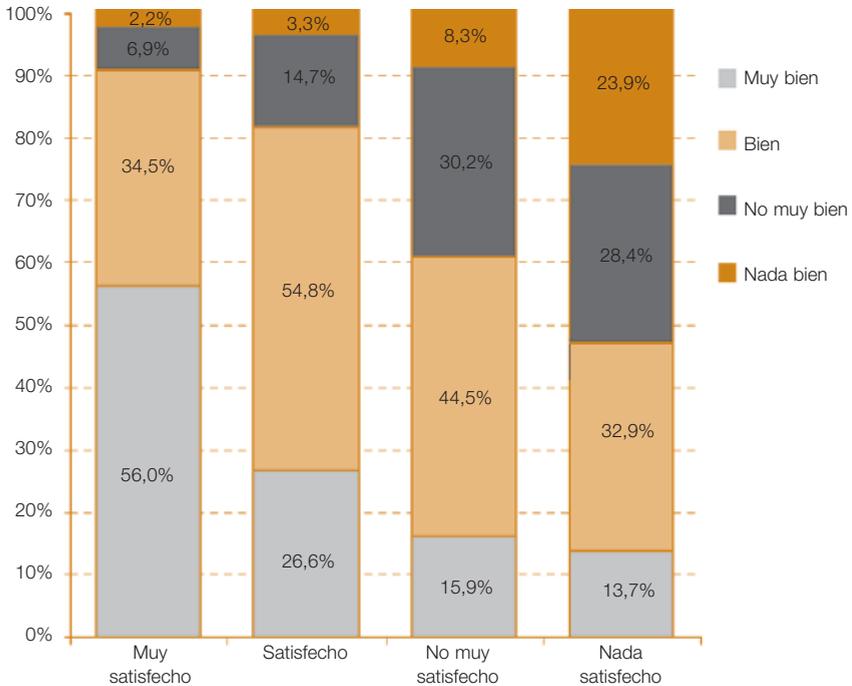


Fuente: IV Encuesta Europea sobre la condiciones de trabajo

La satisfacción en el empleo muestra, básicamente, un conjunto de actitudes ante el trabajo. Se puede definir como la disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo, y esto supone un grupo de actitudes y sentimientos. De ahí que la satisfacción o insatisfacción con el trabajo dependa de numerosos factores como el ambiente físico donde trabaja, el sentido de logro o realización que le procura el trabajo, la posibilidad de aplicar sus conocimientos, etc. Pero también hay otros factores que repercuten en la satisfacción y que no forman parte de la atmósfera laboral, si no que están más relacionados con su vida privada y familiar. Por ello, resulta interesante analizar si hay relación entre el nivel de satisfacción de los trabajadores en su puesto de trabajo y la medida en que este trabajo les permite hacer frente a sus responsabilidades familiares (Figura 1.7). Si no existiera relación, indicaría que estos aspectos familiares no influyen en su percepción del trabajo y en su nivel de realización personal a través del mismo.

■ FIGURA 1.7

Nivel de conciliación y grado de satisfacción con el trabajo



Fuente: IV Encuesta Europea sobre las condiciones de trabajo

Como se puede apreciar en la Figura 1.7, un adecuado equilibrio entre vida familiar y laboral es un determinante del grado de satisfacción de los trabajadores. Un 90% de los trabajadores que están muy satisfechos con su trabajo consiguen equilibrar su vida familiar y laboral. Este porcentaje se reduce a medida que los trabajadores están más insatisfechos, lo que nos indica que el no tener un adecuado equilibrio entre trabajo y familia hace que se

sientan más frustrados con sus responsabilidades laborales, afectando sin duda al rendimiento y al clima laboral.

1.3.3. CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJADOR

El principal objetivo de las medidas de conciliación es lograr flexibilidad en la organización de los tiempos de trabajo de modo que se pueda hacer frente a las responsabilidades familiares. Para ello, hay que tener en cuenta que hay etapas en la vida de los trabajadores en que aumenta la necesidad de tiempo para dedicarlo a la familia, especialmente ante el nacimiento de un hijo, cuando hay que atender a familiares enfermos, etc.

Sin duda, esta necesidad de tiempo adicional afecta especialmente a las mujeres, ya que es en su caso donde se revela el desajuste entre el tiempo que dedican al trabajo remunerado y el que dedican o quisieran dedicar al cuidado de su familia. Por ello, hasta la fecha muchas de las medidas que se han implementado en el ámbito de la conciliación en Europa han ido encaminadas a favorecer que las mujeres puedan compatibilizar su carrera profesional con la familia, y sólo algunos países consideran también el desajuste entre los tiempos laborales y familiares de los varones. Este hecho resulta importante, ya que los resultados de la IV EWCS reflejan claramente que son los hombres los que encuentran mayores dificultades para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, ya que por regla general son los que mantienen su trabajo a jornada completa mientras que las mujeres optan por alternativas laborales menos demandantes de tiempo para dedicar más tiempo al hogar. Como se verá más adelante, aquellas personas que trabajan a tiempo parcial tienen una visión mucho más positiva sobre el equilibrio entre su vida personal y laboral, lo que explicaría parte de las diferencias. Sin embargo, incluso si se consideran únicamente los trabajadores a tiempo completo, las mujeres suelen estar más satisfechas con su trabajo en este aspecto.

Para tener una idea de si este comportamiento es general en todos los países o hay excepciones, como primer paso se va a dividir la muestra en grupos de países, ya que resulta complicado sacar conclusiones debido al elevado número de países en la encuesta. Los países se han agrupado según sus características comunes, algunas de las cuales ya hemos podido observar en la descripción previa del mercado de trabajo y en la caracterización de la estructura organizativa, lo que facilitará la explicación posterior. Se han creado siete grupos:

- (1) Países continentales: Austria, Bélgica, Alemania, Francia y Luxemburgo.
- (2) Irlanda y Reino Unido
- (3) Europa del Este: República Checa, Estonia, Hungría, Latvia, Lituania, Polonia, Eslovenia y Eslovaquia.
- (4) Europa del Sur: Chipre, España, Grecia, Italia, Malta y Portugal.
- (5) Países Escandinavos: Dinamarca, Finlandia, Holanda y Suecia.
- (6) Nuevos países comunitarios y candidatos: Rumanía, Bulgaria, Croacia y Turquía.
- (7) Países de la EFTA⁷: Suiza y Noruega.

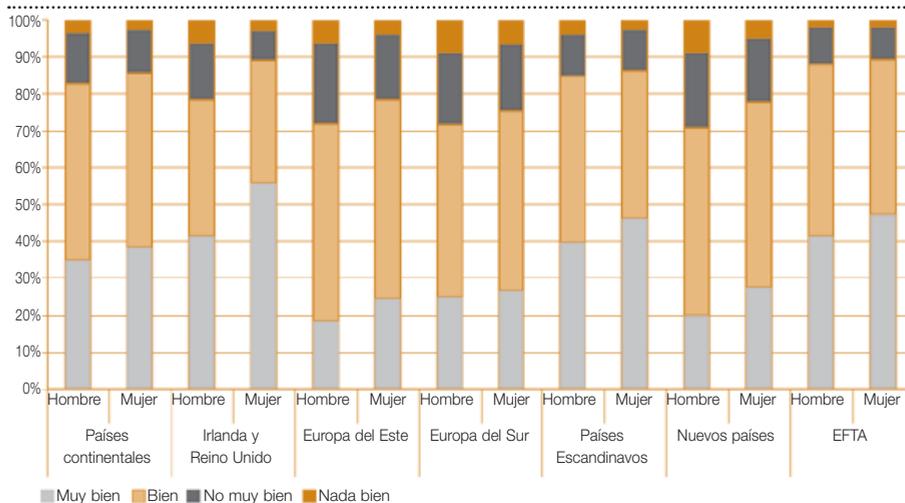
La Figura 1.8 presenta esta división por países en función del grado de satisfacción que los trabajadores tienen del equilibrio de su vida privada y laboral, distinguiendo entre hombres y mujeres. En todos los países sin excepción las mujeres están más satisfechas en este

⁷ *Free Trade Organization* (Organización del Libre Comercio).

aspecto que los hombres, cuestión que resulta sumamente interesante desde la perspectiva de género. En los países de la EFTA, países escandinavos y Europa del sur es donde hay mayor concordancia entre la opinión de hombre y mujeres, aunque los europeos del sur tienen más dificultades para conciliar que los de los otros dos grupos. La mayor divergencia entre hombres y mujeres se da en Irlanda y Reino Unido, allí el porcentaje de hombres que reconocen que su trabajo interfiere en su vida privada es el doble que el de mujeres, 21,4 y 11,3%, respectivamente. Por tanto, parece que son las mujeres las que consiguen una mejor coordinación a la hora de organizar su tiempo.

■ FIGURA 1.8

Nivel de conciliación por sexo y país



Fuente: IV Encuesta Europea sobre las condiciones de trabajo

Un elemento clave en la cuestión de la conciliación y las responsabilidades familiares está relacionado con la presencia de descendientes en la unidad familiar, puesto que éstos requieren sobre todo tiempo cuando su edad es reducida. De esta manera, si nos fijamos únicamente en aquellos trabajadores que tienen hijos menores de 16 años, las diferencias resultan más acusadas, como era esperable, Cuadro 1.4.

Lo cierto es que en los últimos años, se ha ido consolidando la incorporación de la mujer al mercado laboral, ello a pesar de la importante dedicación de la mujer a las tareas domésticas y al cuidado de los hijos que plantea dificultades para compatibilizar el trabajo con la vida privada. Para las mujeres, la participación en el empleo y el tiempo de trabajo están estrechamente relacionados con el número y la edad de sus hijos. El Cuadro 1.4 indica el equilibrio alcanzado para trabajadores con hijos menores y sin hijos, distinguiendo por sexo. Los padres trabajadores tienden a tener una opinión mucho más negativa sobre su nivel de conciliación que aquellos que no tienen niños pequeños, y mucho peor que las mujeres en su misma situación (27% de los padres comparado con el 18% de las madres). También hay cierta diferencia de opinión entre las trabajadoras sin hijos y con hijos, pero la brecha es mucho menor que en el caso de los hombres.

■ CUADRO 1.4

Conciliación y responsabilidades familiares

	Hombres		Mujeres	
	Sin niños menores de 16	Con niños menores de 16	Sin niños menores de 16	Con niños menores de 16
Muy bien	31,3%	24,4%	36,6%	32,9%
Bien	48,4%	48,7%	47,7%	48,8%
No muy bien	15,4%	20,0%	13,1%	14,7%
Nada bien	5,0%	6,9%	2,6%	3,6%

Fuente: IV Encuesta Europea sobre las condiciones de trabajo

La compaginación de trabajo remunerado y tareas domésticas no es igual para hombres y mujeres. Las mujeres realizan la mayor parte del trabajo no remunerado, como resulta evidente del reparto del tiempo que se refleja en el Cuadro 1.5. Esto ocurre en todos los grupos de edad, aunque especialmente en las edades comprendidas entre los 25 y los 54 años, que es el periodo de vida en el que las responsabilidades familiares demandan mayor atención y dedicación. Las mujeres entre 25 y 39 años dedican casi un tercio de sus horas de trabajo semanales a tareas no remuneradas, mientras que los hombres de la misma edad sólo dedican el 9% de sus horas de trabajo. En el siguiente grupo de edad, los trabajadores entre 40 y 54 años, tanto hombres como mujeres emplean una menor proporción de su tiempo a tareas no remuneradas. Las mujeres dedican el 27% de sus horas y los hombres el 8,6%.

En promedio, los hombres trabajan más horas que las mujeres en los trabajos remunerados. Sin embargo, si se contabilizan tanto las horas de trabajo remunerado como las del no remunerado, resulta evidente que las mujeres tienen una carga horaria superior a la de los hombres. Incluso, aquellas mujeres que trabajan a tiempo parcial, acaban estando ocupadas durante más tiempo que los hombres que trabajan a tiempo completo. Esto se debe a que el reparto del tiempo destinado al trabajo doméstico y al cuidado familiar es muy desigual entre hombres y mujeres, en su mayor parte es desarrollado por mujeres con independencia de su trabajo fuera del ámbito doméstico. Durante la última década las tendencias muestran que las mujeres se van aproximando al modelo masculino de participación laboral con jornada completa, aunque en promedio las jornadas femeninas en el trabajo remunerado siguen siendo menores que las de los hombres (Arriagada, 2005).

■ CUADRO 1.5

Horas de trabajo semanales no remuneradas

	Hombres	Mujeres
Menos de 24 años	3,2%	10,4%
Entre 25 y 39 años	9,2%	31,8%
Entre 40 y 54 años	8,6%	26,9%
Más de 55 años	5,2%	17,9%

Fuente: IV Encuesta Europea sobre las condiciones de trabajo

1.3.4. TIPOLOGÍA DEL EMPLEO

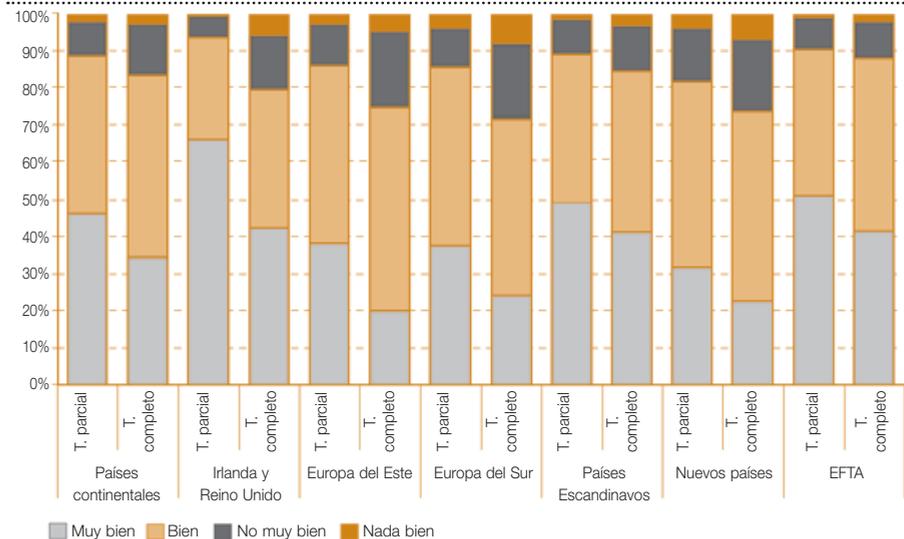
La siguiente cuestión que se aborda es el tipo de jornada y su influencia en la conciliación. En la IV EWCS se encuentra que el 17% de los trabajadores europeos trabajan a tiempo parcial. El trabajo a tiempo parcial es más habitual en los dos países de la EFTA, Suiza y Noruega (31%), Irlanda y Reino Unido (28%) y en los países escandinavos y Noruega (26%). Los países en los que hay menos presencia de este tipo de trabajo son los de Europa del Este y el Sur. El trabajo a tiempo parcial aumenta con la edad en el caso de las mujeres, sin embargo ocurre lo contrario en los hombres, en este caso son los más jóvenes (entre 15 y 29) y los de mayor edad (más de 50) los que más trabajan a tiempo parcial.

En cuanto a su carga horaria, un 57% de los trabajadores a tiempo parcial están satisfechos con el número de horas que trabajan. Sin embargo, en los países del Este y en los recientemente integrados en la UE hay un porcentaje significativo de trabajadores que preferirían tener un empleo a jornada completa, en su caso trabajar a tiempo parcial no es una elección, si no el resultado de no haber encontrado otro tipo de trabajo. Todos estos resultados concuerdan en gran medida con la información ofrecida por Eurostat y que se ha comentado anteriormente.

Como se puede apreciar en la Figura 1.9, trabajar menos horas está positivamente relacionado con una satisfactoria gestión del tiempo dedicado a la familia y a la vida privada. A nivel global el 11% de los trabajadores a tiempo parcial tienen problemas para conciliar su vida familiar y laboral, este porcentaje es el doble para los que trabajan a tiempo completo (22%). Esta diferencia, aunque con matices, se observa también en cada uno de los países. Por zonas, las mayores divergencias en cuanto a su capacidad de gestionar el tiempo adecuadamente se dan en Irlanda y Reino Unido, donde los trabajadores a tiempo completo con problemas para conciliar su vida profesional son el triple de los que tienen trabajo a tiempo parcial.

FIGURA 1.9

Percepción del trabajador sobre su nivel de conciliación familiar y trabajo a tiempo parcial



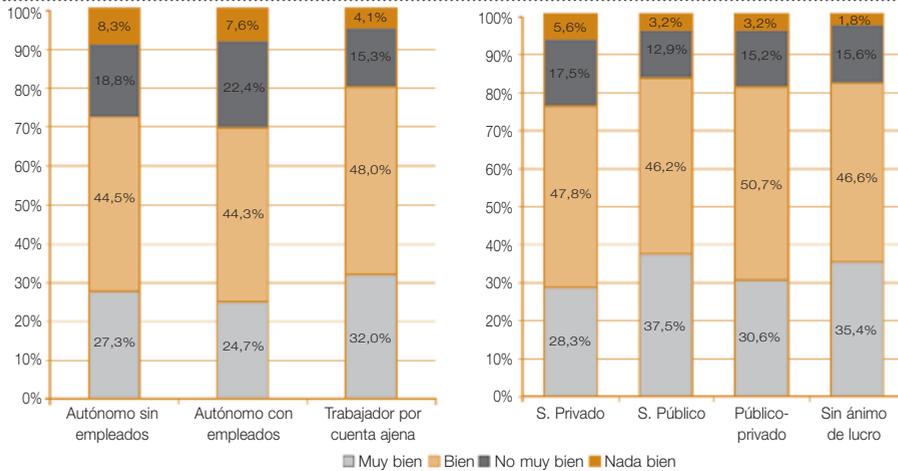
Fuente: IV Encuesta Europea sobre la condiciones de trabajo

Otro aspecto del entorno laboral que afecta a la capacidad de los trabajadores de gestionar su tiempo libre es si trabajan por cuenta propia o ajena. Podría pensarse que el trabajar por cuenta propia permite una gestión más eficiente del tiempo total, de modo que se compagine mejor la vida laboral y la privada. Sin embargo, este no es el caso. Los autónomos, especialmente aquellos que tienen trabajadores a su cargo, encuentran mayores dificultades para equilibrar su vida privada y profesional. Sin embargo, el 80% de los que trabajan por cuenta ajena no tienen este tipo de problemas.

Por otra parte, los trabajadores del sector público están en mejores condiciones que aquellos que trabajan en empresas privadas. Este resultado es consistente en todos los países, pero con ligeras variaciones por zona (Figura 1.11). Se podría decir que en los países escandinavos y en Suiza y Noruega no hay diferencias de opinión entre los trabajadores de un sector y otro. Además, éstas son las dos zonas con mayor grado de satisfacción con respecto a la gestión del tiempo, por lo que parece que tanto el sector privado como el público han adoptado medidas eficientes para permitir que sus trabajadores tengan un equilibrio adecuado. No ocurre lo mismo en otras zonas, como Europa del Este y los nuevos países miembros de la UE, donde estos beneficios se disipan para los trabajadores del sector privado.

FIGURA 1.10

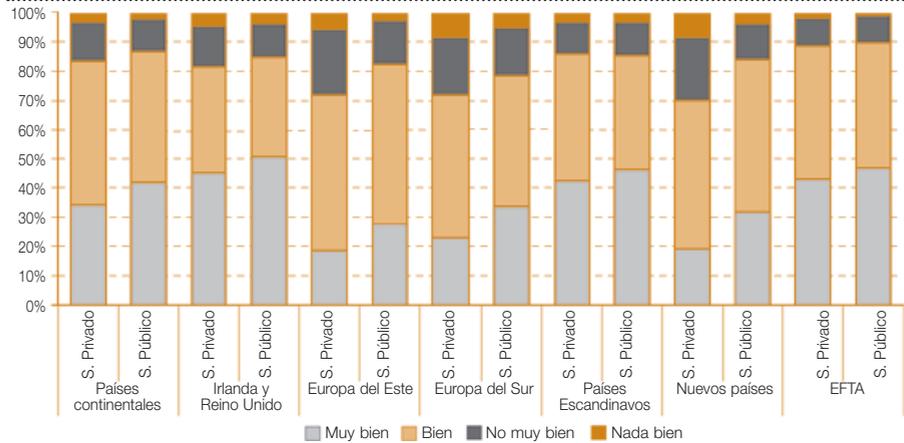
Percepción del trabajador sobre su nivel de conciliación familiar según las características de empleo



Fuente: IV Encuesta Europea sobre las condiciones de trabajo

FIGURA 1.11

Percepción del trabajador sobre su nivel de conciliación familiar según el sector en el que trabajan



Fuente: IV Encuesta Europea sobre las condiciones de trabajo

1.3.5. LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

La duración de la jornada laboral ha sido siempre un importante foco de debate político. Ésta se ha ido reduciendo con el paso del tiempo. Si a mediados del siglo XIX el promedio mundial de horas trabajadas era de 5.000 horas al año, hacia los años 90 este promedio bajó hasta las 1.520 horas anuales (Arriagada, 2005). Esta disminución del tiempo de trabajo productivo obedece a diversos factores. Por un lado, es la consecuencia de la progresiva tercerización de las economías, ya que el sector servicios no necesita de jornadas tan largas como la agricultura o la industria. Además, las mujeres tienen una mayor presencia en este sector, muchas veces trabajando a tiempo parcial o por turnos. La reducción de la jornada promedio es también consecuencia del desarrollo de otros tipos de organización del trabajo diferentes a la jornada completa y que suponen una carga horaria inferior, como es el trabajo a tiempo parcial, la flexibilidad horaria, las excedencias, etc. Por último, hay que señalar que esta reducción es el resultado de un proceso de negociación sociopolítica que ha llevado finalmente a la disminución de la norma colectiva de referencia (Flaquer, 2000).

La organización de la jornada de trabajo y el tiempo que se dedica al mismo es un aspecto clave de las condiciones laborales y que sin duda afecta a la percepción de los trabajadores sobre el equilibrio de su vida personal y laboral. Muchos son los aspectos que hay que considerar. El número de días en que se reparte la actividad laboral, las pausas de trabajo, tipo de horario o la flexibilidad de las jornadas, entre otros, son factores que desempeñan un papel importante en la organización del tiempo total de los trabajadores. En este apartado analizamos algunos de estos factores desde la apreciación que el trabajador tiene de cómo influyen en su vida al margen del trabajo.

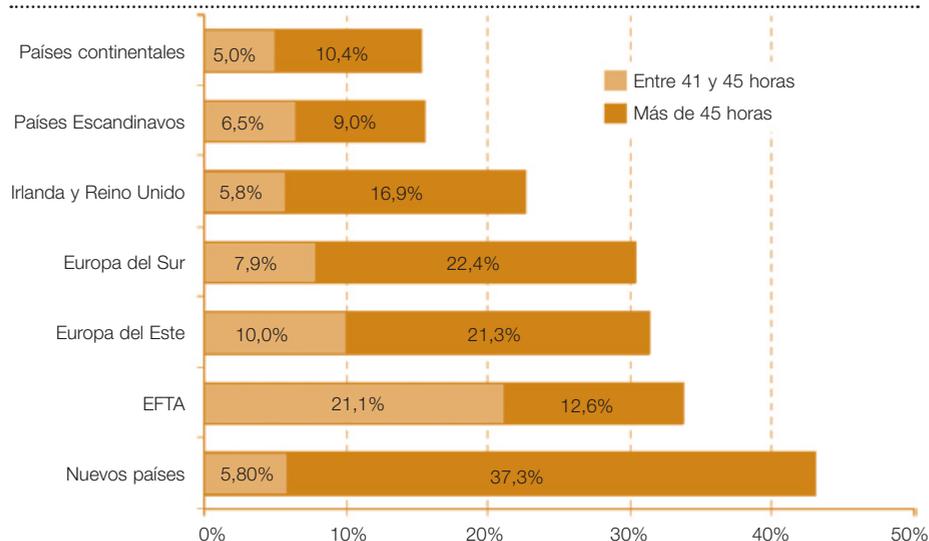
En primer lugar se va a analizar cómo influyen las jornadas largas de trabajo en la capacidad de los trabajadores para compatibilizar su trabajo con la vida familiar y social. Si esta-

blecemos la duración media de la jornada de trabajo en Europa en 40 horas, todo lo que se trabaje por encima de este tiempo serán horas adicionales a la jornada habitual. En la Figura 1.12 se presenta el porcentaje de trabajadores que habitualmente superan esta jornada media. Las diferencias entre países son bastante notables. En la Europa continental y los países escandinavos algo más del 15% de los trabajadores permanecen en el trabajo por encima de las 40 horas, este porcentaje asciende al 22% en Irlanda y Reino Unido. Suiza y Noruega tienen un alto porcentaje de trabajadores que trabajan entre 41 y 45 horas semanales, un 21%, pero no son tantos los que trabajan por encima de las 45 horas, sólo el 12,6%, situándose en valores similares a los de otros países nórdicos. Parece por tanto que es práctica habitual extender algo la jornada diaria pero sin llegar a alargarla demasiado.

En Europa del sur y del este al menos el 30% de sus trabajadores superan la duración de la jornada promedio, y de éstos siete de cada 10 trabajan más de 45 horas semanales. Por último, las jornadas más largas se dan en Rumanía, Bulgaria y los dos países candidatos, Croacia y Turquía.

■ FIGURA 1.12

Porcentaje de trabajadores que trabajan largas horas (por semana)



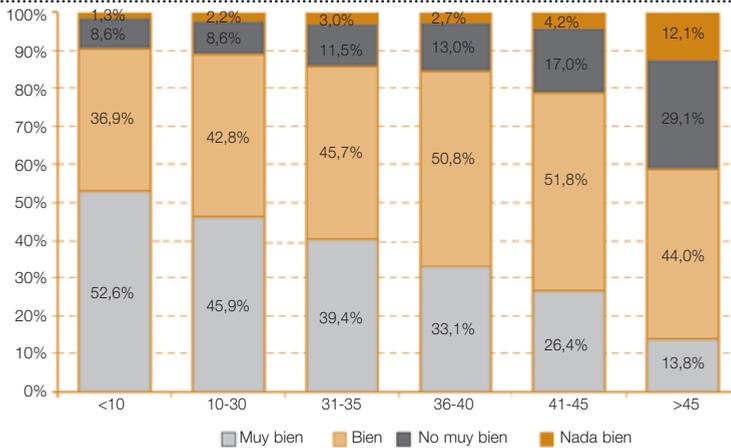
Fuente: IV Encuesta Europea sobre las condiciones de trabajo

Cuanto más horas se trabaja, se está en peor disposición para equilibrar trabajo y familia. Esto se puede apreciar en las figuras 1.13 y 1.14. En la primera se presenta el número promedio de horas trabajadas y en qué medida esto influye en su vida familiar. Jornadas más cortas están asociadas con mayor grado de satisfacción. El desajuste entre las exigencias del trabajo y las necesidades personales y familiares se aprecia especialmente en aquellos trabajadores que permanecen largas horas en el trabajo, por encima de las 45 horas, el 40% de estos

trabajadores tienen problemas para compaginar ambos aspectos. La misma conclusión se puede extraer de la Figura 1.14, en la que aparece el número promedio de días al mes en que se trabajan más de 10 horas. A medida que el trabajador aumenta los días en que trabaja por encima de las 10 horas encuentra más dificultades para la conciliación.

FIGURA 1.13

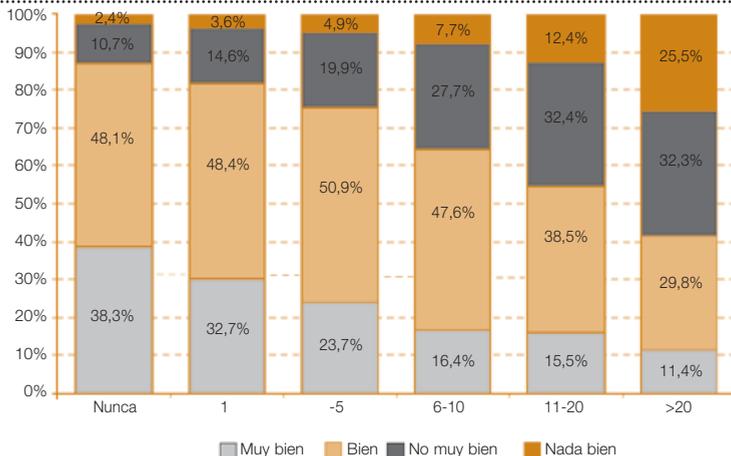
Percepción del trabajador sobre su nivel de conciliación familiar y horas trabajadas por semana



Fuente: IV Encuesta Europea sobre las condiciones de trabajo

FIGURA 1.14

Percepción del trabajador sobre su nivel de conciliación familiar y días del mes que se trabaja más de 10 horas



Fuente: IV Encuesta Europea sobre las condiciones de trabajo

No sólo importa la duración de la jornada y las horas trabajadas de más, sino que hay que tener también en cuenta como está organizada la jornada laboral. El horario de trabajo influye directamente en la vida familiar, generando ritmos irregulares que alteran la continuidad y estabilidad necesaria para hacer frente a las responsabilidades familiares y crianza de los hijos. Ya que si para las empresas la flexibilización está asociada a las necesidades cambiantes de la producción, para las familias está asociada al ciclo familiar que requiere realizar ajustes de la fuerza de trabajo doméstico ante el nacimiento de un hijo o la enfermedad de uno de sus miembros.

En este contexto, la flexibilidad permite un margen de maniobra para que los trabajadores puedan atender necesidades puntuales del ámbito privado, bien sea a través de permisos de duración variable para el cuidado de los hijos o por medio de pequeñas licencias horarias que permitan atender determinadas responsabilidades puntuales (reuniones escolares, visitas al médico, etc.). Algunos países han adoptado medidas en esta línea, permitiendo a las familias que determinen aquellas situaciones que requieren una mayor presencia en el hogar. En el último apartado de este capítulo se da una visión comparada de las medidas desarrolladas por cada país.

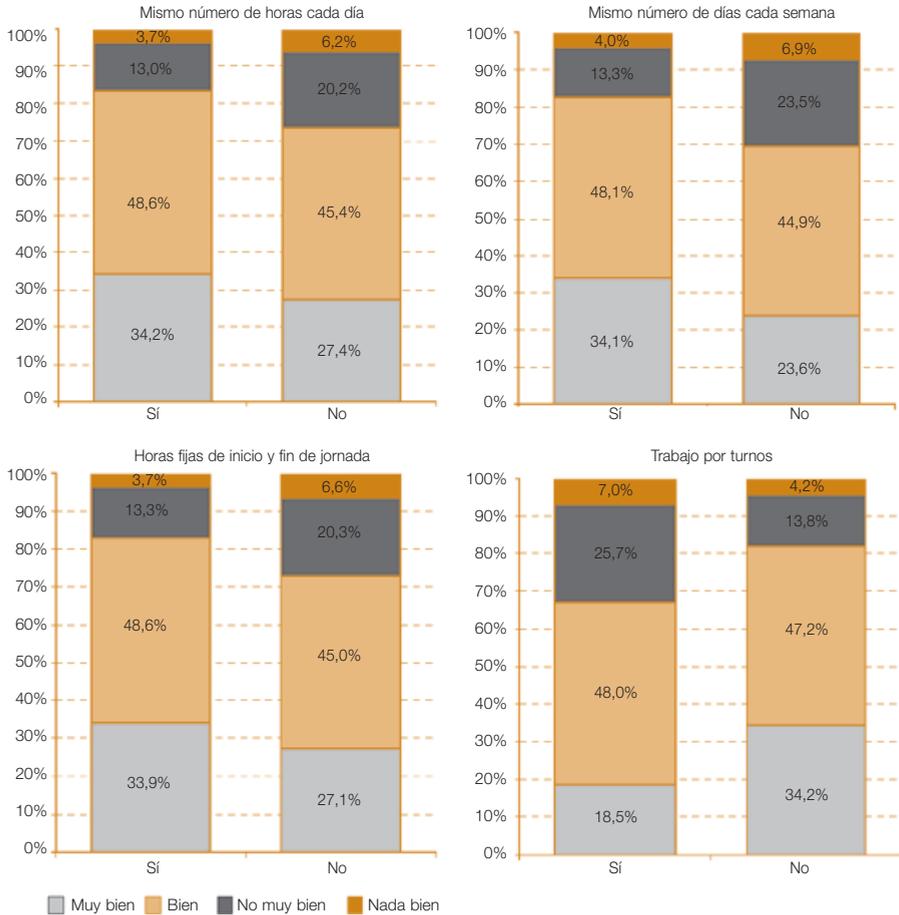
De la Figura 1.15 podemos concluir que cuanto más estable sea la organización de los horarios laborales más fácil es compaginar el trabajo con la familia. Trabajar todos los días el mismo número de horas, el mismo número de días cada semana y comenzar y terminar el trabajo a la misma hora cada día facilita la organización global del tiempo, permitiendo a las trabajadoras crear una cierta rutina que les permita tener cubiertas las necesidades de atención de los niños y otros familiares dependientes cuando ellos están trabajando.

Por otro lado, el trabajo por turnos plantea una serie de problemas relativos al constante cambio de horarios y la incidencia que estos cambios pueden tener sobre la vida familiar y social y también sobre la salud de los trabajadores. De aquellos trabajadores que tienen que organizarse por turnos, un 32% encuentra problemas para organizar su vida familiar, este porcentaje se reduce casi a la mitad, un 18%, entre aquellos que no tienen turnos de trabajo.

Por lo visto hasta ahora, en términos de equilibrio entre vida familiar y laboral, la organización óptima de trabajo es aquella que ofrece mayor regularidad y estabilidad a los trabajadores y sin exceso de carga horaria. Cualquier desviación de un patrón de jornada fija genera problemas en la conciliación.

FIGURA 1.15

Percepción del trabajador sobre su nivel de conciliación familiar y estructura de la jornada laboral



Fuente: IV Encuesta Europea sobre la condiciones de trabajo

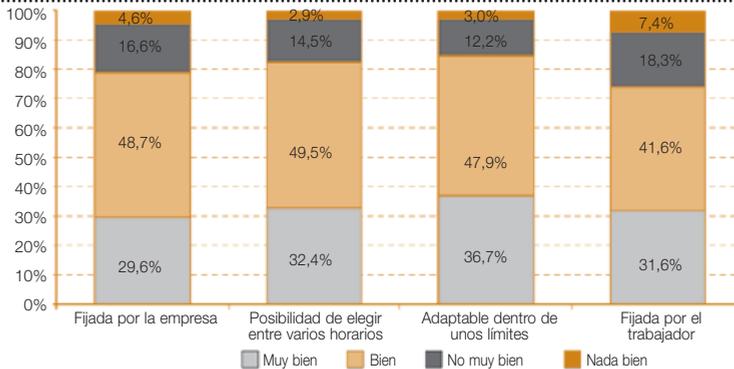
Cabría preguntarse por qué los trabajadores prefieren una mayor rigidez de la jornada laboral, con las mismas horas de entrada y salida cada día, en lugar de acuerdos más flexibles y que se adapten mejor a sus necesidades puntuales. Sin embargo, hay que tener en cuenta que la flexibilidad de horarios también implica que el trabajador ha de adaptarse a las necesidades de producción, que no siempre son compatibles con sus necesidades familiares.

En la Figura 1.16 se presentan distintas alternativas en la fijación de la jornada laboral. Esta puede estar determinada por la empresa sin posibilidad de negociación, puede ser adaptable dentro de unos límites, tener varios horarios para elegir o estar determinada unilateralmente por el trabajador. Las dos opciones que ofrecen cierto margen de decisión a los trabajadores son más positivas en términos de conciliación de vida laboral y familiar. Sin embargo, es para-

dójico que cuando la elección del horario recae por completo en el trabajador éste encuentra mayores problemas para equilibrar ocio y trabajo. Estos trabajadores son los que tienen más control sobre su horario, sin embargo son los menos satisfechos. Probablemente se deba a que esta autonomía en horarios está reservada para autónomos, directivos y otro tipo de trabajadores con cargos de responsabilidad, que en promedio terminan haciendo jornadas más largas que sus empleados.

FIGURA 1.16

Percepción del trabajador sobre su nivel de conciliación familiar y la rigidez del horario laboral



Fuente: IV Encuesta Europea sobre las condiciones de trabajo

1.4. Medidas de conciliación en el ámbito europeo

Las medidas de conciliación de vida personal, familiar y laboral han estado tradicionalmente enfocadas a las mujeres, con la idea de que son ellas quienes necesitan compatibilizar su vida profesional y la atención de los hijos y familiares dependientes. No obstante, es cada vez mayor el debate generado sobre la libre elección dentro de la familia acerca de quién debe hacerse cargo de las responsabilidades familiares y llegar a una distribución más equitativa en la pareja de las tareas domésticas. La implementación de estas medidas es muy diferente de unos países a otros. Mientras unos consideran el enfoque tradicional y centran sus medidas en el papel de la mujer como protagonista de la atención a la familia, hay otros que implementan ayudas que permiten también al hombre una mayor participación en la crianza de los hijos (Flaquer, 2000).

En este apartado se va a hacer una revisión comparada de los permisos laborales por razones familiares. Estos permisos son formas reguladas de ausencia del puesto de trabajo o de interrupción del trabajo con el fin de atender el nacimiento, la crianza de los hijos o la atención a familiares enfermos. Son medidas mixtas de política laboral y familiar que incluyen los tradicionales permisos de maternidad, así como otras medidas más recientes como son los permisos de paternidad y parentales. La idea que subyace detrás de estas medidas es que las necesidades familiares y la disponibilidad de tiempo no es igual a lo largo del ciclo vital. Hay épocas, que generalmente coinciden con la etapa productiva más activa, en que los requere-

rimientos familiares son también mayores, por lo que es necesario establecer mecanismos para que hombres y mujeres puedan hacer compatibles itinerarios familiares y laborales en condiciones de calidad e igualdad. En este sentido, las licencias laborales permiten redistribuir el tiempo de trabajo y el tiempo de cuidado de la familia a lo largo del ciclo vital.

El conjunto de licencias reguladas por cada país constituye un sistema integrado donde los permisos se encadenan y prolongan en el tiempo de manera que se consiga una adecuada cobertura de las necesidades familiares. Por ello, al analizar un tipo de licencia hay que tener también en cuenta el resto, ya que si bien es cierto que los permisos de maternidad son similares en todos los países de la Unión Europea en cuanto a su duración y remuneración, no lo son en cuanto a la cobertura, el resto de licencias regulan situaciones y crean derechos muy diferentes para los ciudadanos (Escobedo, 2008). Cada Estado miembro adapta las directrices marcadas por la UE a sus respectivas políticas nacionales y su posicionamiento ante la división del trabajo según el género. Cuando se analizan comparativamente este tipo de medidas conviene considerar, además, una serie de elementos que van más allá de la mera existencia y duración de las mismas: protección del puesto de trabajo, prestaciones económicas asociadas, plazos, transferibilidad del permiso, etc. Existen grandes variaciones entre países en la regulación de estos elementos y son los que van a determinar el éxito o fracaso de las medidas de conciliación. Los Cuadros 1.6, 1.7 y 1.8 presentan una comparativa de las características de las distintas licencias por motivos familiares en los países de la EU.

Los permisos y **prestaciones por maternidad** constituyen los instrumentos de política familiar más antiguos de todos. Antes de 1900 nueve países europeos ya habían establecido permisos de maternidad, aunque éstos eran no retribuidos: Suiza, Alemania, Austria, Portugal, Reino Unido, Bélgica, España, Suecia e Irlanda. Los permisos por maternidad son los más extendidos y los que presentan mayores similitudes por países (Cuadro 1.8). En la actualidad, en todos los países se recogen como mínimo las catorce semanas obligatorias para la madre antes y después del parto. Sin embargo, la mayoría de los países superan estas 14 semanas, y la cuantía de la remuneración puede variar en función de la duración de la baja, aunque suele oscilar entre el 80% y el 100% del salario.

En España el permiso es de dieciséis semanas remuneradas al 100% del salario y pueden ser disfrutadas tanto por el hombre como por la mujer, salvo seis semanas reservadas exclusivamente para la madre. El padre puede disfrutar de las semanas transferidas de forma sucesiva o simultánea con el descanso de la madre, incluyendo el período de las seis primeras semanas después del parto, en el que pueden coincidir los dos de permiso.

Los **permisos por paternidad** (Cuadro 1.6) son permisos reservados a los padres y que comienzan después del nacimiento de los niños. En el debate político de las medidas conciliadoras ha estado presente en los últimos años la necesidad de reconocer el rol paterno en el cuidado de la infancia como un derecho individualizado. Son los países nórdicos los más avanzados en este aspecto al considerar los permisos como un derecho intransferible de los padres. Por tanto, este permiso está destinado en exclusiva a los hombres para fomentar su participación en el cuidado de los hijos sin la posibilidad de transferirlo a la madre. En estos países es un permiso remunerado al 100% y si no es utilizado se pierde. Ha tenido mucho éxito desde el principio y su duración va desde cuatro a seis semanas. En España, el permiso de paternidad se ha regulado en la Ley de Igualdad de 2007, es titularidad exclusiva del hombre, salvo en el caso de adopción en que puede ser indistintamente uno de los dos miembros de la pareja, tiene una duración de dos semanas y está retribuido al 100%. Podrá

disfrutarse a jornada completa o a jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador. Se podrá utilizar desde el momento del nacimiento hasta inmediatamente después de finalizar el permiso de maternidad.

■ CUADRO 1.6

Duración del permiso de paternidad y criterios de remuneración

	Semanas	Remuneración
Alemania	–	–
Bélgica	1,4	80%
Dinamarca	2	100%
España	2	100%
Francia	2	100%
Holanda	0,3	100%
Islandia	12	80%
Noruega	6	100%
Portugal	0,7	100%
Reino Unido	2	165€ semana
Suecia	10	100%

Fuente: Castro y Pazos, 2007

La duración de los permisos por paternidad es muy variable y considerablemente más corta que los de maternidad. La duración más frecuente es inferior a las 10 semanas, y en muchos casos se sitúa en torno a los 15 días remunerados. Hay excepciones, como es el caso de Suecia o Islandia, donde el permiso puede extenderse por encima de los dos meses. También es llamativo el caso de Portugal, único país que ha establecido la obligatoriedad del permiso paterno. La corta duración general del permiso indica que no está realmente diseñado para compartir el cuidado de los hijos, sino para atenderles mientras la madre se recupera del parto (Castro y Pazos, 2007).

Los permisos parentales (Cuadro 1.7) son los que tienen como finalidad el cuidado de los hijos pequeños por parte de la madre o del padre. En este caso la tipología es mayor. En general estos permisos tienen un periodo de disfrute superior a los anteriores y suelen ser transferibles, por lo que pueden ser utilizados por ambos progenitores indistintamente, además, el trabajador tiene derecho a ocupar el mismo puesto de trabajo cuando se reincorpora. Algunos países han regulado determinados periodos de disfrute intransferibles para fomentar el uso de los permisos por parte de los padres. En ocasiones el permiso se puede disfrutar a tiempo parcial sin tener que dejar el trabajo.

No hay unanimidad en cuanto al límite temporal ni en relación a la remuneración del permiso. España, Portugal y Reino Unido contemplan los permisos parentales como un derecho, pero no establecen ningún tipo de remuneración para el mismo. De nuevo es en el norte de Europa donde la cobertura es mayor: en Dinamarca y Noruega se establece un periodo retribuido al 100%. Además, Noruega establece un periodo intransferible de 9 semanas para la madre y de 6 semanas para el padre. Otros países como Francia o Bélgica retribuyen los permisos con una cantidad fija, no relacionada con el salario percibido. En Islandia se utilizan los mismos criterios económicos que para los permisos de paternidad y maternidad (Castro y Pazos, 2007).

A pesar de que este permiso se contempla como una medida de estímulo de la igualdad, lo cierto es que en todos los países son las mujeres las que suelen disfrutar de estos permisos. Por ejemplo, menos del 1% de los permisos en la República Checa son disfrutados por hombres, el 2% en Finlandia o Polonia, el 3% en Austria y el 5% en Alemania (Moss y Wall, 2007). Sin embargo, hay países que han establecido permisos parentales intransferibles, que sólo pueden ser disfrutados por el hombre, y además están retribuidos. Este es el caso de los países nórdicos, donde se puede observar que el porcentaje de hombres que han tenido hijos y han disfrutado de permisos aumenta considerablemente: 62% en Dinamarca, 84% en Islandia, 89% en Noruega y 90% en Suecia. Sin embargo, en todos los casos las madres disfrutan de permisos más largos y son pocos los padres que extienden su licencia más allá del periodo intransferible.

■ CUADRO 1.7

Características del permiso parental

PAÍS	CARACTERÍSTICAS	LÍMITE DE SU DISFRUTE	REMUNERADO	OPCIÓN TIEMPO PARCIAL
Alemania	Intransferible 2 meses c/u. resto a compartir	Hasta los 3 años del hijo/a	Sí	Más 30 horas/semana
Bélgica	Intransferible	Hasta los 6 años del hijo/a	Sí	6 meses
Dinamarca	Transferible	Hasta 48 semanas del hijo/a	Sí	Sí
España	Transferible	Hasta los 3 años del hijo/a	No	Derecho a reducción de jornada por menor de 8 años con disminución proporcional del salario, mínimo 1/8 y máximo 1/2 de la jornada.
Francia	Transferible	Hasta los 3 años del hijo/a	Sí	Sí
Holanda	Transferible	Hasta los 8 años del hijo/a	Sí	Sí
Islandia	Transferible, 3 meses; además cada progenitor puede tomarse 13 semanas no pagadas	Hasta los 8 años del hijo/a	3 meses. No, resto	Sí
Noruega	Intransferible 9 semanas para la madre y 6 para el padre; 39 transferibles	Hasta los 3 años	Sí, 54 semanas. No, 1 año cada progenitor	Sí
Portugal	Intransferible	Hasta los 6 años del hijo/a	No	Sí
Reino Unido	Intransferible	Hasta los 5 años (18 en caso de discapacidad)	No	Derecho a solicitar flexibilización en el trabajo.
Suecia	Intransferible 60 días cada progenitor; resto transferible	Hasta los 8 años del hijo/a	Sí	Sí

Fuente: Castro y Pazos, 2007

El esfuerzo presupuestario realizado en España en prestaciones asociadas a la remuneración de las licencias por motivos familiares está muy por debajo al realizado por otros países europeos. España gasta el 0,1% del PIB, una tercera parte de lo que se gasta en promedio

en la Unión Europea, y una séptima parte de lo que gastan los países nórdicos, que cuentan con sistemas de licencias más avanzados e igualitarios (Escobedo, 2008).

Los estudios realizados sobre la efectividad de las licencias y permisos laborales indican que, en general, son usadas si están retribuidas y conllevan una buena protección del empleo. Sin embargo, un sistema inadecuado de licencias resultará en una gestión poco eficiente de la atención a la infancia y a la dependencia. Las licencias no retribuidas no suelen ser accesibles para la gran mayoría de familias con niños pequeños, por lo que no son efectivas. Los hombres las utilizan sin son individualizadas y van acompañadas de una cobertura suficiente.

■ CUADRO 1.8

Comparación entre las licencias por maternidad y las licencias parentales

País	Licencias por maternidad		Permisos parentales		
	Baja	Prestación económica	Mínimo garantizado por ley	Prestación económica	Reserva del puesto
Bélgica	15 semanas	82% del salario los 30 primeros días; 75% el resto	3 meses (f)	Salario mínimo interprofesional	18 semanas
República Checa	28 semanas	69% del salario	156 semanas (f)	113 euros /mes	58 semanas
Dinamarca	18 semanas	100% del salario, con un máximo de 419 euros por semana	32 semanas (f)	90% del salario, con un límite de 32 semanas	47 semanas
Alemania	14 semanas	100% del salario	36 meses (f)	300 euros/mes los primeros 6 meses; entre 7 y 24 meses la misma cantidad sólo en algunos casos, el resto no remunerado	49 semanas
Estonia	126 días (18 semanas)	100% del salario	239 días (f)	100% del salario con un máx. y un mín.	38 semanas
Grecia	17 semanas	100% con un máximo de 53,50 euros por día	3,5 meses (f)	No remunerada	13 semanas
España*	16 semanas	100% del salario	36 meses (f)	No remunerada	50 semanas
Francia	16 semanas	100% del salario con un máximo de 61,11 euros por día	36 meses (f)	No remunerada (485 euros /mes a partir del segundo hijo)	50 semanas
Irlanda	18 semanas	14 semanas: 70% del salario con un máximo de 232,40 euros semanales, el resto no remunerado	14 semanas (f)	No remunerada	11 semanas
Italia	5 meses	Mínimo: 80% del salario	10 meses (f)	30% del salario	24 semanas
Chipre	16 semanas	75% del salario	13 semanas (f)	No remunerada	11 semanas
Letonia	16 semanas	100% del salario	36 meses (f)	Salario mínimo interprofesional	50 semanas
Lituania	18 semanas	100% del salario	36 meses (f)	70% del salario	148 semanas
Luxemburgo	16 semanas	100% del salario	26 semanas (f)	Salario mínimo interprofesional	54 semanas
Hungría	24 semanas	100% del salario para las mujeres aseguradas	2 años (f)	70% del salario con un máximo	114 semanas

Malta	14 semanas	100% del salario durante 13 semanas; el resto remunerada	3 meses (i)	No remunerada	9 semanas
Holanda	16 semanas	100% de las ganancias con un máximo de 165 euros por día	13 semanas (i)	No remunerada	11 semanas
Austria	16 semanas	100% del salario	24 meses (f)	436 euros/mes durante 18 meses **	64 semanas
Polonia	16 semanas primer nacimiento y 18 los siguientes	100% del salario	36 meses (f)	60% del salario para familias de bajos ingresos, el resto no remunerada	50 semanas
Portugal	17 semanas	100% del salario	6 meses (i)	No remunerada	21 semanas
Eslovenia	105 días	100% del salario; en ocasiones oscila entre el 55% y el 250%	260 días (f)	100% del salario	38 semanas
Eslovaquia	28 semanas	55% del salario con un máximo	36 meses (f)	95 euros/mes aproximadamente	58 semanas
Finlandia	17,5 semanas	Media del 66% del salario	26 semanas (f)	Un media del 66% del salario durante 26 semanas; el resto 350 euros/mes	99 semanas
Suecia	12 semanas	80% del salario	480 días (i)	80% del salario durante 390 días; 6,5 euros diarios durante 90 días.	118 semanas
Reino Unido	26 semanas	90% del salario (6 semanas); salario mínimo 20 semanas	13 semanas (i)	No remunerada	25 semanas
Islandia	Forma parte del periodo de excedencia	80 % del salario	9 meses (3 para la madre, 3 para el padre y el resto compartido)	80% del salario	26 semanas
Liechtenstein	20 semanas	80% del salario anterior a la baja	3 meses (f)	No remunerada	10 semanas
Noruega	9 semanas	Hasta un máximo del 80% del salario	29 semanas (100%); 39 (80%); 5 semanas reservadas para el padre	80% del salario anterior a la baja durante las 39 primeras semanas	68 semanas
Bulgaria	135 días	90% del salario	24 meses (f)	Salario mínimo interprofesional	96 semanas
Rumanía	126 días	85% del salario	24 meses (f)	85% del salario medio bruto	96 semanas

Nota: (i) Derecho individual, (f) Derecho familiar, se puede compartir.

* El permiso parental es en forma de excedencia no remunerada por cuidado de un hijo menor de tres años por un periodo máximo de 3 años.

Fuente: Comisión Europea. *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries. 2005*

2. Análisis de la población activa y ocupada en España

2.1. Introducción

Después del análisis global, y antes de iniciar el estudio de distintos aspectos concretos relacionados con la organización del trabajo y el tiempo, es necesaria una visión del mercado laboral que permita enmarcar dichos aspectos en un contexto más concreto que el europeo. Este contexto, como no podría ser de otra manera, es el de la economía española, con una referencia final a la Comunidad Autónoma de Aragón.

En este sentido, resulta imprescindible una mirada detenida desde la perspectiva de género y el punto de vista de los distintos sectores económicos. En efecto, la organización de tiempo, tanto desde el punto de vista del tipo de participación en el trabajo remunerado como en el doméstico, es un fenómeno en el que aparecen roles que son difíciles de modificar. La incorporación progresiva de la mujer al mercado laboral, además de necesaria, supone una modificación profunda en la organización del tiempo. Desde el trabajo seminal del premio Nobel G. S. Becker (1965), resulta evidente que es en el seno familiar en el que se toman gran parte de las decisiones relativas a la distribución del tiempo disponible. Es en este ámbito donde adquiere relevancia el análisis de género, aunque no es el único puesto que existen otras cuestiones que también afectan a la distribución del tiempo por género.

En concreto, existen una serie de elementos discriminatorios que aparecen con anterioridad a la formación de una persona o a la decisión de participar o no en el mercado de trabajo. En este informe no se van a comentar las cuestiones relacionadas con la “sociología de la discriminación”, pero sí las relativas a la formación. Y es que la formación configura gran parte de las decisiones económicas de los agentes puesto que dota a las personas que la adquieren de unas perspectivas determinadas en cuanto a renta futura, posibilidades de promoción, status social, etc., las cuales influyen en las decisiones relacionadas con la organización del tiempo. Por tanto, resulta imprescindible el análisis de la relación entre la formación y el género.

También es evidente que la formación influye en los responsables de recursos humanos de las empresas puesto que amplía la perspectiva de éstos. Tanto es así que, en la actualidad, nadie pone en duda que la satisfacción en el desempeño de una determinada actividad laboral contribuye a la productividad de los trabajadores en sentido amplio. Tanto desde la perspectiva del buen aprovechamiento del tiempo dedicado a la tarea como desde la que proporciona una menor tasa de absentismo o de rotación laboral. En este aspecto, cualquier decisión asociada a la flexibilización del tiempo de trabajo o a la conciliación de la vida laboral con la familiar y el tiempo de ocio juegan un papel relevante.

El simple reconocimiento de esta situación abre nuevas perspectivas dentro de las relaciones laborales y, sobre todo, contribuye a centrar el análisis en aspectos no salariales del empleo como es la organización del tiempo de trabajo, cuestión que puede contribuir a la mejora tanto de la calidad de vida de los trabajadores como de la productividad. Como ejemplo, baste decir que las horas de trabajo promedio anuales de un empleado español supera las de muchos países occidentales, como se mostró en el capítulo anterior, y que la productividad, sin embargo, es más baja. Esta menor productividad puede deberse a numerosas causas, como la cualificación, la tecnología, la dotación de infraestructuras y la organización del tiempo de trabajo. Por tanto, dado que las anteriores son habitualmente analizadas en los diferentes foros, sería interesante una aproximación a la última de las cuestiones.

Para terminar, señalar que este contexto no estaría completo si no se incidiese en las diferencias regionales. En efecto, el actual estado de las autonomías permite la presencia de discrecionalidad a la hora de legislar cuestiones relacionadas con la conciliación y los horarios. Esta dispersión puede originar diferencias en distintos aspectos, por lo que el último apartado de este capítulo analizará dichas diferencias con especial atención a lo que sucede en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Con este objetivo este capítulo se articula alrededor de varios aspectos relacionados con el uso del tiempo. En primer lugar, se presenta la evolución de la población activa y de la ocupada, puesto que el trabajo remunerado es uno de los principales “consumidores de tiempo”. A continuación, se analizará la importancia relativa de los distintos tipos de jornadas para aportar una primera aproximación referida a la organización del trabajo. Posteriormente, se presentará la duración de dichas jornadas, así como la distribución de tiempos atendiendo al carácter de trabajador por cuenta propia o ajena. Para terminar se incluye una breve perspectiva geográfica para comprobar la presencia de diferencias regionales significativas.

2.2. Evolución de la población activa y ocupada

Un primer aspecto que merece ser estudiado es la oferta de trabajo en términos de personas, es decir, cómo ha evolucionado en los últimos años la *población activa*, así como el perfil que sigue la *población ocupada*. Estas dos magnitudes son las que establecen el marco de referencia básico para el resto del informe. Además, dada la situación de crisis actual, este análisis se hace más necesario puesto que supone un incremento del volumen de factor trabajo desocupado que podría tener consecuencias en la decisión de participar en el mercado de trabajo de algunos trabajadores y sobre la aceptación de determinados horarios que en otro contexto económico serían rechazados.

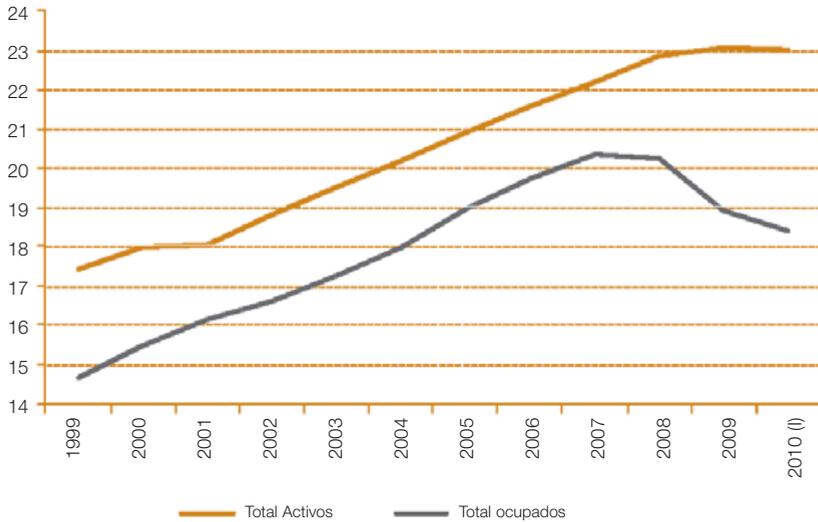
Como primera característica⁸ se puede comprobar, a la vista de la Figura 2.1, que a lo largo de la última década se ha producido un aumento de la población activa en España pasando de 17,4 millones de personas en 1999 a 23 millones en 2010(I). A este aumento le sigue el número de ocupados, situación que se mantiene hasta el año 2008 donde se rompe el paralelismo. Este comportamiento no es ajeno al constante incremento de la inmigración atraída por la continuada generación de empleo en sectores de actividad donde se demandaba trabajo de baja cualificación⁹.

Esta evolución, como hemos comentado, se ve truncada por el inicio de la crisis internacional en el 2º trimestre de 2008 la cual supuso en nuestro país una reducción de dos millones de ocupados durante el periodo 2007 al 1º trimestre de 2010. No obstante, la población activa ha crecido levemente hasta casi estabilizarse. Este hecho ha influido notablemente en la evolución de la tasa de paro, especialmente en el resurgimiento del denominado paro de larga duración que origina grandes dificultades a la hora de solucionar el problema del desempleo.

⁸ En Clemente y García (2009) aparece un resumen más detallado de esta evolución, así como de algunas consecuencias de la crisis en el mercado de trabajo español.

⁹ En Conde y Navarro (2008) se ofrecen datos al respecto. En concreto, se muestra desde una perspectiva regional como los inmigrantes han encontrado empleo en los sectores con peor comportamiento en términos de productividad.

■ FIGURA 2.1

Población activa y ocupada, en millones de personas. 1999-2010 (1)

Fuente: Boletín de estadísticas laborales del Ministerio de Trabajo e Inmigración – Encuesta de Población Activa

Atendiendo a la distribución de la población activa y ocupada por género, en la Figura 2.2 destaca el hecho de que ambas poblaciones presentan una evolución positiva del número de mujeres, apareciendo una tendencia hacia la convergencia respecto de la proporción de hombres. En concreto, la brecha existente en los datos de participación en la población activa se ha reducido poco más de 10 puntos porcentuales, pasando de una diferencia del 27,1% en 1999 al 11,2% en el 1º trimestre de 2010. El acercamiento es mayor si se considera la población ocupada, con lo que se demuestra que el proceso de incorporación de la mujer al mercado de trabajo continúa inexorablemente sin que la crisis, o la expansión previa, hayan supuesto un cambio de la tendencia, aunque la evolución de estas cifras en los próximos meses podría presentar algunos cambios. De hecho, este proceso parece haberse acelerado con la actual coyuntura económica que ha originado la incorporación de mujeres al mercado de trabajo en búsqueda de ingresos que compensen la pérdida de renta asociada a un mayor nivel de desempleo masculino.

Los ocupados representan en la actualidad el 79,95% de la población activa, tras haber descendido como consecuencia de la actual crisis económica 11,78 puntos porcentuales respecto del nivel alcanzado en 2007. Aunque la proporción de hombres sigue siendo superior al 50%, la brecha entre hombres y mujeres ha disminuido a lo largo de toda la década reduciéndose en más de 17 puntos porcentuales desde 1999. Merece la pena destacar que la crisis ha supuesto una aceleración en esta convergencia. Sin duda el hecho de que la actual crisis haya afectado de manera más intensa a sectores con mayoría de empleo masculino, como el sector de la construcción, es un elemento que tiene mucho que ver con este comportamiento.

■ FIGURA 2.2

Distribución de la población activa y ocupada por género. Porcentajes respecto del total. Periodo 1999-2010 (1)



Fuente: Boletín de estadísticas laborales del Ministerio de Trabajo e Inmigración – Encuesta de Población Activa

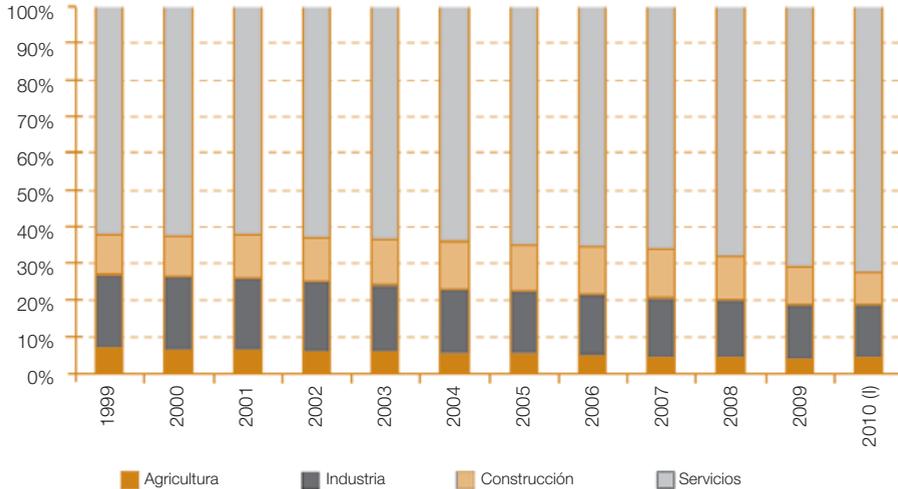
Esto significa que la distribución de los tiempos en las tareas domésticas, las licencias por maternidad y la reorganización del tiempo de trabajo deben ser repensadas para tener en cuenta este nuevo hecho social en el que la presencia femenina en el mercado de trabajo se está igualando con la masculina, aunque de manera lenta.

Una desagregación sectorial de la población ocupada revelará que, efectivamente, a raíz de la crisis se ha producido una destrucción de empleo en determinados sectores los cuales, en su mayoría, incluyen una mayor proporción de empleo masculino, con lo que se ha acelerado el proceso de convergencia.

En concreto, la Figura 2.3 indica que se ha producido un trasvase relativo de ocupados desde la industria, construcción y agricultura hacia el sector servicios, agrupando este sector en 2009 el 71,14%, porcentaje que se ha incrementado desde 1999 en 12,9 puntos porcentuales, proceso que ha continuado en el primer trimestre del 2010. Por el contrario, sectores como el de la construcción muestran una caída del porcentaje de ocupados, consecuencia de la actual crisis, pasando de ocupar al 13,25% de los trabajadores en 2007 al 9% durante el 1^{er} trimestre de 2010.

FIGURA 2.3

Distribución de la población ocupada por sectores económicos. Porcentajes respecto del total. Periodo 1999 al 1^{er} trimestre de 2010



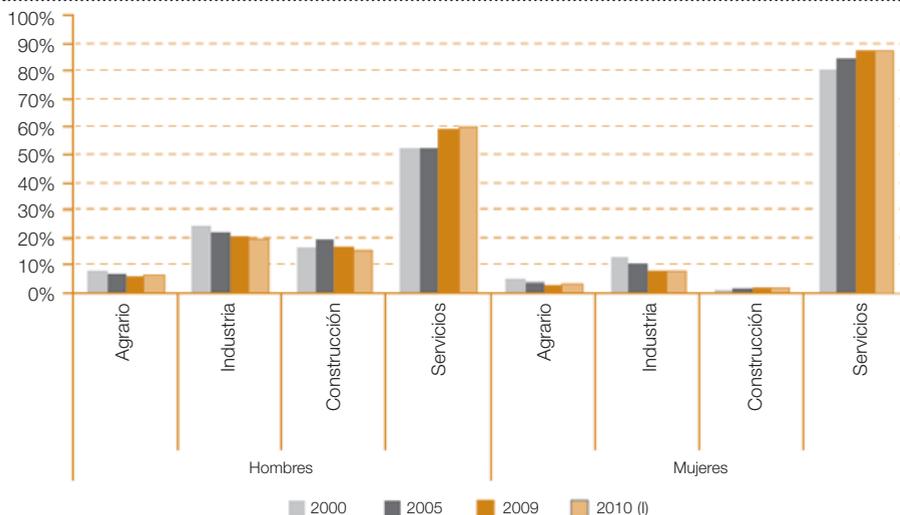
Fuente: Boletín de estadísticas laborales del Ministerio de Trabajo e Inmigración – Encuesta de Población Activa

En cuanto a la distribución sectorial de la población ocupada por género, señalar que, excepto en el sector servicios, donde aparece el 87,6% del total de mujeres ocupadas, la participación de los hombres es mayoritaria en el resto los sectores económicos.

Atendiendo a la evolución temporal (Figura 2.4), observamos que se ha producido una paulatina destrucción de empleo relativo en agricultura e industria, tanto en la ocupación masculina como en la femenina, que afecta a todo el periodo. Este hecho es consecuencia del proceso de tercerización que ha tenido lugar en todas las economías desarrolladas a lo largo de las últimas décadas. De este modo, en el sector servicios se observa un incremento de la ocupación, y en concreto de la participación de las mujeres, tendencia que, al contrario que ocurre en el sector de la construcción, no se vio interrumpida con la llegada de la crisis internacional.

FIGURA 2.4

Evolución de la población ocupada por género y sectores económicos. Porcentajes respecto del total de ocupados en cada sexo. Años 2000 al 1^{er} trimestre de 2010



Fuente: Boletín de estadísticas laborales del Ministerio de Trabajo e Inmigración – Encuesta de Población Activa

Como señalábamos, la destrucción de empleo con la llegada de la crisis se concentró en el sector de la construcción, en el que la ocupación masculina es elevada. Industria y agricultura continúan presentando una tendencia decreciente en el número de ocupados, situación que ya aparecía con anterioridad a la citada crisis.

Otro aspecto importante es la combinación de la distribución del empleo atendiendo al género y al grado de formación (nivel de estudios) en España. En este caso se distinguen 14 niveles formativos que van desde la no alfabetización hasta la enseñanza universitaria de tercer ciclo (Doctorado). El Cuadro 2.1 muestra el porcentaje de ocupados en cada uno de los niveles de formación mencionados, desagregando por género y para dos cortes de la Encuesta de Población Activa (EPA) que corresponden al primer trimestre de 2005 y 2010.

Del análisis del Cuadro 2.1 pueden extraerse algunos hechos. En primer lugar, el descenso de la importancia relativa, especialmente en los hombres, de la población ocupada con menor nivel de cualificación. En segundo lugar, el notable incremento de los empleados con estudios universitarios, especialmente en las mujeres. De hecho, es este grupo el que ha contribuido de manera más clara a la aproximación entre los niveles de empleo entre ambos sexos, es decir, es en este grupo de mujeres donde aparece de forma más clara la relación entre cualificación o nivel de estudios y participación en el mercado de trabajo. En este sentido, el hecho de que gran parte del acceso a la función pública, entre ellas las secciones de actividad de Actividades Sanitarias, Educación y Servicios Sociales, muestre mecanismos no discriminatorios en el proceso de selección ha contribuido a que las mujeres opten por esta vía de desarrollo profesional.

■ CUADRO 2.1

Distribución de los ocupados por nivel formativo y sexo

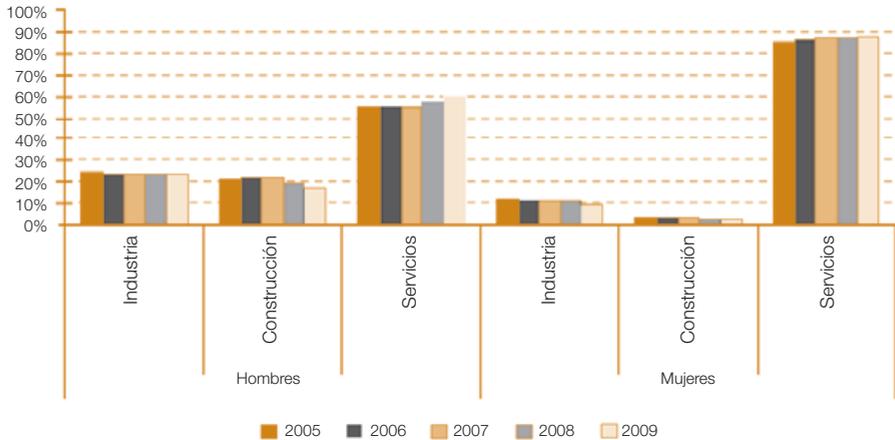
	MUJERES		HOMBRES	
	2005Q1	2010Q1	2005Q1	2010Q1
Analfabetos	0,23%	0,35%	0,27%	0,35%
Educación primaria	14,90%	11,19%	20,55%	14,18%
Formación e inserción laboral que no precisa título de primera etapa de secundaria	0,10%	0,03%	0,12%	0,06%
Primera etapa de educación secundaria	22,63%	22,65%	29,32%	28,88%
Garantía social/Iniciación profesional	0,02%	0,01%	0,03%	0,02%
Formación e inserción laboral que precisa título de primera etapa de secundaria	0,46%	0,27%	0,34%	0,27%
Segunda etapa de educación secundaria	23,80%	24,18%	21,35%	23,60%
Formación e inserción laboral que precisa título de segunda etapa de secundaria	0,13%	0,03%	0,11%	0,05%
Enseñanzas técnico-profesionales de grado superior	8,66%	9,95%	9,08%	10,96%
Títulos propios (no homologados) de Universidades y formación e inserción laboral de formación profesional superior	0,42%	0,14%	0,31%	0,14%
Enseñanza universitaria de primer y segundo ciclo	27,72%	29,56%	17,54%	19,90%
Estudios oficiales de especialización profesional	0,36%	1,01%	0,30%	0,81%
Enseñanza universitaria de tercer ciclo (Doctorado)	0,58%	0,64%	0,67%	0,79%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Como análisis adicional, cabe adoptar la perspectiva de los puestos ocupados o vacantes abiertas, es decir, considerar en el indicador de ocupación los pluriempleados así como las bajas temporales o excedencias, puesto que éste puede ser un indicador más aproximado de la utilización del factor trabajo.

El indicador utilizado en este sentido es el denominado *Efectivos Laborales*¹⁰, para el que la Figura 2.5 aporta la información correspondiente en cuanto a su distribución por género y sector económico hasta 2009.

¹⁰ Efectivo laboral: Son las personas que en el último día del trimestre de referencia mantienen un vínculo laboral con una empresa radicada en territorio español en la que desarrollan su actividad laboral. Se incluyen, por tanto, además de los/as trabajadores/as que desarrollan una actividad laboral, aquellos que se encuentran de baja por incapacidad temporal o maternidad, etc., y los que se encuentran en suspensión de empleo o reducción de jornada como consecuencia de un expediente de regulación. Se excluyen los siguientes colectivos: Presidente, Directores Generales y miembros del consejo de Administración (en el caso de que no sean retribuidos por otro motivo laboral); Socios de cooperativas que no tengan la consideración de trabajadores por cuenta ajena; Empresario y/o miembros de familia no dados de alta en la Seguridad Social como trabajadores por cuenta ajena. Los efectivos laborales se corresponden con los puestos de trabajo ocupados; en consecuencia, una misma persona puede figurar contabilizada tantas veces como puestos de trabajo ocupe, ya sea a jornada completa o parcial.

■ FIGURA 2.5.

Efectivos laborales por género y sector de actividad no agraria. Periodo 2005-2009

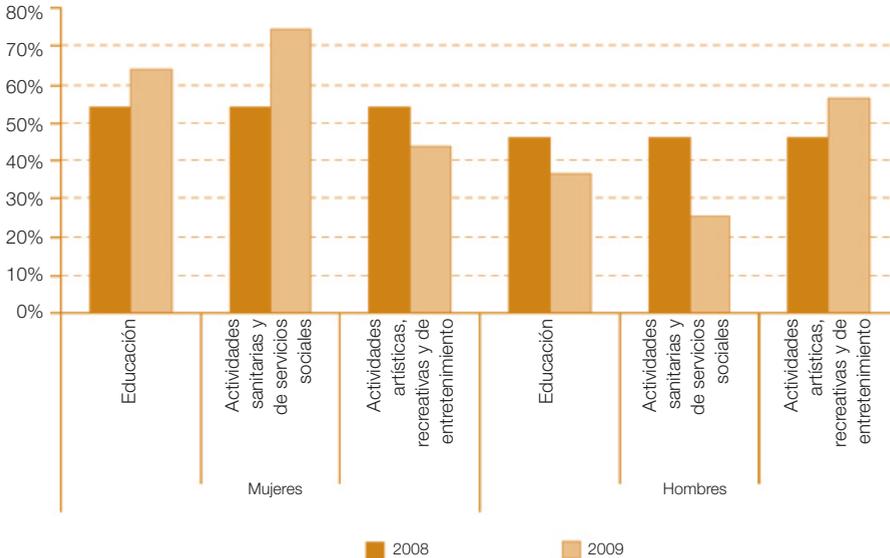
Fuente: Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración – Encuesta de Coyuntura Laboral

Al igual que mostraban los datos de ocupación, se produce un incremento del número de trabajadores en el sector servicios a lo largo de todo el periodo. Dicho incremento se da tanto en hombres como en mujeres, aumentado así ambos porcentajes respecto al total de efectivos laborales de cada sexo aunque es menos acusado en el caso de las mujeres. El resto de sectores muestran una pérdida relativa de trabajadores efectivos, más acusada en construcción.

A través de la Figura 2.6 se comprueba que es en el sector servicios donde se agrupa la mayor proporción de mujeres en las ramas de actividad consideradas excepto en Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento. En concreto, en 2009 más del 60% de los empleados en Educación son mujeres, porcentaje que supera el 70% cuando se trata de actividades sanitarias y de servicios sociales. Este dato muestra una mayor igualdad para el acceso o la preferencia por la actividad en empresas públicas de las mujeres, hecho que puede asociarse con que en este sector las medidas de conciliación son más habituales, cuestión que abordaremos en capítulos posteriores.

FIGURA 2.6

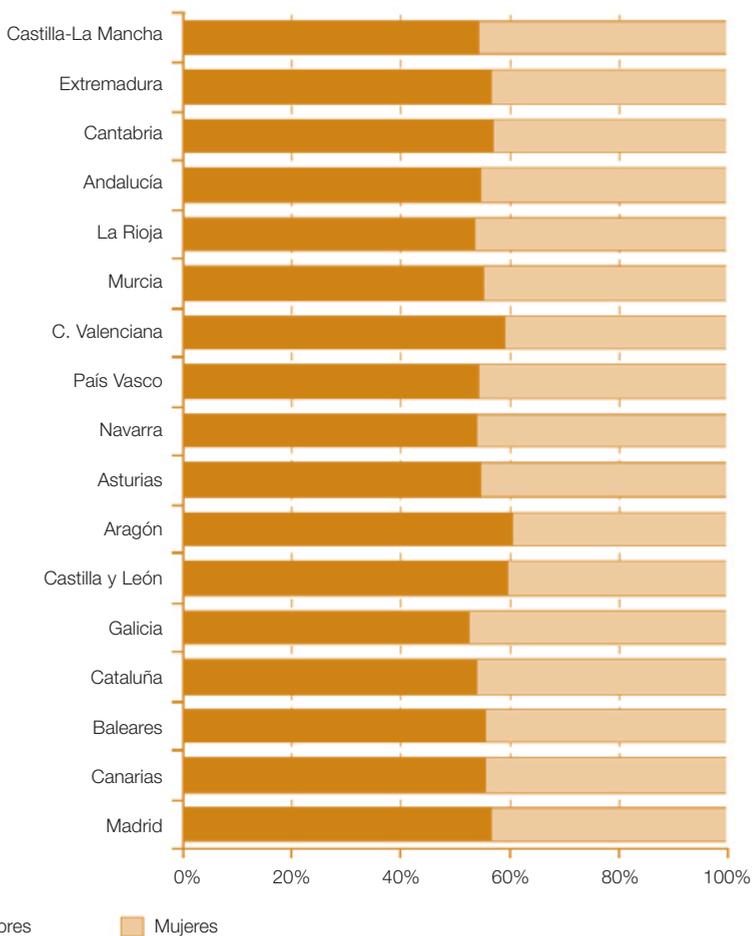
Porcentaje de mujeres por sección de actividad dentro del sector servicios. Años 2008 y 2009. Nueva clasificación CNAE-09



Fuente: Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración – Encuesta de Coyuntura Laboral

Con el fin de mostrar si el comportamiento anteriormente observado en el número de efectivos laborales, por género y sector económicos, es homogéneo en todo el territorio español, las Figuras 2.7 y 2.8 muestran los datos correspondientes a las distintas Comunidades Autónomas. En cuanto la desagregación por género, Figura 2.7, todas las Comunidades Autónomas agrupan un porcentaje de hombres superior al 50%, en concreto, Aragón y La Rioja son las que se hallan en los extremos, con mayor y menor porcentaje de hombres respectivamente. Esta situación es novedosa puesto que en el año 2008 la Comunidad Autónoma de Aragón se encontraba en la posición 11ª con un 57,2% de efectivos laborales hombres mientras que en el 2009 supera levemente el 60%. Por tanto, aunque aparecen diferencias regionales, se puede afirmar que se trata de una característica común a todo el territorio nacional.

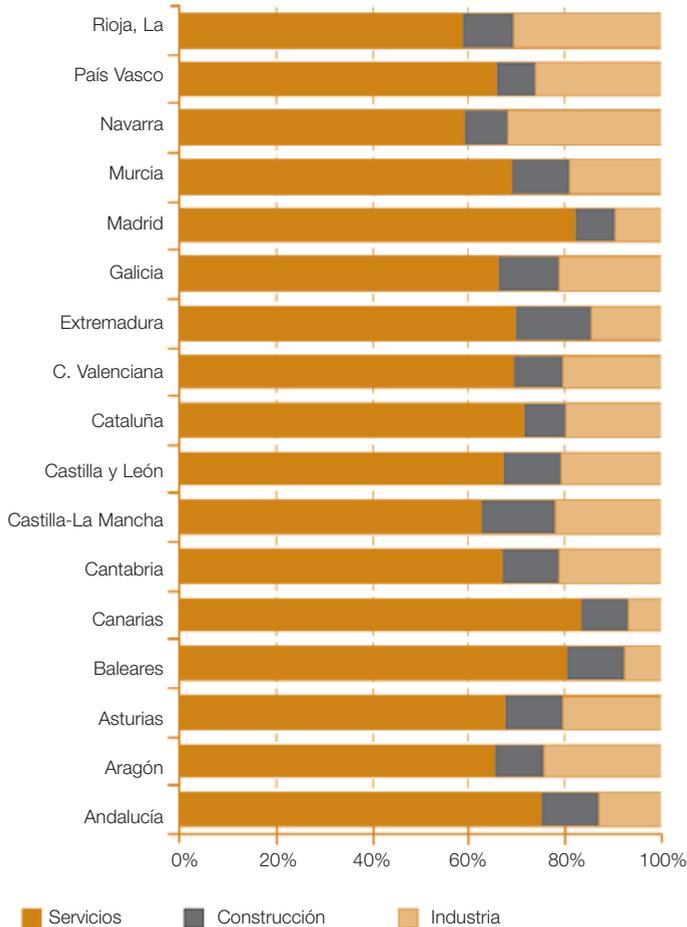
FIGURA 2.7

Efectivos laborales según sexo por Comunidades Autónomas. Porcentaje sobre el total de efectivos laborales. Año 2009


Fuente: Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración – Encuesta de Coyuntura Laboral

Respecto a los distintos sectores económicos no agrícolas, Figura 2.8, Canarias es la CC.AA con mayor porcentaje de efectivos laborales en el sector servicios, seguida de Madrid y Baleares. El sector industrial destaca en Navarra, La Rioja y País Vasco, seguidas de cerca por Aragón, con casi el 25%. En cuanto al sector de la construcción, aparece una mayor participación de trabajadores en las Comunidades Autónomas de Extremadura y Castilla-La Mancha con más del 15%, que supone una reducción de 3 puntos porcentuales respecto a los datos del 2008.

FIGURA 2.8

Efectivos laborales según sector de actividad por Comunidad Autónoma. Porcentaje sobre el total de efectivos laborales. Año 2009


Fuente: Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración – Encuesta de Coyuntura Laboral

2.3. Tipos de jornada laboral: jornada completa, parcial y la presencia de turnos de trabajo

Una vez conocidas las cifras globales, a continuación se plantea un primer análisis en el que revisamos el tipo de jornada laboral y la duración de la misma, medida como el número de horas efectivas que los ocupados dedican a trabajar. De este modo, se presenta una aproximación del tiempo que nuestros ocupados destinan al trabajo, frente al resto de tiempo que dedican a otras actividades. Una mayor duración de la jornada laboral, así como un

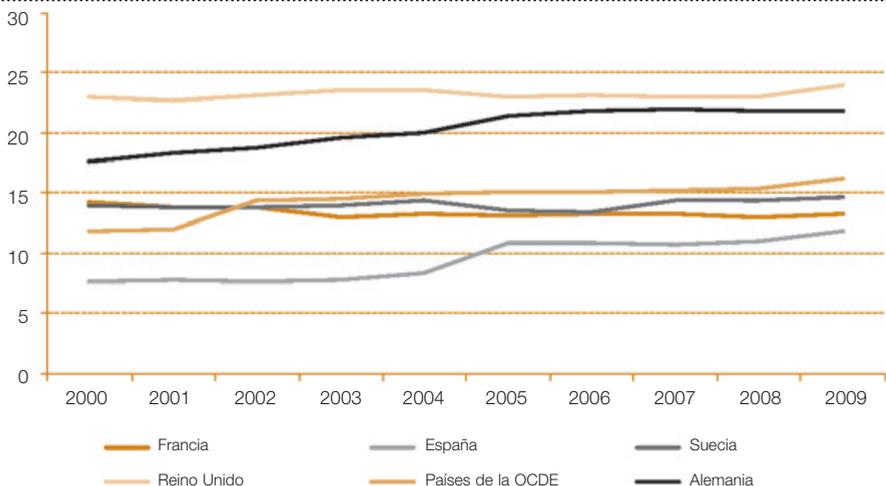
mayor número de trabajadores a jornada completa, planteará la necesidad de profundizar en el problema de la conciliación laboral desde el punto de vista de la propia empresa y las características de las ocupaciones que éstas ofrecen.

En primer lugar, se analiza el tipo de jornada laboral. Dado el tipo de datos de los disponible se plantea la diferenciación entre Jornada Completa y Parcial. La distinción es crucial, puesto que la promoción de la contratación a tiempo parcial puede ser vista como un factor que permite a los trabajadores compaginar sus deseos de participar en el mercado de trabajo con su vida personal y familiar, aunque no siempre es una opción deseable y elegida por el trabajador ya que en ocasiones le viene impuesta por las propias condiciones del mercado laboral. No obstante, este tipo de contratación puede ser oportuna y conveniente en determinadas edades del trabajador en las que las tareas familiares asociadas, como pueden ser el cuidado de la población infantil o la de mayor edad, requieren un volumen de tiempo mayor.

La Figura 2.9 muestra el porcentaje que representan los trabajadores a tiempo parcial sobre el total de ocupados para distintos años y países, en la que aparecen diferencias significativas, aunque siempre por debajo del 30% en todos los países. En España, el porcentaje de ocupados a tiempo completo es aproximadamente el 88,1% en 2009 frente a poco más del 11,9% que realizan su trabajo a tiempo parcial. Este porcentaje se sitúa claramente por debajo de los países de nuestro entorno y, en concreto, está a más de 4 puntos de la media correspondiente a los países de la OCDE. No obstante, aparece cierta tendencia a la convergencia con Europa, aunque las medidas de política económica adoptadas para promover la jornada a tiempo parcial no parece que hayan tenido demasiado influencia, como muestra la estabilidad del porcentaje a partir del año 2005. Por último, cabe destacar que el mayor peso de la jornada a tiempo parcial aparece en Reino Unido y Alemania, donde el porcentaje es aproximadamente el doble que el de España.

FIGURA 2.9

Porcentaje de ocupados con jornada a tiempo parcial. Distintos países de la OCDE



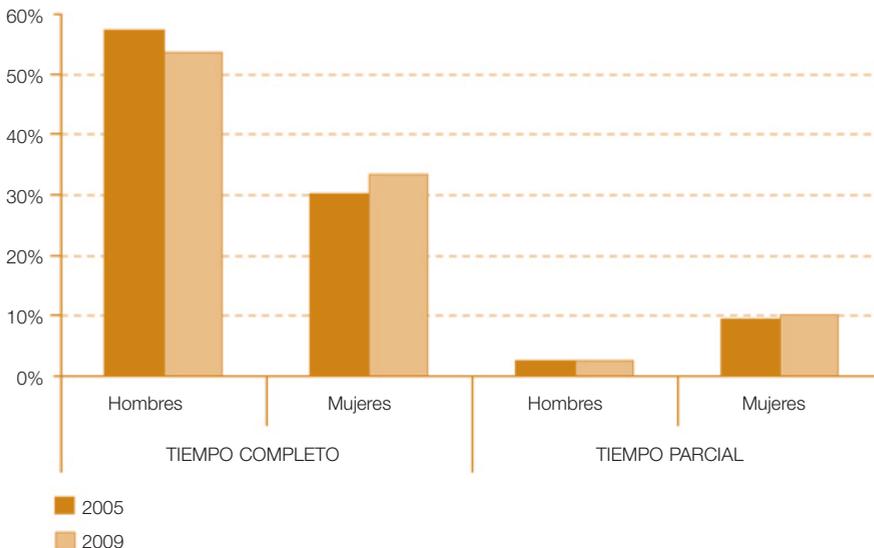
Fuente: Eurostat

La Figura 2.10 presenta las diferencias de género que existen en las distintas jornadas laborales y se comprueba que ha habido un incremento en la contratación a jornada completa en las mujeres a la vez que una reducción en la participación de los hombres, reduciéndose la distancia que separa la contratación de ambos en este tipo de jornada. En el caso de la jornada parcial, se observa también un incremento en el peso de las mujeres, siendo la variación en el caso de los hombres de reducida importancia lo que incrementa la distancia entre ambos sexos. En consecuencia, la participación en el empleo de las mujeres se está centrando de manera especial en el trabajo a tiempo completo.

Si se utilizan los datos correspondientes a efectivos laborales, Figura 2.11, la conclusión, en términos generales, es similar a la anterior. Únicamente destaca la variación mayor en el porcentaje de mujeres y hombres que trabajan a tiempo parcial respecto del total, sin duda debido a la ampliación de los permisos por maternidad y paternidad, puesto que los trabajadores que los disfrutan están considerados en este indicador. Aun así, la variación en el caso de las mujeres sigue siendo mayor, lo que vuelve a mostrar un incremento en la brecha que separa hombres y mujeres en este tipo de jornada laboral y, en concreto, en los permisos por maternidad. Respecto a las excedencias por maternidad y paternidad, cuestión importante dentro del estudio que nos ocupa, serán considerados en el Capítulo 3, cuando tratemos en profundidad el tema de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

■ FIGURA 2.10

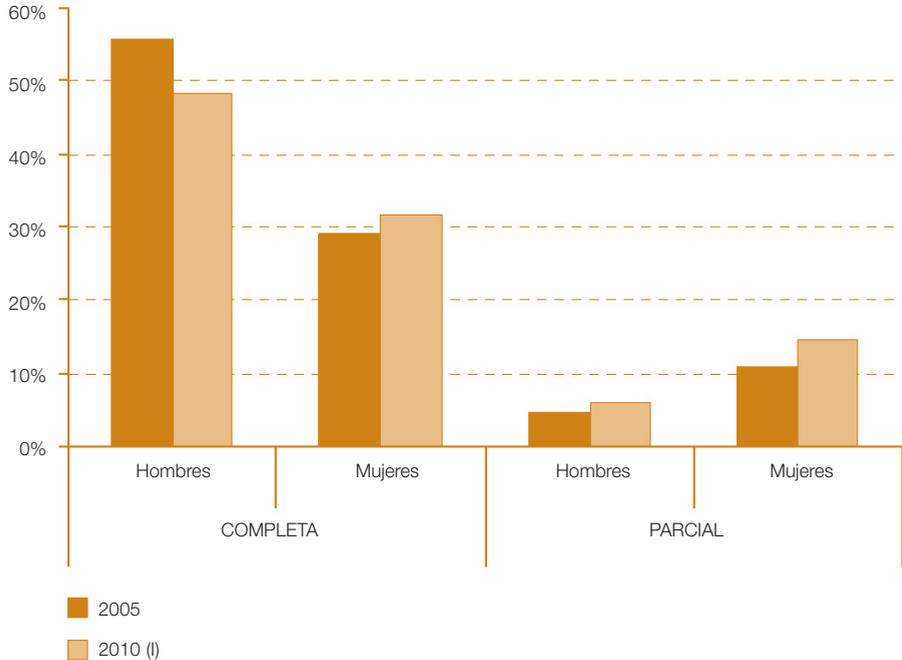
Ocupados según jornada laboral por género. Porcentajes respecto del total de ocupados. Años 2005 y 2009



Fuente: Instituto Nacional de Estadística – Encuesta de Población Activa

FIGURA 2.11

Efectivos laborales según tipo de jornada y género. Porcentaje respecto del total de efectivos laborales. Años 2005 y 1^{er} trimestre de 2010



Fuente: Boletín de estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración – Encuesta de Coyuntura Laboral

La elección del tipo de jornada que realiza el trabajador puede deberse a factores personales, siendo en este caso una decisión propia del trabajador el optar por este tipo de jornada, o una decisión ajena, en el caso de que le viniera impuesta por el contrato al que tuvo acceso. A continuación, se analizan las causas del aumento tanto en hombres como en mujeres de la contratación a tiempo parcial.

En el Cuadro 2.2 aparecen 7 causas por las cuales los ocupados a tiempo parcial llevan a cabo su trabajo en este tipo de jornada, con los datos desagregados por género. La información se refiere al porcentaje respecto del total de ocupados de cada sexo. A la vista de los datos, resulta evidente que las causas para optar por un tipo de jornada u otra varían de forma sustancial dependiendo del sexo del trabajador. Si excluimos el amplio grupo asociado a los trabajadores que no pudieron encontrar un trabajo a tiempo completo, lo cual estaría indicando que el trabajar a tiempo parcial no ha sido una opción para el trabajador, podemos afirmar que mientras los hombres optan a la jornada a tiempo parcial con un objetivo formativo, las mujeres reconocen que se ven obligadas a este tipo de contratación por las obligaciones familiares.

Esta divergencia en cuanto a los motivos por los cuales se optó por la contratación a tiempo parcial indica cierto grado de discriminación, tanto en el acceso a la formación

durante los periodos ocupacionales como en la asignación de las tareas domésticas y pone de manifiesto dos líneas de actuación que sean capaces de conseguir una distribución más igualitaria de las causas: promoción de la formación femenina y distribución más ajustada de las obligaciones familiares.

Por último destacan las variaciones que aparecen en el último año considerado. En efecto, el porcentaje de hombres y mujeres que declaran que trabajan a tiempo parcial porque no encuentran trabajo a tiempo completo se ha incrementado más de 8 puntos porcentuales, lo que indica la incidencia de la actual crisis en este aspecto del mercado laboral.

■ CUADRO 2.2

Ocupados a jornada parcial, según sexo, por causa del trabajo a tiempo parcial. Porcentajes respecto de los ocupados a jornada parcial de cada sexo

	HOMBRES					MUJERES				
	2005	2006	2007	2008	2009	2005	2006	2007	2008	2009
No encontró a tiempo completo	30,6	31,9	31,0	34,6	46,7	31,6	32,3	32,0	34,4	42,7
No quiso a tiempo completo	8,8	9,2	9,8	9,8	7,7	11,4	11,5	13,0	12,1	10,7
Asistencia a cursos	23,8	24,7	26,0	23,6	17,5	7,8	8,9	7,9	8,0	6,3
Enfermedad o incapacidad	3,3	3,9	3,8	3,4	3,0	1,3	1,3	1,1	1,3	1,1
Obligaciones familiares	3,9	3,5	4,9	4,0	3,6	29,0	30,7	33,4	32,0	28,9
Otros motivos	28,3	26,1	23,5	23,9	21,2	18,0	14,7	12,1	11,7	9,9
No sabe el motivo	1,3	0,8	0,9	0,5	0,4	0,8	0,6	0,5	0,4	0,3

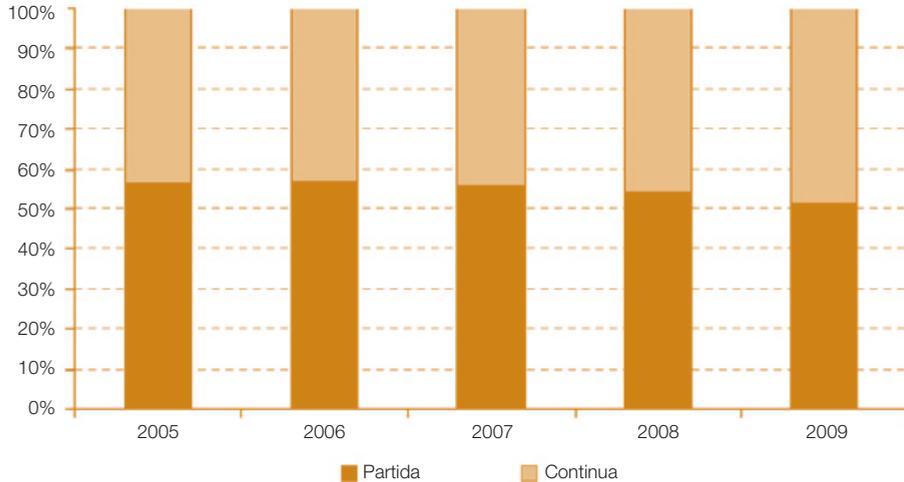
Fuente: Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración – Encuesta de Población Activa

En el caso de la jornada completa, ésta lleva asociada distintos tipos de distribución del tiempo dentro de la jornada laboral, pudiendo distinguir entre Jornada Continuada y Partida. La Figura 2.12 proporciona información sobre el número de efectivos laborales que siguen cada una de ellas. Vemos que es mayoritaria la realización del trabajo a jornada partida, en el 2005 el porcentaje superaba el 56%, aunque a lo largo del periodo la jornada continuada ha ido ganando peso, alcanzando en 2009 un peso del 48,8%. En consecuencia, la economía española muestra cierta tendencia a la concentración en el tiempo de las tareas productivas de los trabajadores, lo que en principio permite una mejor organización de la vida familiar.

Si duda, la tendencia cada vez más generalizada a seguir un tipo de jornada laboral continuada lleva asociada cuestiones relacionadas con el tiempo de desplazamiento y la organización de las tareas laborales y personales, que pueden estar cambiando de manera importante. Estas cuestiones se abordarán en profundidad a lo largo del Capítulo 3.

■ FIGURA 2.12

Efectivos laborales según trabajen a jornada continua o partida. Porcentaje del total de efectivos laborales. Periodo 2005-2009



Fuente: Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración – Encuesta de Coyuntura Laboral

Dada que la tendencia es hacia una mayor presencia de la jornada continua, cabe preguntarse si esta evolución se produce en todos los sectores de actividad y en todo tipo de empresa, especialmente en lo referido a su tamaño, puesto que la naturaleza de los sistemas productivos de cada uno de los sectores es muy distinta. Atendiendo a una clasificación por sectores económicos, la Figura 2.13 recoge el porcentaje de participación en las distintas jornadas laborales, continua y partida, respecto del total de efectivos laborales en cada uno de los sectores. Así, la jornada partida es mayoritaria en la construcción, sector en el que además ha ido ganando peso alcanzando casi el 90% del total, aunque se reduce en el último de los años considerados. Por el contrario, este tipo de jornada se ha reducido en la industria y en los servicios a favor de la jornada continuada, de manera que se supera el 50% en ambos en el último año considerado.

FIGURA 2.13

Efectivos laborales según trabajen a jornada continua o partida por sector económico. Porcentaje del total de efectivos laborales. Periodo 2005-2009



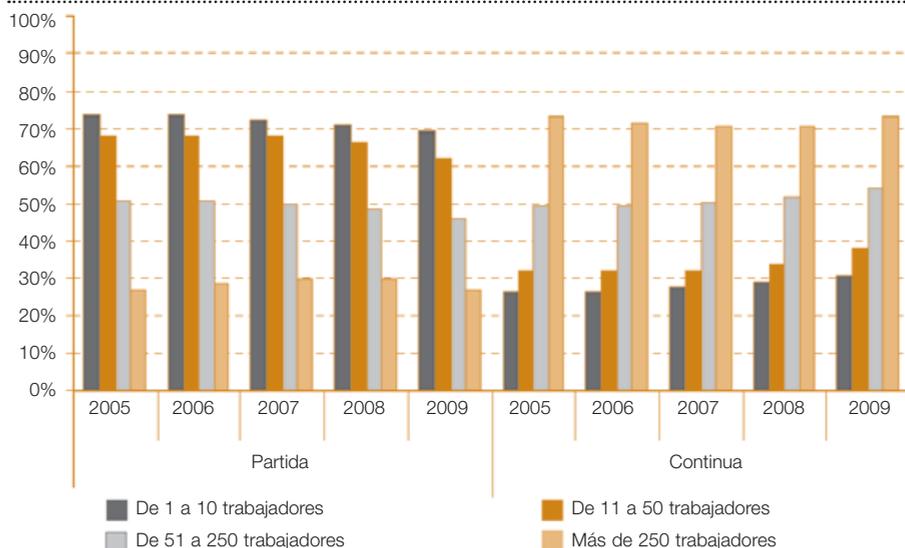
Fuente: Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración – Encuesta de Coyuntura Laboral

En este sentido es interesante el debate acerca del tipo de jornada laboral y el tamaño de la empresa (Figura 2.14). En efecto, en las empresas grandes es mayor la presencia de sindicatos mientras que en las pequeñas hay una mayor implicación personal entre el responsable de recursos humanos y los trabajadores. Por tanto, es evidente que el tamaño de la empresa favorece la jornada continua frente a la partida.

Los datos de la Figura 2.14 muestran que la jornada partida tiene un mayor peso en empresas de tamaño reducido, entre 1 y 50 trabajadores, mientras que son las empresas con más de 50 trabajadores las que optan por la jornada continua. Sin embargo la tendencia es justamente la inversa, excepto en el 2009 en el que la tendencia en las de mayor magnitud se invierte. Esto indicaría cierto grado de convergencia referido al tipo de jornada, aunque las diferencias siguen siendo notables especialmente en lo referido a las grandes empresas. Además, nos gustaría señalar que dentro de las empresas grandes se incluyen las Administraciones Públicas con lo que los resultados están claramente influidos por esta circunstancia.

FIGURA 2.14

Efectivos laborales según trabajen a jornada continua o partida por tamaño de la empresa. Porcentaje del total de efectivos laborales. Periodo 2005-2009



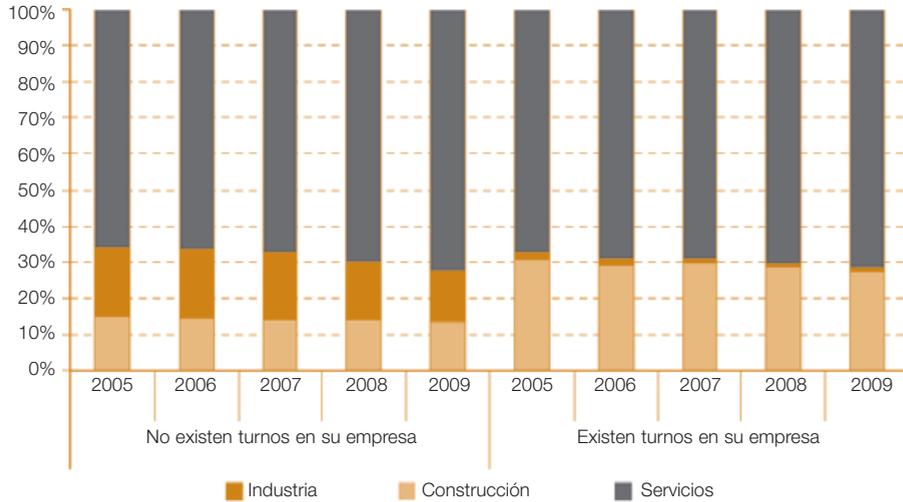
Fuente: Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración – Encuesta de Coyuntura Laboral

Una vez analizado el tipo de jornada es importante conocer los motivos por los que los trabajadores acceden a una u otra. La elección de la jornada continua tiene que ver, en la mayoría de los casos, con los beneficios que la empresa puede conseguir, dado que disponer de fuerza de trabajo de manera continuada permite mantener operativas las instalaciones productivas durante un mayor número de horas, sin exceder de las horas de trabajo legalmente establecidas por trabajador. Esta utilización continuada de la fuerza de trabajo lleva asociada la aparición de turnos de trabajo en las empresas, pudiendo existir en aquellas empresas que los utilizan turnos de mañana, tarde y noche. Este tipo de organización tiene sus desventajas desde el punto de vista del trabajador dado que el trabajo nocturno introduce una serie de restricciones fisiológicas que pueden afectar al comportamiento del empleado. Por consiguiente, resulta fundamental encontrar canales de entendimiento que permitan compatibilizar intereses.

En términos agregados podemos decir que la mayoría de los trabajadores se encuentran en empresas que realizan turnos, exactamente más del 73% en 2009. Además la evolución a lo largo del tiempo ha sido casi constante, puesto que, aunque aparece una cierta tendencia hacia la disminución de los turnos, la variación observada no parece importante. Esta distribución del trabajo por turnos no es homogénea en términos sectoriales puesto que aparece de forma mayoritaria en el sector servicios, como muestra la Figura 2.15. Le siguen las empresas del sector industrial. Sin embargo, en el sector de la construcción, el porcentaje no es significativo porque como ya se ha comentado, la distribución de la jornada es mayoritariamente partida.

FIGURA 2.15

Efectivos laborales que trabajan por turnos por sectores económicos. Porcentajes respecto del total de cada tipo. Periodo 2005-2009

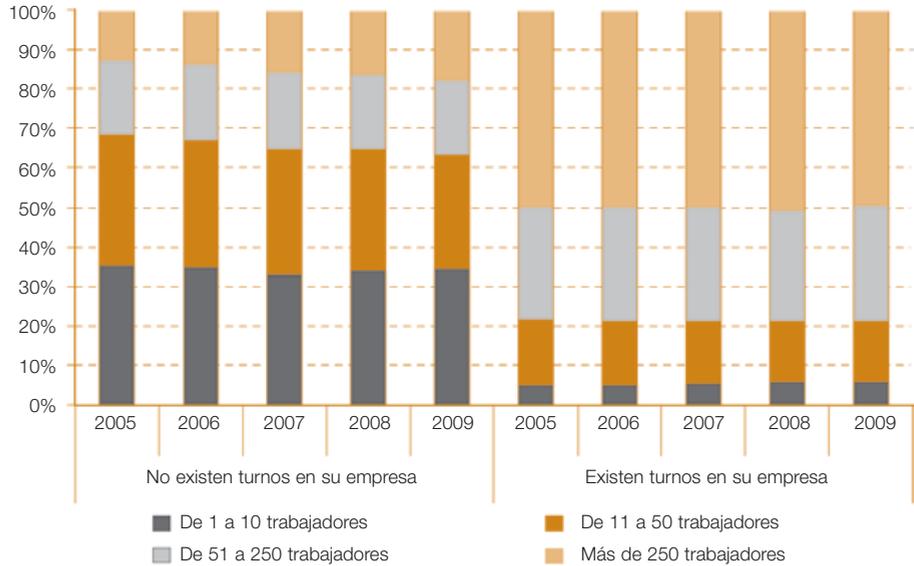


Fuente: Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración – Encuesta de Coyuntura Laboral

En cuanto al tamaño de las empresas, la Figura 2.16 muestra que los turnos aparecen especialmente en las empresas grandes, con más de 250 trabajadores. Sin duda el hecho de que presenten con carácter general una mayor dotación de capital productivo por trabajador hace que el deseo de un aprovechamiento más intensivo de este capital conduzca a una organización por turnos que no aparece en las de menor tamaño. Además, la propia naturaleza del producto ofrecido, normalmente comercializable y no perecedero, así como la fabricación en empresas industriales, es un factor que no aparece en las empresas de servicios, y que contribuyen a favorecer la presencia de turnos de trabajo. Por otro lado, la presencia de servicios de carácter nocturno parece que está alcanzado un gran desarrollo, lo que exige una organización creciente en turnos de trabajo.

FIGURA 2.16

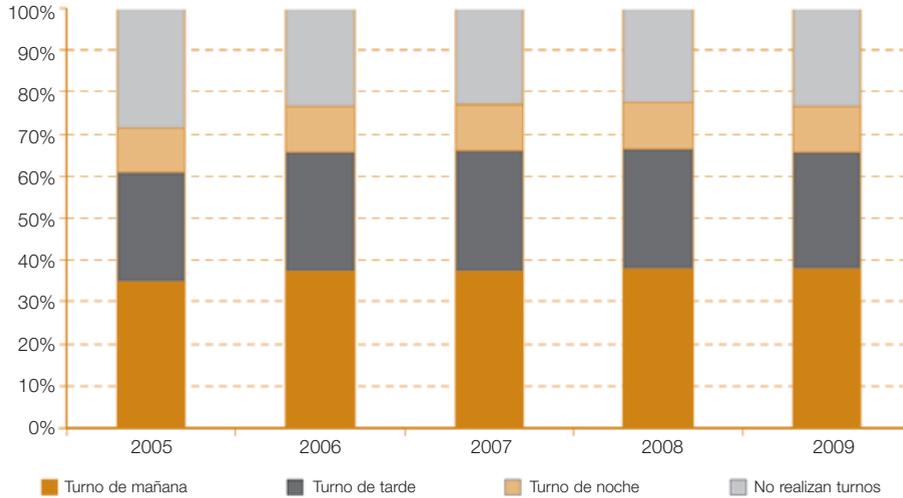
Efectivos laborales que trabajan por turnos por tamaño de la empresa. Porcentajes respecto del total de cada tipo. Periodo 2005-2009



Fuente: Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración – Encuesta de Coyuntura Laboral

Dentro del total de empresas en las que existen los turnos, distinguimos entre turnos de mañana, tarde, noche y trabajadores que no realizan turnos pese a existir éstos en la empresa en la que trabajan. En términos agregados la Figura 2.17 muestra la evolución de los distintos turnos a lo largo del periodo 2005-2009. Se observa una caída de aquellos trabajadores que no realizan ningún turno hasta el 2008 con un breve repunte el 2009. Mientras que la realización del turnos de noche se mantiene, con lo que son los turnos de tarde y mañana los que ganan ligeramente representatividad. El resultado es que no se han producido grandes cambios a nivel agregado en los cinco años considerados.

FIGURA 2.17

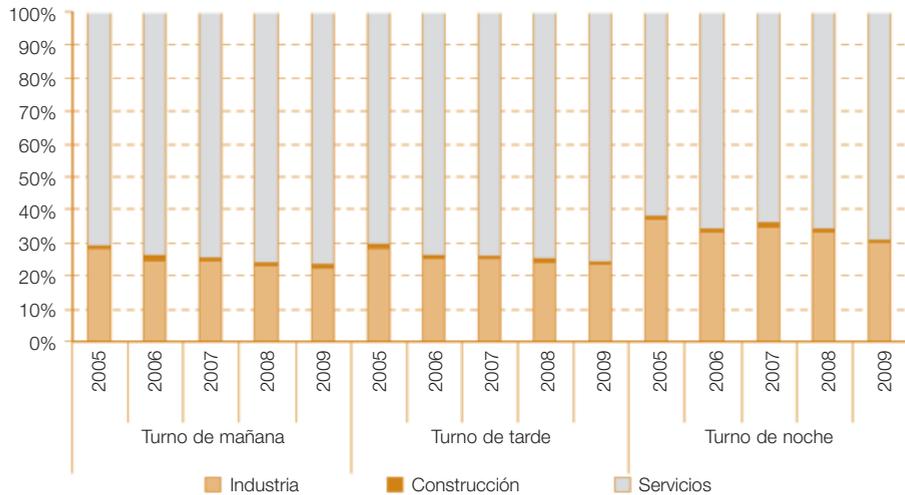
Efectivos laborales según turnos de trabajo existentes en su empresa. Porcentaje respecto del total de empresas que realizan turnos. Periodo 2005-2009

Fuente: Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración – Encuesta de Coyuntura Laboral

Si se realiza un análisis por sector económico (Figura 2.18) y por tamaño de la empresa (Figura 2.19) se detecta una equiparación en cuanto al porcentaje de trabajadores que realizan cada turno, especialmente entre los de mañana y tarde. Este es un resultado lógico, ya que de elegir la empresa la organización del trabajo por turnos y para que la utilización de la fuerza de trabajo sea continuada, debe existir una distribución igualitaria entre los tres tipos de turnos para así cubrir el mayor número de horas posibles. El hecho de encontrar un porcentaje elevado y una evolución creciente en la realización de turnos de noche, indica que cada vez son más las empresas que optan por una utilización de sus instalaciones productivas durante las 24 horas del día, o la demanda creciente de servicios de carácter nocturno. En términos sectoriales, claramente el turno de mañana y tarde domina en servicios con un porcentaje superior a su participación en el empleo, mientras que el nocturno, aunque descienda, se sitúa en el 30% en el sector industrial.

FIGURA 2.18

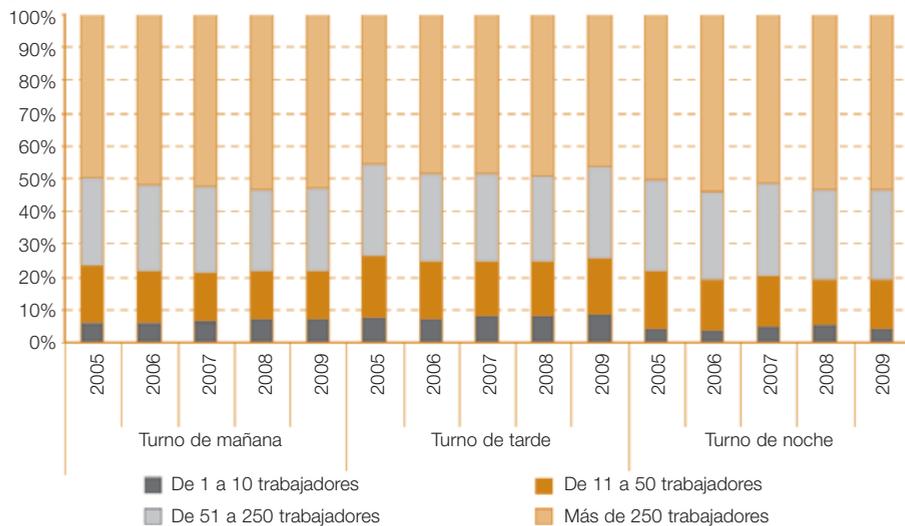
Efectivos laborales según turnos de trabajo existentes en su empresa por sectores económicos. Porcentaje respecto del total de cada tipo de turnos. Periodo 2005-2009



Fuente: Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración – Encuesta de Coyuntura Laboral

FIGURA 2.19

Efectivos laborales según turnos de trabajo existentes en su empresa por tamaño de la empresa. Porcentaje respecto del total de cada tipo de turnos. Periodo 2005-2009



Fuente: Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración – Encuesta de Coyuntura Laboral

En cuanto al tamaño, la Figura 2.19 muestra la importancia de los turnos en la empresas de mayor tamaño, especialmente el de mañana y noche. En cambio, en las empresas de menor tamaño el único turno con cierta relevancia es el de tarde.

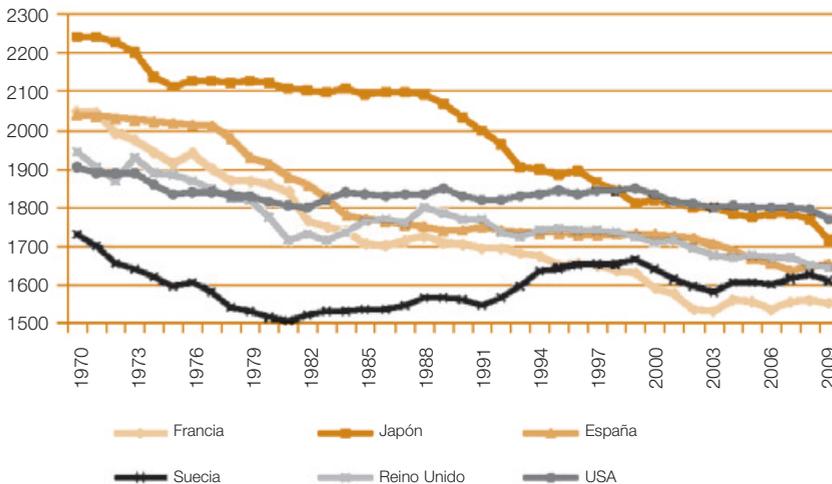
2.4. La duración media de la jornada de trabajo

Estos cambios y tendencias en los tipos de jornadas laborales pueden tener influencia en la duración de la misma. Lo que resulta evidente es que el volumen de horas anuales dedicadas al trabajo presenta una tendencia decreciente en muchos países industrializados durante los últimos años según datos del Eurostat. Dicha tendencia se muestra en la Figura 2.20 con dos excepciones de distinta naturaleza. Suecia mantiene un perfil constante, partiendo de un menor valor observado, y Estados Unidos un descenso casi imperceptible en los primeros años para estabilizarse en los últimos, pasando de estar en la media de la distribución a situarse en el máximo nivel alcanzando en una posición similar a la de Japón¹¹. En cuanto a España, destaca la clara convergencia hacia los valores de los países de nuestro entorno, excepto Francia donde el intento de implantación de una jornada semanal legal de menor duración ha contribuido claramente a que se sitúe en el mínimo.

En cualquier caso, aunque aparece cierta tendencia a la estabilidad, la reducción del número de horas dedicadas al trabajo remunerado desciende con carácter generalizado, además de una homogeneización del número de horas anuales trabajadas que es un fiel reflejo de la denominada globalización.

FIGURA 2.20

Número de horas anuales trabajadas en distintos países



Fuente: Eurostat

¹¹ Para una explicación de esta evolución puede verse el trabajo de Rogerson (2006), en el que se considera la tecnología y las distintas políticas de mercado de trabajo como los principales responsables de la evolución de las horas trabajadas en los distintos países.

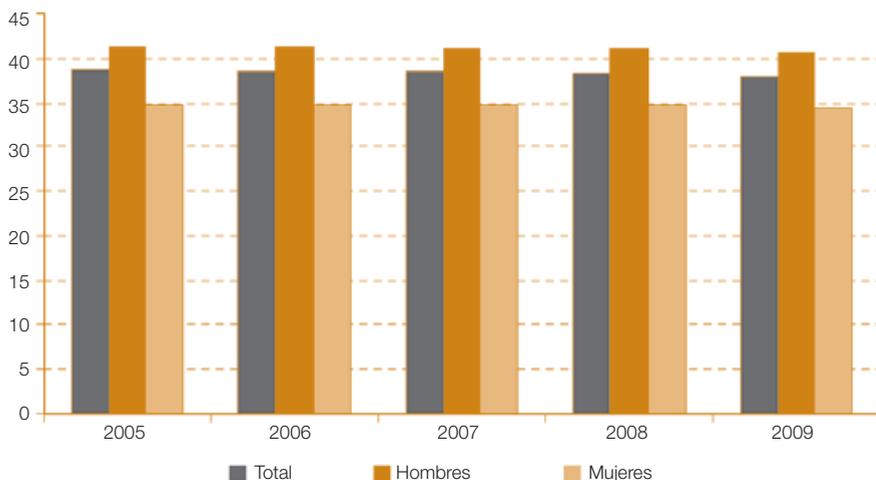
2.4.1. LA JORNADA EFECTIVA

Una vez analizada la tendencia decreciente en el número de horas trabajadas a nivel mundial, nos centramos en la economía española, en especial en una serie de aspectos que pueden ser informativos al respecto como son el género y las características de las empresas.

Desde la perspectiva del género, la Figura 2.21 muestra el número de horas medias semanales efectivas por ocupado. El total de horas se ha reducido ligeramente a lo largo del periodo 2005-2009, con lo que se mantiene la tendencia observada a nivel agregado. Se observa, en primer lugar, que el número de horas trabajadas por los hombres supera al de las mujeres, puesto que presentan un mayor porcentaje de contratos a tiempo completo. Particularmente, en el caso de los hombres la evolución a lo largo del periodo muestra una ligera reducción, situándose en 2009 el número medio de horas en 40,5 horas mientras que en 2005 las horas trabajadas eran 41,3. En el caso de las mujeres, se observa una evolución más homogénea desde las 34,6 horas que trabajaban en 2005 a las 34,3 horas en 2009. En consecuencia la reducción está afectando de manera más clara a los hombres que partían de una ocupación horaria mayor.

FIGURA 2.21

Número de horas medias semanales trabajadas por género. Ocupados que han trabajado durante la semana de referencia. Periodo 2005-2009



Fuente: Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración – Encuesta de Población Activa

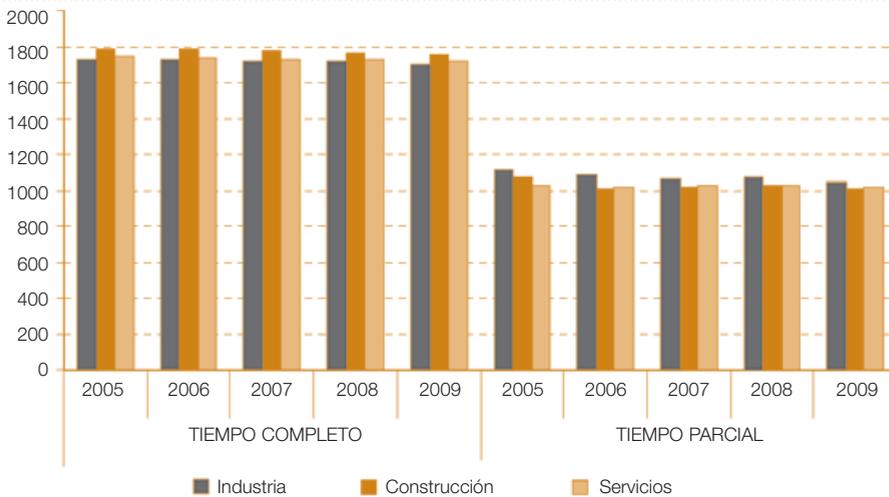
En cuanto al sector económico y el tipo de jornada, la Figura 2.22 muestra que en construcción la jornada a tiempo parcial tiene una menor duración, aunque su evolución acaba siendo paralela a la observada en servicios. En el sector industrial es donde la duración de la jornada a tiempo parcial es mayor, siendo la diferencia en horas anuales con la construcción y servicios de 29 y 39 horas anuales por trabajador, respectivamente. En cuanto a la duración

de la jornada completa por sectores, la más extensa aparece en la construcción, así como una tendencia al descenso generalizada, especialmente en construcción y servicios donde la caída es de 21 y 20 horas respectivamente, mientras que en industria solo se reducen 12.

Por tamaño de empresa (Figura 2.23), al considerar la jornada a tiempo parcial existe una relación positiva entre horas trabajadas y tamaño, mientras que la relación es negativa si se considera la contratación a tiempo completo. Por tanto, en las empresas de mayor dimensión se utiliza menos intensivamente a los trabajadores contratados a tiempo completo y más a los de tiempo parcial.

FIGURA 2.22

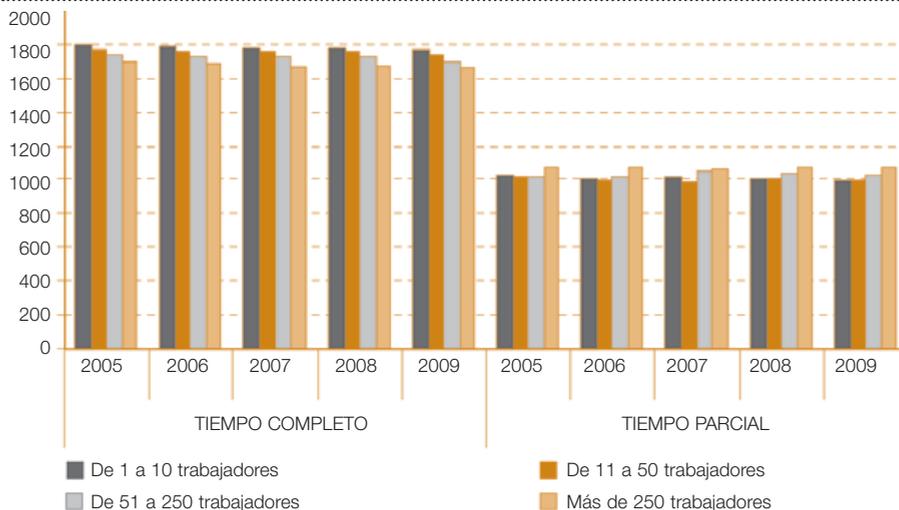
Jornada media efectiva por tipo de jornada y sector de actividad. Por horas, año y trabajador. Periodo 2005-2009



Fuente: Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración – Encuesta de Coyuntura Laboral

FIGURA 2.23

Jornada media efectiva por tipo de jornada y tamaño de la empresa. Por horas, año y trabajador. Periodo 2005-2009



Fuente: Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración – Encuesta de Coyuntura Laboral

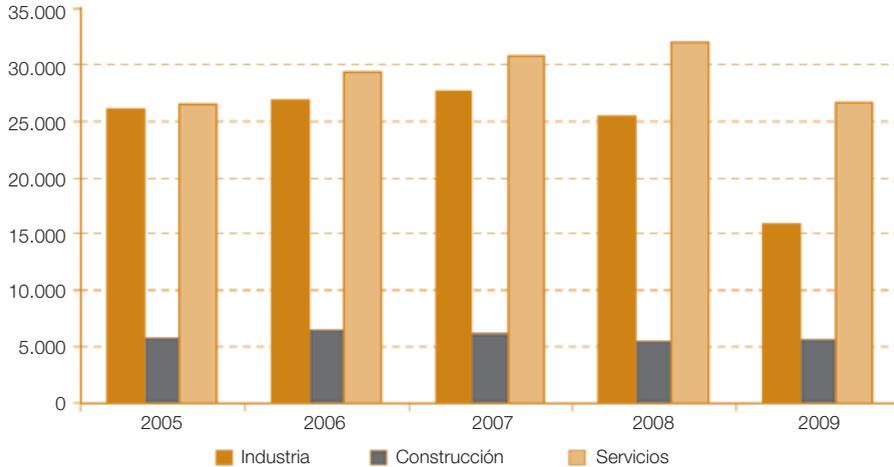
2.4.2. LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Otro elemento que afecta a la disponibilidad de tiempo es la realización de horas extraordinarias, puesto que suponen una carga adicional a la jornada habitual. Este tipo de prácticas es utilizado por las empresas como elemento que les permite adaptarse a las variaciones coyunturales de demanda sin tener que incurrir en los costes fijos asociados a nuevas contrataciones de trabajadores. Evidentemente, el coste de estas horas es superior al correspondiente al de las horas ordinarias puesto que suponen un esfuerzo adicional por parte de empleado.

En la Figura 2.24 se observa que es en el sector servicios donde mayor número de horas extras se realizan, además la tendencia ha sido creciente, excepto en 2009, al contrario que en los otros dos sectores no agrarios. Donde menor número de horas extras aparecen es en construcción, debido principalmente a que la jornada partida no deja margen para la realización de más horas a lo largo del día. También es interesante constatar como la tendencia a la mayor utilización de horas extraordinarias en todos los sectores se rompe en el 2009, debido a la crisis económica actual.

FIGURA 2.24

Horas extraordinarias según sector de actividad. Valores absolutos anuales en miles. Periodo 2005-2009

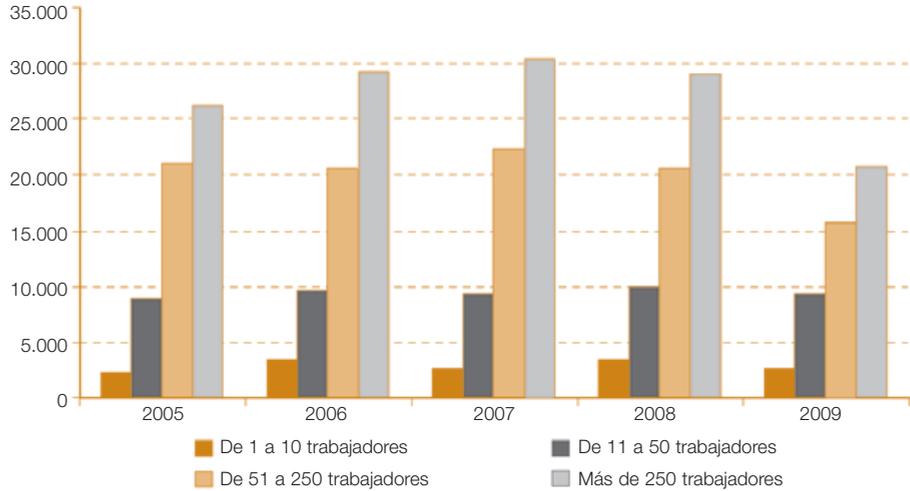


Fuente: Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración – Encuesta de Coyuntura Laboral

Según el tamaño de las empresas (Figura 2.25), son las más grandes las que mayor número de horas extras realizan, si bien la utilización de éstas se ha reducido, especialmente en el último año. El número de horas extras es menor conforme disminuye el tamaño de la empresa. Sin embargo, la tendencia en estas empresas pequeñas ha sido al alza de forma que se incrementaron a lo largo del periodo 2005-2008 en casi 1.090 horas, aunque se redujeron en el 2009. Resulta interesante comprobar que las empresas de mayor tamaño tienden a mostrar una menor jornada efectiva, lo que parece que se compensa con las horas extraordinarias. Por último, destacar que las empresas con menos de 50 trabajadores utilizan más horas extraordinarias en el 2009 que en el 2005, mientras que en las de mayor tamaño ocurre lo contrario.

FIGURA 2.25

Horas extraordinarias según tamaño de la empresa. Valores absolutos anuales en miles. Período 2005-2009



Fuente: Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración – Encuesta de Coyuntura Laboral

2.5. Situación laboral de los ocupados y jornada laboral

La tendencia actual es centrar las cuestiones relacionadas con la conciliación y la jornada de trabajo dentro del trabajo por cuenta ajena, es decir para los asalariados. Dado que nuestra perspectiva es más amplia, y se basa en un concepto genérico de trabajo, se hace necesario incorporar algún comentario referido a los trabajadores por cuenta propia. En este sentido, los datos referidos al empleo autónomo son sensiblemente menos completos que los disponibles para los asalariados, por lo que el análisis es más limitado. No obstante, dada la perspectiva adoptada, los incorporamos en el siguiente apartado.

En esta sección realizaremos un análisis más detallado de varios grupos de interés en cuanto a lo que se refiere a conciliación laboral: asalariados (persona que desempeña un trabajo para otra persona física o jurídica a cambio de un pago o salario) y ocupados que reciben ayudas familiares, interesándonos en este último caso la evolución de las mismas y las diferencias existentes entre hombres y mujeres, y su condición de empleadores y/o autónomos.

Por tanto, como decíamos, tras la comparación oportuna, nuestra mirada ahora se centra en el trabajo por cuenta ajena en dos sentidos. El primero se refiere a la dicotomía entre el sector público y privado, dado que consideramos que la participación en uno u otro puede tener consecuencias importantes desde el punto de vista de la conciliación y las horas de trabajo. El segundo está relacionado con el estado de bienestar y, como primera aproximación, se analiza el grado de acceso de las personas a las denominadas ayudas familiares.

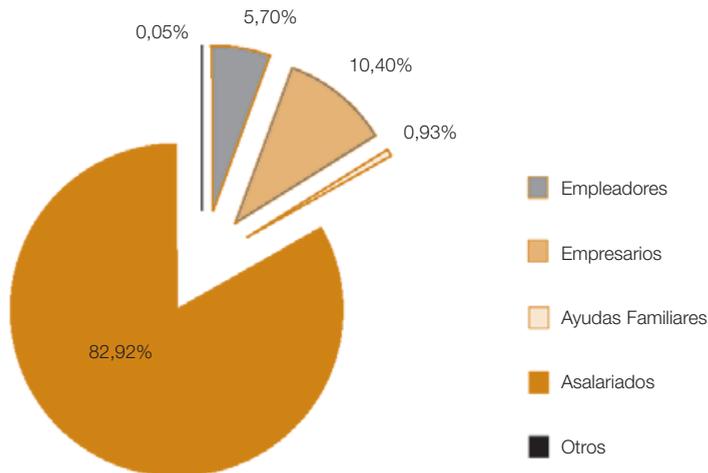
2.5.1. LA DISTRIBUCIÓN DE TIEMPOS SEGÚN EL TIPO DE TRABAJO: EMPLEADOS POR CUENTA PROPIA O AJENA

En este subapartado se presenta la perspectiva de los ocupados desde distintos puntos de vista asociados con la utilización del tiempo disponible. El hecho de que la participación en la actividad productiva pueda ser por cuenta propia o ajena, o que sea en el Sector Público o Privado, podría ser un indicador de distintas formas de organización del tiempo en general y del tiempo que los individuos dedican al trabajo.

Como se observa en la Figura 2.26, aparecen seis categorías dentro de la población ocupada según su situación laboral en España. El mayor porcentaje lo ocupan los asalariados, repartiéndose el resto, el 17,08%, entre empleadores, empresarios y ocupados cobrando ayudas familiares. La suma de empleadores, con o sin asalariados, y autónomos se sitúa por encima del 16,1%, que es un valor cercano a la media de la UE.

FIGURA 2.26

Situación laboral de los ocupados. Porcentaje respecto del total de ocupados. Año 2010 (1^{er} trimestre)



Nota: (*) Incluye miembros de cooperativas.

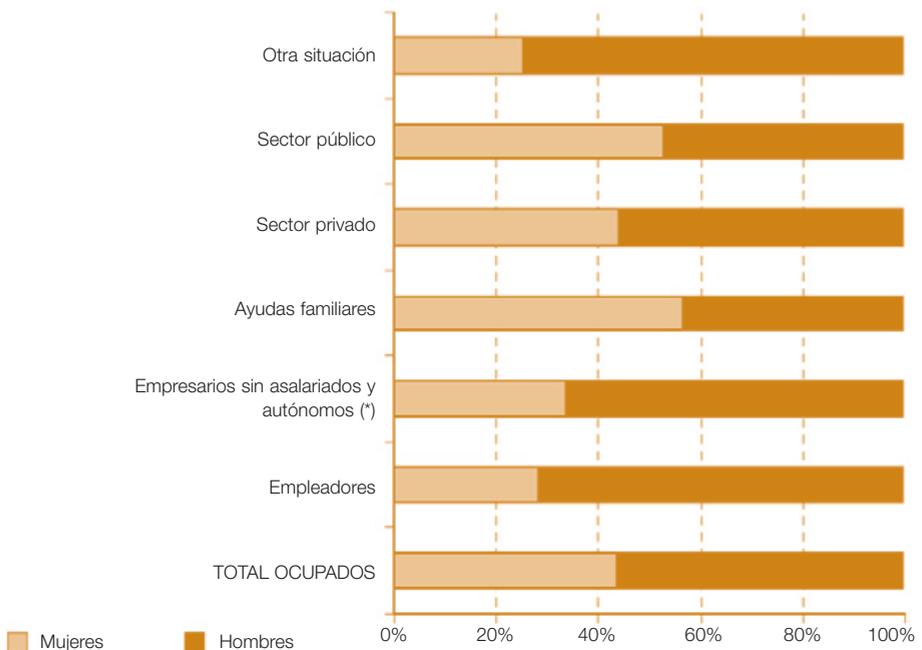
Fuente: Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración – Encuesta de Población Activa

En cuanto a las diferencias de género dentro del grupo de ocupados según su situación laboral destacamos, Figura 2.27, un mayor peso de las mujeres entre los ocupados que reciben ayudas familiares, cerca del 60%, siendo minoritaria su presencia como empleadoras y empresarias sin asalariados y autónomos. En cuanto a las asalariadas, hay una menor participación de éstas en el sector privado, lo que concuerda con lo anteriormente destacado de que las ocupadas se sitúan a lo largo de los últimos años en trabajos relacionados con la función pública. Por último, destacar que la condición de empresario, autónomo y/o empleadores la participación femenina continúa siendo minoritaria. Esto significa que la promoción

de este tipo de ocupación en las mujeres podría ser un elemento importante a la hora de diseñar políticas activas del mercado para el mercado de trabajo.

FIGURA 2.27

Situación laboral de los ocupados por género. Porcentaje respecto del total de ocupados según situación laboral. Año 2009

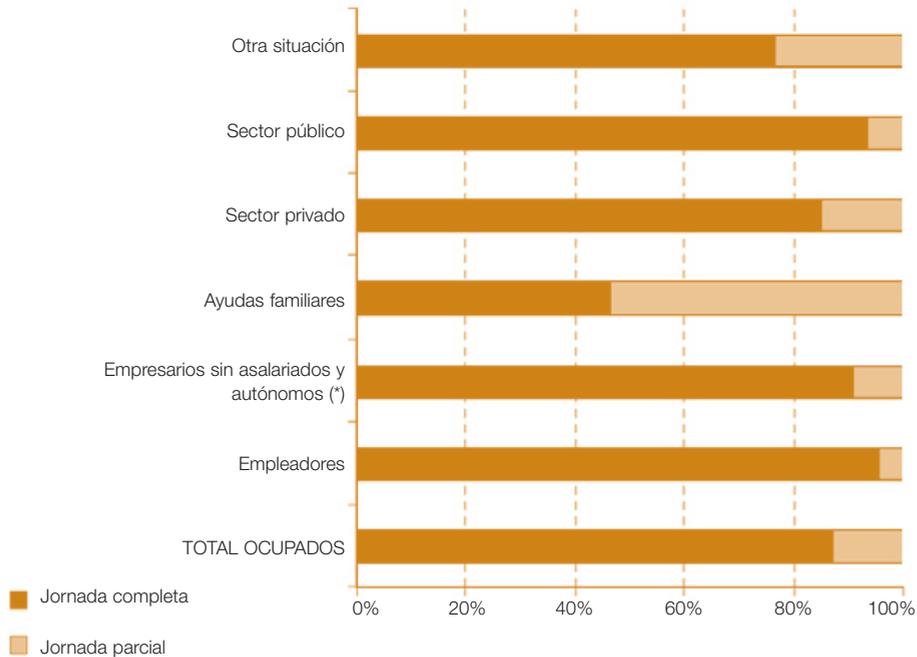


Nota: (*) Incluye miembros de cooperativas.

Fuente: Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración – Encuesta de Población Activa

El siguiente análisis se refiere al tipo de jornada atendiendo a las categorías ya mencionadas. El porcentaje de ocupados que dentro de cada categoría laboral trabaja a jornada completa supera el 80% en todos los casos con excepción de los que reciben ayudas familiares, que en su mayoría trabajan a jornada parcial y los que pertenecen a otras categorías (Figura 2.28). Los empleadores, seguidos de los asalariados del sector público, son los que menor porcentaje de trabajadores a jornada parcial presentan. En resumen, la condición de trabajador a tiempo parcial la encontramos fundamentalmente en el grupo de asalariados del sector privado, mientras que el ser propietario de la empresa supone trabajar con más frecuencia a tiempo completo.

FIGURA 2.28

Tipo de jornada según la situación laboral del ocupado. Año 2009

Nota: (*) Incluye miembros de cooperativas.

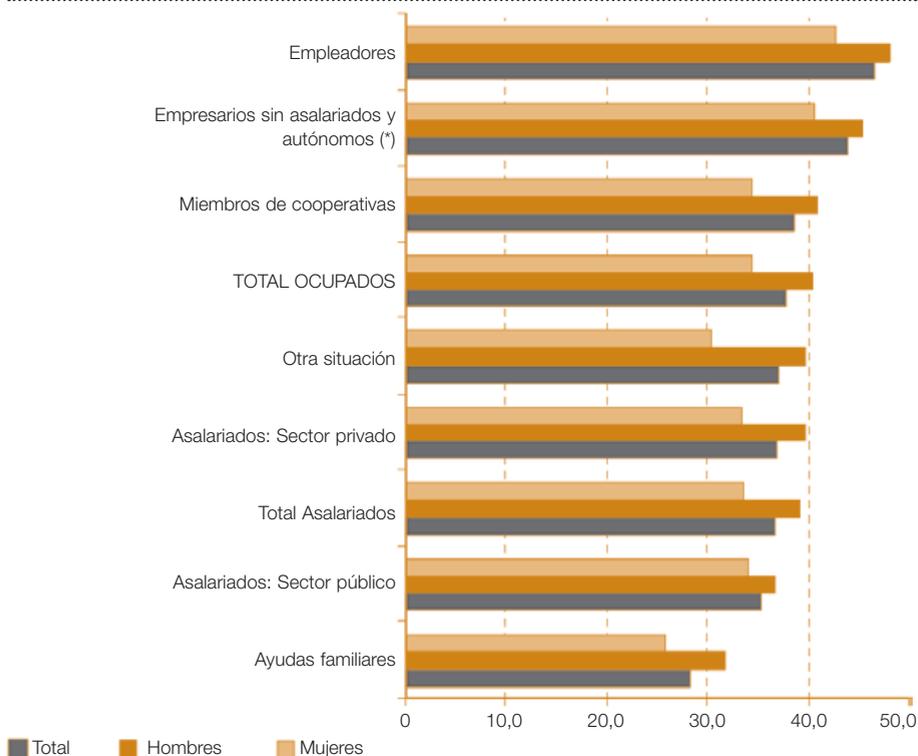
Fuente: Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración – Encuesta de Población Activa

La Figura 2.29 presenta las horas concretas que los ocupados destinan a actividades productivas según la situación laboral. Son los empleadores y empresarios sin asalariados y autónomos, incluidos miembros de cooperativas, los que dedican un mayor número de horas medias semanales al trabajo con un total de 46,6, 43,8 y 38,6 horas, respectivamente. Por debajo de la media se encuentran los asalariados con 36,6 horas, especialmente los del sector público puesto que éstos presentan una jornada semanal con 1,6 horas menos que los del sector privado. Por último, los ocupados que reciben ayudas familiares están contabilizados como un grupo separado y son los que menos horas semanales realizan, un total de 28,3 horas.

Atendiendo a la diferencia por género las mujeres trabajan menos horas en todas las categorías. Es significativa la diferencia en el caso de asalariados en el sector privado y miembros de cooperativas ya que la diferencia significativa es de 6,3 y 6,4 respectivamente. En el otro extremo aparece el sector público en el que las diferencias son prácticamente la mitad.

FIGURA 2.29

Número de horas medias semanales trabajadas por género y situación laboral. Ocupados que han trabajado durante la semana de referencia. Año 2009



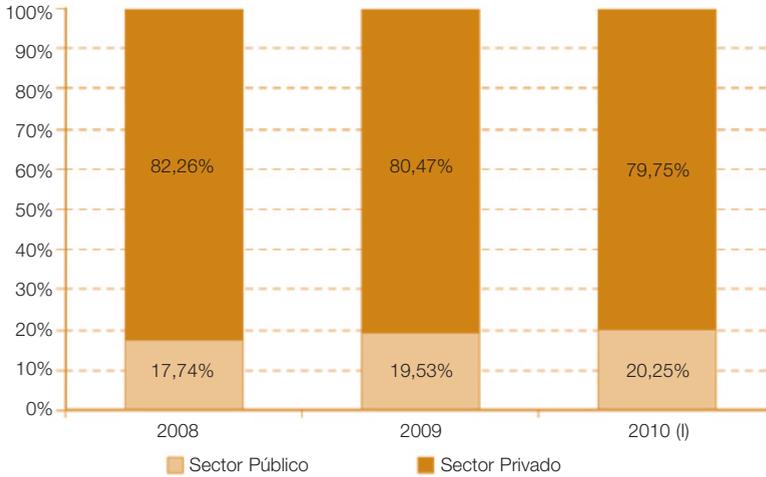
Fuente: Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración – Encuesta de Población Activa

2.5.2. UNA MIRADA HACIA LOS TRABAJADORES POR CUENTA AJENA: LOS ASALARIADOS

En este apartado nos centraremos en el grupo más numeroso de trabajadores, los asalariados, que suponen poco más del 83% del total en el último trimestre del 2009, y que en su mayor parte se encuentran trabajando en el Sector Privado. En concreto la Figura 2.30 muestra que el 79,75% de los asalariados lo hacen en el sector privado, frente al 20,25% en el Público. Mientras que el porcentaje de asalariados en el sector privado ha ido en ascenso a lo largo de los últimos 10 años, recientemente se ha producido una reversión. Este hecho se debe a que la actual destrucción de empleo se ha producido fundamentalmente en el Sector Privado, con lo que el Público que genera empleo más estable, gana en términos de posición relativa.

■ FIGURA 2.30

Distribución de los asalariados según trabajan en el Sector Privado o Sector Público. Periodo 2008 al 1^{er} trimestre de 2010



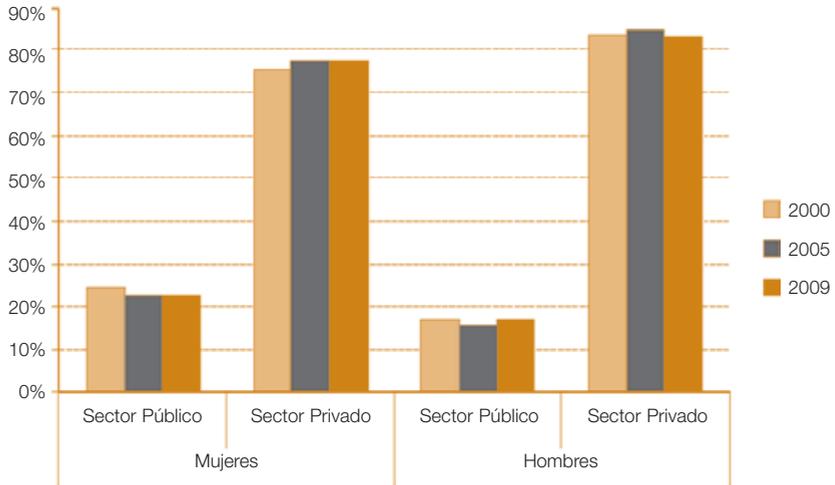
Fuente: Boletín de estadísticas laborales del Ministerio de Trabajo e Inmigración – Encuesta de Población Activa

Las diferencias observadas a nivel global entre Sector Público y Privado se mantienen al considerar la desagregación por género. En concreto, en el Sector Privado es mayoritario tanto el porcentaje de hombres como el de mujeres, Figura 2.31. Además la brecha entre ambos sexos en el sector privado se ha reducido, ya que ha pasado de 7,73 a 5,95 puntos porcentuales desde el 2000 al 2009, aunque se mantiene la segregación por género en este ámbito de manera persistente.

Según el tipo de jornada, Figura 2.32, se observa un incremento sustancial de los trabajadores con contrato indefinido a tiempo completo, una caída de los contratos temporales, debido a que la crisis actual ha supuesto la no renovación de los contratos temporales. En el caso de los contratos a tiempo parcial aparece el mismo comportamiento, con lo que se detecta una reestructuración de la contratación en estos términos.

FIGURA 2.31

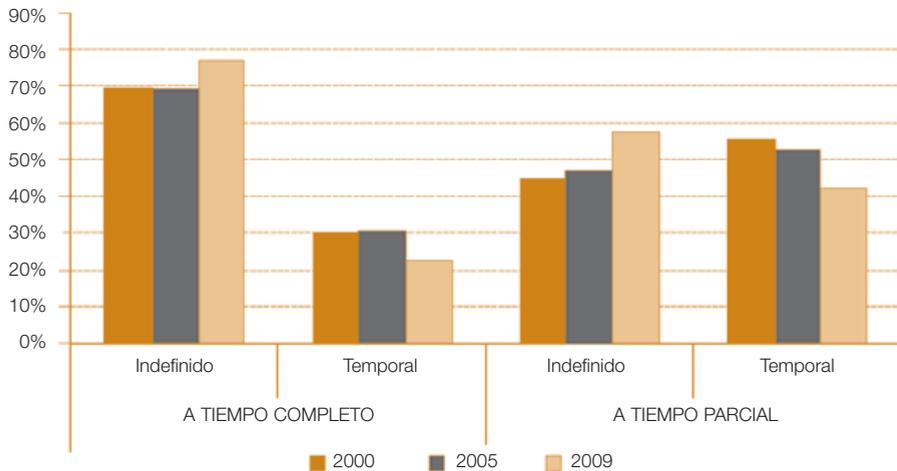
Distribución de los asalariados según trabajan en el Sector Privado o Sector Público por género. Porcentaje respecto el total de asalariados de cada sexo. Años 2005 y 1^{er} trimestre de 2010



Fuente: Boletín de estadísticas laborales del Ministerio de Trabajo e Inmigración – Encuesta de Población Activa

FIGURA 2.32

Asalariados según tipo de jornada y contrato. Porcentaje respecto del total de asalariados de cada jornada



Fuente: Boletín de estadísticas laborales del Ministerio de Trabajo e Inmigración – Encuesta de Población Activa

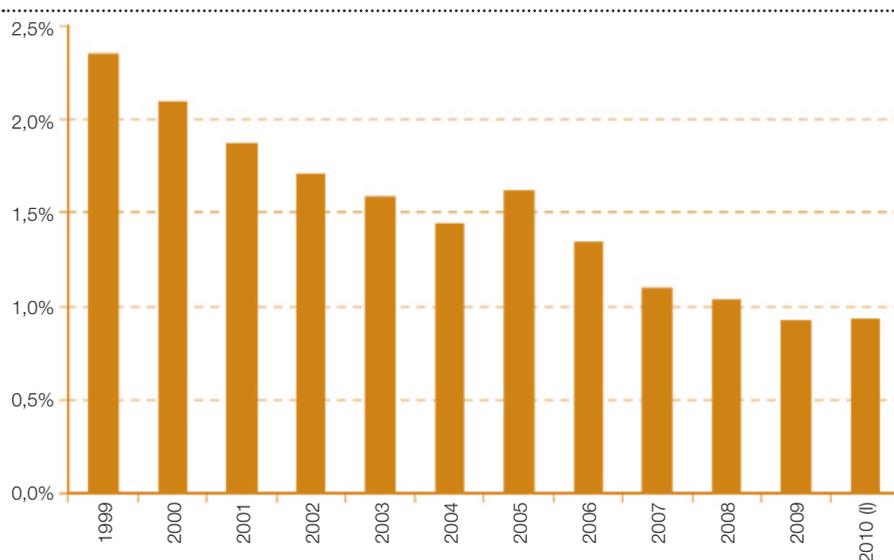
2.5.3. EL ALCANCE DEL ESTADO DE BIENESTAR: AYUDAS FAMILIARES

Dentro del grupo de los ocupados aparecen aquellos que reciben ayudas familiares. Es interesante incidir en el carácter de estas ayudas y analizar su evolución a lo largo del periodo que nos ocupa, puesto que suponen una fuente de renta que permite al perceptor la consideración de no participar en el mercado de trabajo a tiempo completo. Además suponen una aproximación al estado de bienestar.

En la Figura 2.33 se observa que se ha reducido el porcentaje de ocupados que reciben ayudas familiares de manera considerable a lo largo de la última década, tras observarse un sustancial incremento ocurrido en el año 2005. Este hecho se debe fundamentalmente a la fase expansiva del ciclo económico que ha originado que las familias no hayan necesitado acudir a este tipo de subvención pública. Este programa presenta un repunte en el primer trimestre del 2010 asociado con la finalización de los periodos para los que se tiene derecho a percibir la correspondiente prestación por desempleo.

■ FIGURA 2.33

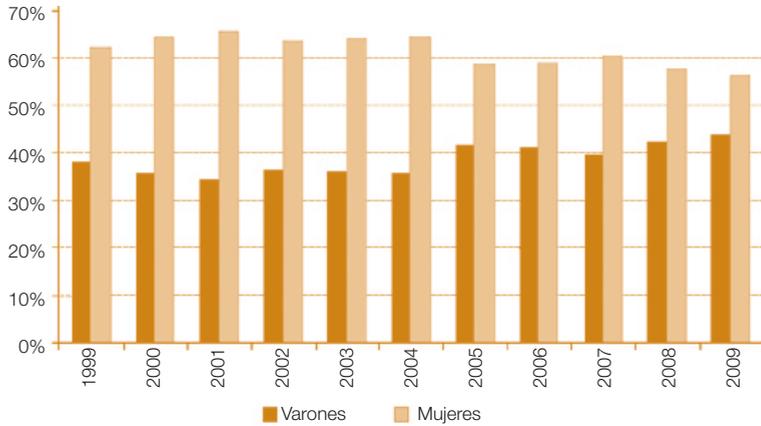
Ayudas familiares. Porcentaje del total de ocupados. Periodo 1999 al 1^{er} trimestre de 2010



Fuente: Boletín de estadísticas laborales del Ministerio de Trabajo e Inmigración – Encuesta de Población Activa

De nuevo se plantea la distribución de estas ayudas en términos de género. La Figura 2.34 muestra una reducción de la brecha entre hombres y mujeres tendiendo a una equiparación entre ambos, debida a que los hombres han mostrado mayor accesibilidad a este tipo de prestaciones sociales a partir de 2005.

FIGURA 2.34

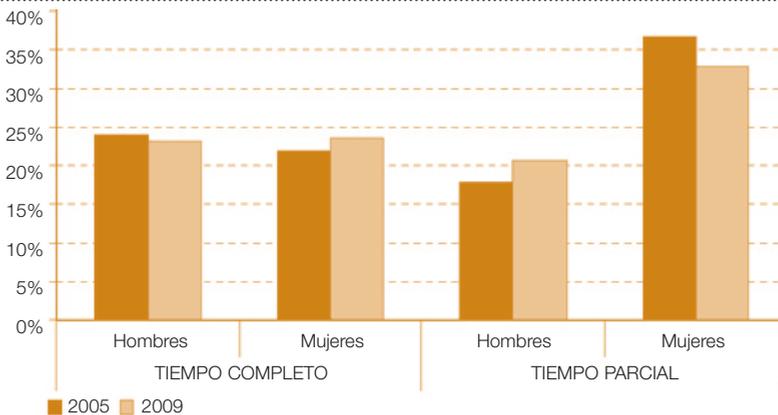
Ayudas familiares por género. Porcentaje del total de ayudas familiares. 2009

Fuente: Boletín de estadísticas laborales del Ministerio de Trabajo e Inmigración – Encuesta de Población Activa

En cuanto al tipo de jornada laboral realizada por los ocupados que reciben ayudas familiares, Figura 2.35, destaca, sin duda, que se concentra en las mujeres trabajando a jornada parcial. Además, el porcentaje de éstas que trabajan a tiempo completo se ha reducido, mientras que en este tipo de jornada se ha producido un incremento del número de hombres. No obstante, las variaciones no son elevadas para el periodo 2005 a 2009.

En resumen, las denominadas ayudas familiares son escasas, puesto que sólo las perciben un 1% de los ocupados. Además los beneficiarios suelen ser mujeres que trabajan a tiempo parcial.

FIGURA 2.35

Ayudas familiares según jornada laboral del ocupado. Porcentaje del total de ocupados. Años 2005 y 2009

Fuente: Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración – Encuesta de Población Activa

2.6. Una perspectiva geográfica

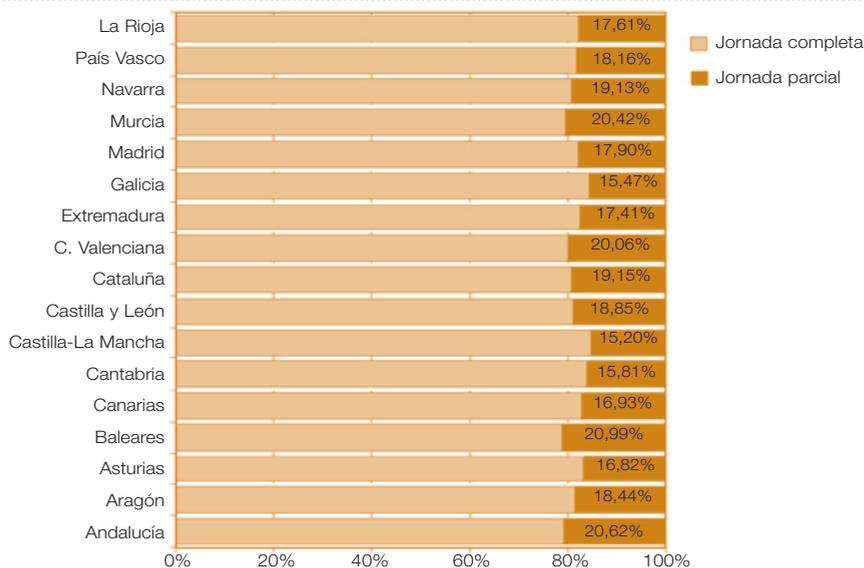
En último lugar, para cerrar este capítulo se realiza una comparación por Comunidades Autónomas en términos de tipos de jornada laboral y duración de la misma, con el fin de ver si existe un comportamiento uniforme. El objetivo es comprobar el grado de heterogeneidad que podría aconsejar distintas medidas para la reorganización del tiempo de trabajo dependiendo de la Comunidad Autónoma de residencia. El hecho de que exista una administración descentralizada en nuestro país puede originar la presencia de medidas de conciliación diferentes dependiendo del espacio geográfico considerado, y los resultados presentados pueden ser una primera aproximación a estas peculiaridades. Por último, dedicaremos un breve espacio a comprobar si la Comunidad Autónoma de Aragón presenta alguna particularidad.

2.6.1. DIFERENCIAS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

En la Figura 2.36 aparecen las diferencias entre jornada a tiempo completo y parcial. En este caso se comprueba que el mayor número de efectivos laborales a jornada completa lo encontramos en Castilla-La Mancha. No obstante, la jornada completa supone más del 80% del total en la mayoría las Comunidades Autónomas. Por su parte, Andalucía, Murcia, Valencia y Baleares, son las Comunidades con mayor porcentaje de trabajadores a jornada parcial, concretamente más de un 20%. Por tanto, la distribución de la jornada parcial no es homogénea y difiere notablemente según el espacio geográfico. Esto alerta acerca del interés de la composición sectorial del empleo, puesto que puede haber una relación entre ambas cuestiones.

FIGURA 2.36

Tipo de jornada laboral por Comunidades Autónomas. Porcentaje respecto del total de efectivos laborales en cada Comunidad. Año 2009

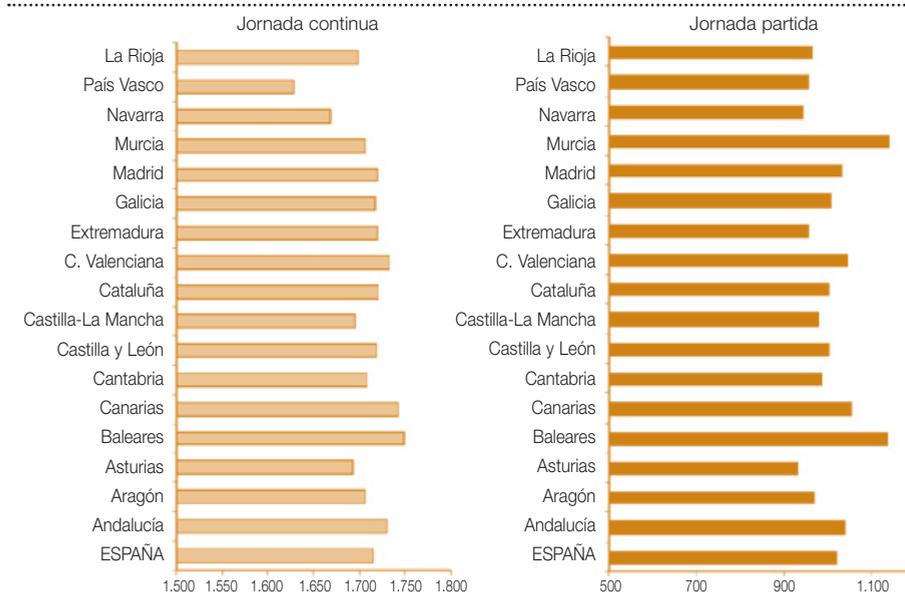


Fuente: Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración – Encuesta de Coyuntura Laboral

En cuanto a la duración de la jornada según sea a tiempo completo o parcial, mostramos en la Figura 2.37 los datos de cada CCAA en 2009 así como la media para el conjunto nacional. Respecto a la jornada completa destacan la Comunidad Valenciana, Canarias y Baleares como las Comunidades que muestran una mayor duración de la jornada laboral a tiempo completo, muy por encima de las 1.715 horas anuales por trabajador que se realizan de media en España. Son País Vasco y Navarra, por debajo de las 1.675 horas anuales, las que menor duración de la jornada presentan. Respecto a la duración de la jornada parcial son Murcia y Baleares las que superan las 1.100 horas anuales por trabajador del conjunto nacional. Mientras que Asturias y Navarra son las que muestran una menor duración de la misma.

■ FIGURA 2.37

Jornada media efectiva por tipo de jornada y Comunidad Autónoma. Por horas, año y trabajador. Año 2009



Fuente: Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración – Encuesta de Coyuntura Laboral

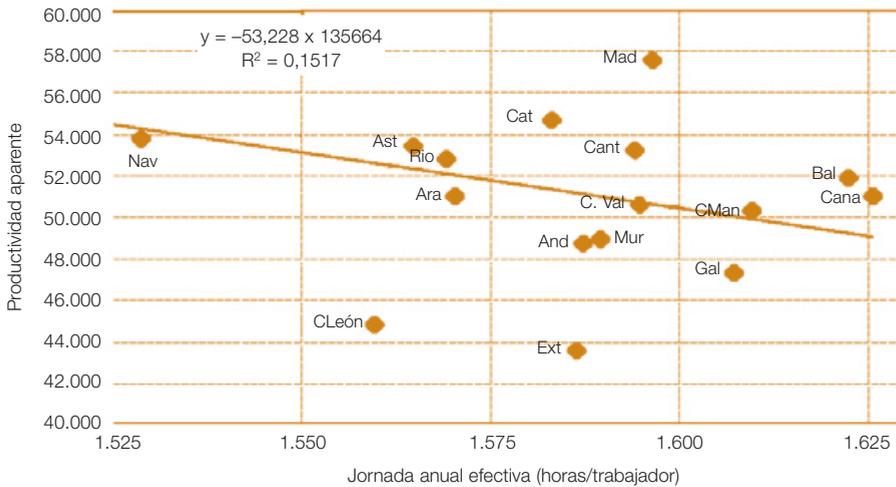
En consecuencia, desde una perspectiva regional destacan las diferencias de más de 120 horas anuales en el trabajo efectivo en la jornada completa, es decir 15 días de trabajo a tiempo completo (las diferencias de más de 200 horas cuando se trata de la jornada a tiempo parcial pueden venir explicadas por el grado de parcialidad de los contratos). Estas diferencias cuestionan la existencia de distintas medidas relacionadas con la conciliación por CCAA, o la presencia de distintas costumbres a la hora de organizar el tiempo.

Estos datos abren la discusión acerca de la relación entre horas trabajadas y productividad. Con el objeto de orientar un posible debate en el que no se va a entrar en profundidad, ofrecemos algunas indicaciones de esta relación. En la Figura 2.38 se presenta la relación entre las horas trabajadas y el ratio producción por trabajador. Aparece evidencia débil a favor

de que a mayor número de horas menor es la productividad en términos de producción o valor añadido por trabajador. Obviamente este hecho podría deberse a una menor presencia del trabajo a tiempo parcial en las regiones con menor productividad. Para comprobar esta cuestión se va a considerar la ganancia media por hora (disponible en la Encuesta de Estructura Salarial del INE) como una buena aproximación de la productividad.

■ FIGURA 2.38

Relación entre jornada media efectiva y productividad aparente por Comunidad Autónoma. Año 2009

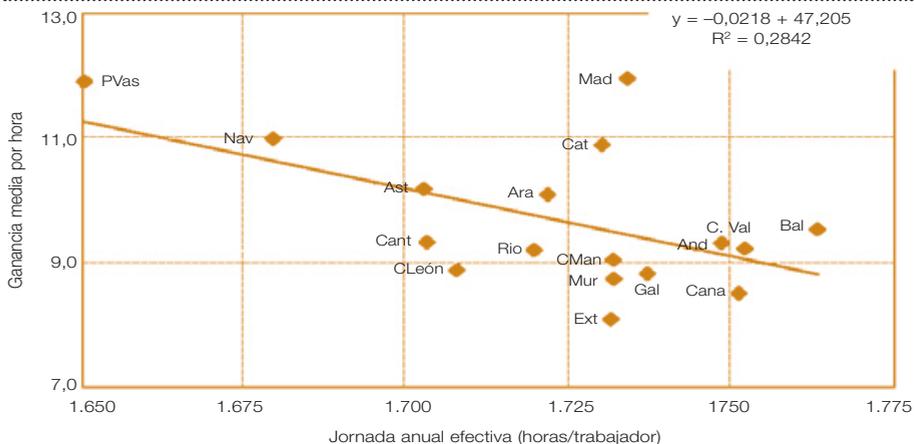


Fuente: Encuesta de Coyuntura Laboral y Contabilidad Regional de España. INE y Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Datos provisionales

Como se comprueba en la Figura 2.39, la relación también tiende a ser negativa cuando se considera la ganancia media por hora, aunque aparecen una serie de CCAA que se comportan de manera distinta. Si se exceptúa dos de las CCAA más importantes en términos económicos, como son Madrid y Cataluña, la relación negativa aún aparecería más evidente, puesto que en estas Comunidades se trabajan más horas a un salario mayor. El hecho de que el tiempo de desplazamiento desde el hogar hasta el trabajo sea superior, por motivos obvios, podría suponer una compensación salarial que afectaría a la medición presentada. Lo que parece surgir en este sentido es la cuestión acerca de si los empleados trabajan menos horas porque perciben salarios superiores o, por el contrario, una menor intensidad en términos de uso del tiempo les lleva a ser más productivos, cuestión que se refleja finalmente en el salario percibido.

FIGURA 2.39

Relación entre jornada media efectiva y ganancia por hora a tiempo completo por Comunidad Autónoma. Año 2007

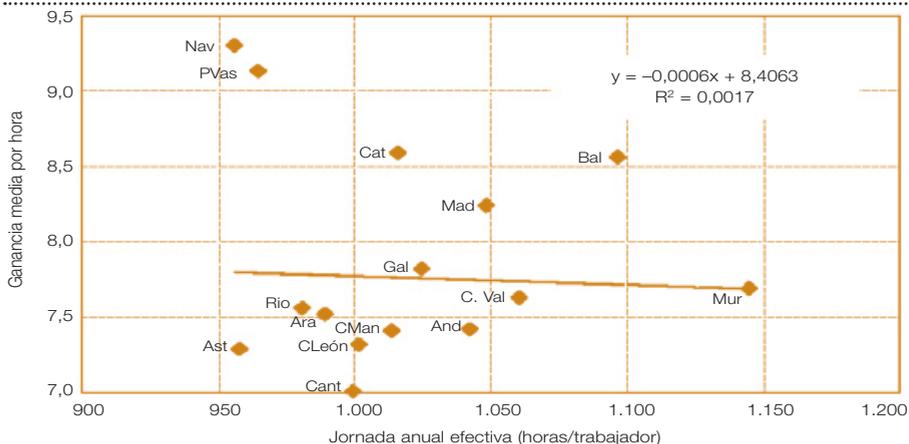


Fuente: Encuesta de Coyuntura Laboral y Encuesta de Estructura Salarial. INE y Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Los datos se corresponden con el 2007 puesto que los microdatos solo están disponibles para este año

Una mirada a los datos referidos a las horas trabajadas y las ganancias para los contratos a tiempo parcial, Figura 2.40, ofrece resultados muy distintos. La relación entre ambas variables parece brillar por su ausencia, quizás debido a que la productividad de estos trabajadores no llega a mostrar rendimientos decrecientes puesto que su permanencia en el puesto de trabajo es de menor duración. Además la remuneración por hora es sensiblemente menor.

FIGURA 2.40

Relación entre jornada media efectiva y ganancia por hora a tiempo parcial por Comunidad Autónoma. Año 2007



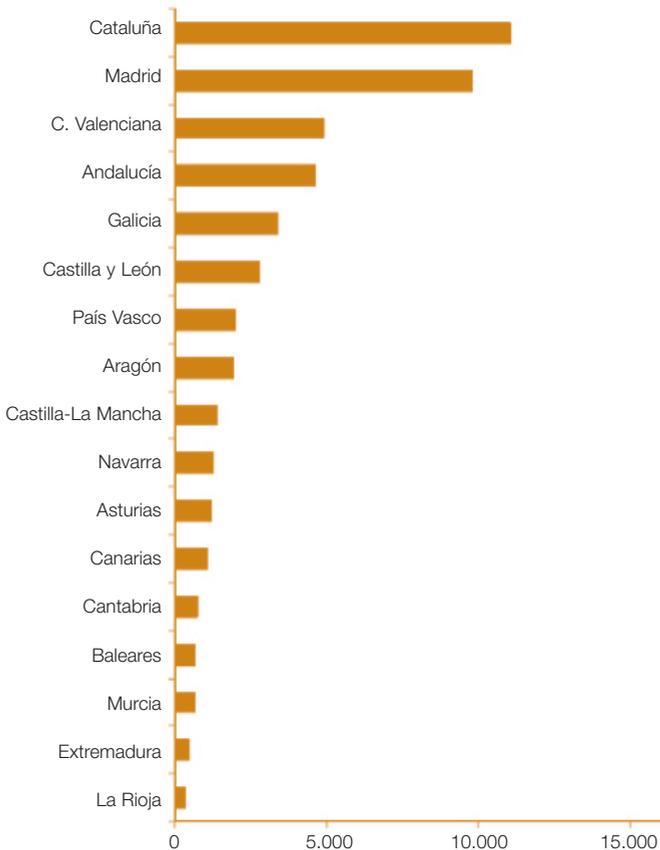
Fuente: Encuesta de Coyuntura Laboral y Encuesta de Estructura Salarial. INE y Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Los datos se corresponden con el 2007 puesto que los microdatos solo están disponibles para este año

Para terminar con este epígrafe, las horas extraordinarias por Comunidad Autónoma se muestran en la Figura 2.41 lo cual permite completar algunos de los resultados anteriores. En concreto, es en Cataluña y en Madrid donde mayor número de éstas se realizan. Es decir, el mayor salario percibido en estas regiones puede deberse a la prima asociada a las horas extraordinarias, o dicho de otro modo, la jornada efectiva ordinaria correspondiente a estas CCAA sería sensiblemente inferior a la expresada en la Figura 2.41.

En consecuencia, las diferencias por CCAA son notables, tanto en términos de tipos de jornadas, como en las horas trabajadas, en la productividad o en la utilización de horas extraordinarias. Esto indica que, posiblemente, sea más interesante plantear medidas de carácter local o regional, puesto que el punto de partida de cada CCAA es distinto.

■ FIGURA 2.41

Horas extraordinarias por Comunidad Autónoma. Valores absolutos anuales en miles. Año 2009



Fuente: Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración – Encuesta de Coyuntura Laboral

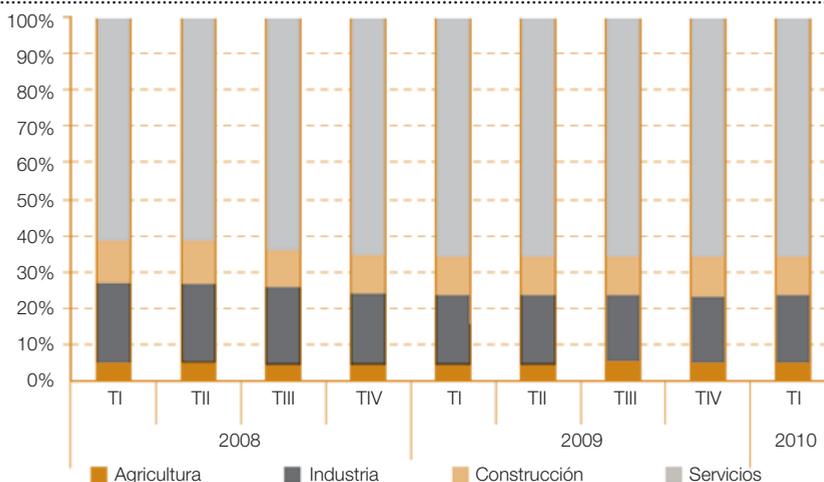
2.6.2. LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN

Para finalizar el capítulo, nos centramos en analizar el mercado laboral aragonés y, en particular, los tipos y duración de la jornada laboral existentes en esta Comunidad. Dicho análisis se realizará en términos comparativos con los datos mostrados en secciones anteriores sobre el mercado español.

En primer lugar, la Figura 2.42 muestra la distribución de los ocupados en Aragón por sectores para el periodo 2008-2010(I). Del mismo modo que en el caso del mercado laboral español se ha continuado con el proceso de terciarización, puesto que el sector ha ganado más de 4 puntos porcentuales en términos relativos. Por otro lado el sector con más caída en importancia es el industrial que ha pasado de representar el 22% del empleo aragonés al 18,9%, mientras que construcción cae un 1% y agricultura se mantiene. Estos datos indican que aunque inicialmente la crisis afectó al sector de la construcción se ha transmitido de manera importante al industrial. En términos absolutos este comportamiento ha supuesto la pérdida de más de 25.000 puestos de trabajo en el sector industrial en poco más de dos años, mientras que la caída ha sido de 16.600 y 8.300 en los sectores de construcción y servicios respectivamente.

■ FIGURA 2.42

Distribución de la población ocupada aragonesa por sectores económicos. Porcentajes respecto del total. Periodo 2008-2010 (TI), datos trimestrales

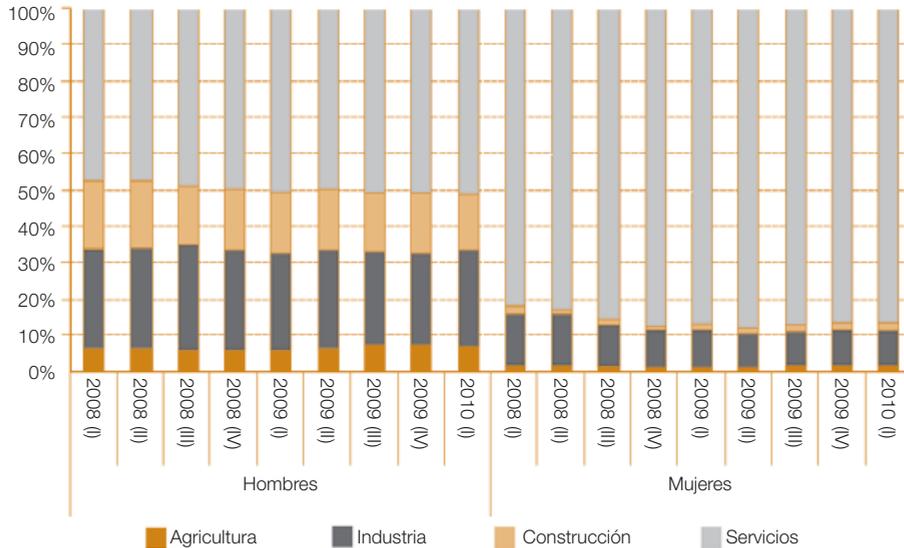


Fuente: Encuesta de Población Activa – INE

En la Figura 2.43 se presenta el empleo por género. Al igual que en el conjunto nacional, la proporción de mujeres ha aumentado en el sector servicios y disminuido en la industria. En el caso de los hombres la evolución es más constante a lo largo del periodo, si bien se observa una reducción de su participación en construcción, mayoritariamente receptor de empleo masculino. También destaca la caída del empleo femenino en industria puesto que en el primer trimestre del 2008 representaba el 14,4% de las ocupadas en Aragón y a inicios del 2010 solo el 9,3%. Sin duda la crisis está expulsando a las mujeres del sector industrial.

■ FIGURA 2.43

Porcentaje de ocupados por género y sector de actividad al que pertenecen. Promedio para cada año. Periodo 2008 a 2010 (I)



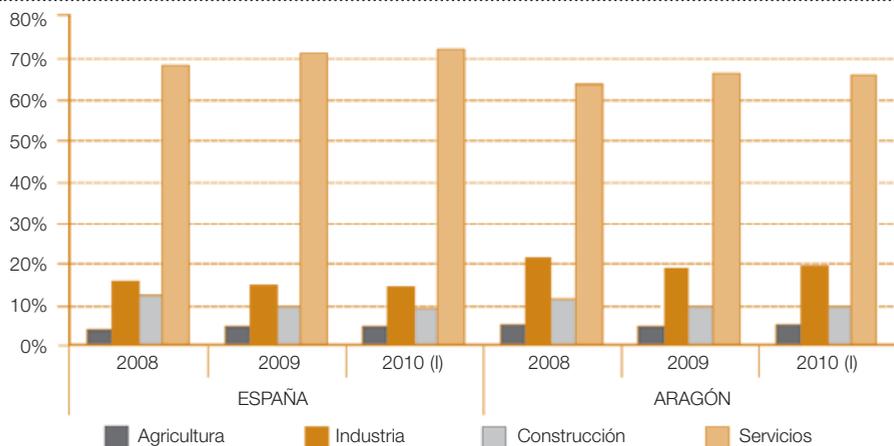
Fuente: Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración – Encuesta de Coyuntura Laboral

El periodo en el que nos centramos, 2008-09, está marcado por la actual crisis económica mundial y, por ende, el impacto de ésta sobre los diferentes sectores económicos. Con el fin de analizar dicho impacto se muestra la distribución porcentual de los ocupados por sectores al principio y al final del periodo, para Aragón y España, con el objetivo de analizar sobre cuál de estas dos economías tuvo la crisis un mayor impacto a nivel sectorial.

La Figura 2.44 muestra que el efecto de la crisis es similar en ambas economías, con un incremento de la importancia relativa de los ocupados en el sector servicios, más acusado si cabe en el caso del mercado aragonés hasta el 2009, aunque se observa lo contrario en el primer trimestre del 2010. En construcción la caída es más intensa en España (3 puntos frente a 0,8) y en el industrial en Aragón (2,3 frente a 1,6 puntos porcentuales).

■ FIGURA 2.44

Distribución de la población ocupada aragonesa por sectores económicos. Porcentajes respecto del total. Comparación con España. Periodo 2008-2010 (I)

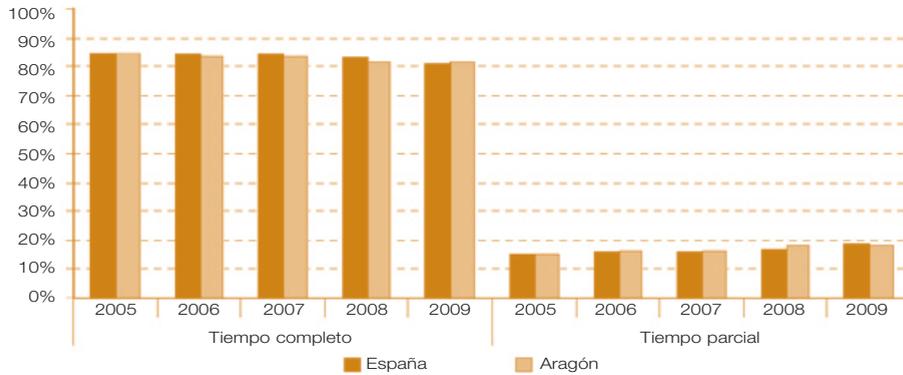


Fuente: Encuesta de Población Activa – INE

En cuanto al tipo de jornada laboral se analizan los efectivos laborales a lo largo del periodo 2005-2009. En primer lugar, la Figura 2.45 presenta la proporción de efectivos laborales que tienen jornada parcial o completa. Destaca la ruptura que se produce en el 2009 respecto a la evolución observada hasta el 2008. En efecto hasta ese año Aragón supera al conjunto nacional en la jornada parcial. Lo contrario ocurre con la jornada completa, puesto que en España existe un mayor porcentaje de efectivos laborales que siguen dicho tipo de jornada, siguiendo una evolución creciente que lleva a aumentar las diferencias con respecto al porcentaje de efectivos laborales que siguen dicha jornada laboral en Aragón. Esta tendencia se rompe en el 2009, puesto que en Aragón se detiene el trasvase de la importancia relativa de trabajadores a tiempo completo hacia el tiempo parcial mientras que en España continúa.

FIGURA 2.45

Efectivos laborales según trabajen a tiempo parcial o completo. Porcentaje respecto del total de efectivos laborales. Aragón y España. Periodo 2005-2009

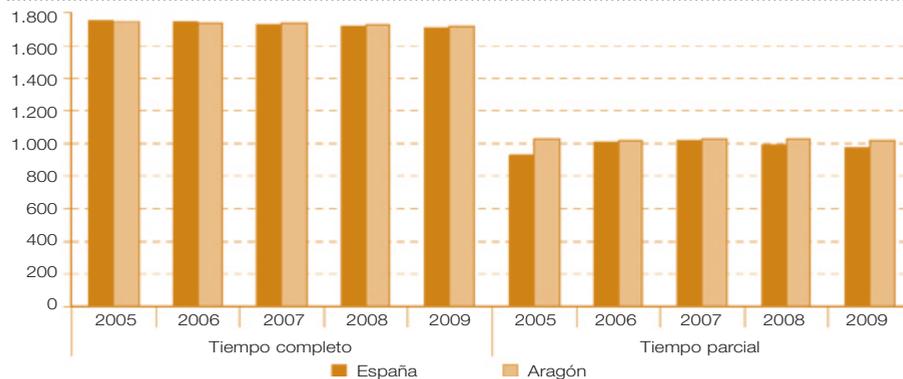


Fuente: Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración – Encuesta de Coyuntura Laboral

A continuación se analiza la duración de la jornada laboral efectiva. En concreto, se muestra el cómputo de horas por año y trabajador que tiene la jornada laboral efectiva dentro de cada mercado laboral, nacional y aragonés. En la Figura 2.46 se distingue entre jornada completa y parcial, con el propósito de mostrar las diferencias entre éstas en los dos mercados laborales. Se observa que no existen diferencias significativas entre ambos mercados. Si bien, se puede hacer notar que en el caso de la jornada parcial, se ha reducido la brecha que existe entre ambos al producirse un alargamiento de la jornada laboral a tiempo parcial en el mercado laboral aragonés de 45 horas anuales frente a la reducción en España de 11 horas, mientras que la jornada a tiempo completo ha caído en ambos ámbitos de manera similar (34 y 46 horas).

FIGURA 2.46

Jornada efectiva según tipo de jornada laboral. Número de horas por año y por trabajador. Aragón y España. Periodo 2005-2009



Fuente: Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración – Encuesta de Coyuntura Laboral

Según sea la jornada continuada o partida, la Figura 2.47 muestra que es en el mercado laboral aragonés donde la jornada continuada tiene mayor afectación, situándose en 2009 en el 51%. Mientras Aragón se sitúa por encima de España en la utilización de la jornada continuada, en el conjunto nacional es más frecuente la jornada partida. Además se observa que las diferencias entre ambos mercados se han reducido a lo largo de todo el periodo como consecuencia del incremento de la jornada a tiempo continuo de forma que la brecha pasa del 5,6% al 2,2%.

■ FIGURA 2.47

Efectivos laborales según sea mayoritaria la jornada partida o continua en su centro de trabajo. Porcentaje respecto del total de efectivos laborales. Aragón y España. Periodo 2005-2009

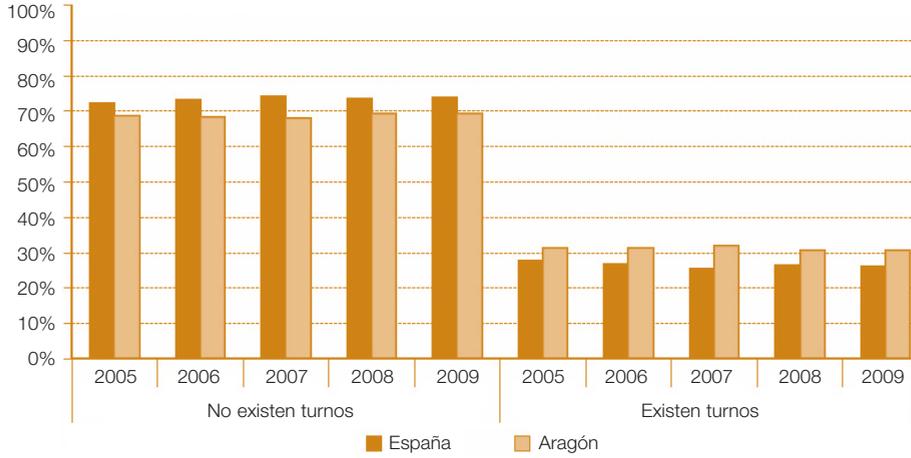


Fuente: Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración – Encuesta de Coyuntura Laboral

Para finalizar, centrándonos en los turnos laborales, Figura 2.48, es en el mercado laboral aragonés donde encontramos un mayor porcentaje de efectivos laborales trabajando en empresas donde se realizan turnos de trabajo de mañana, tarde y/o noche. Además a lo largo de todo el periodo no se ha reducido la brecha entre ambos mercados laborales en cuanto a la utilización de turnos, aunque en la evolución de la serie aparece dos tendencias. Hasta el 2007 la brecha aumenta de manera importante y se reduce en los últimos dos años hasta situarse solo a un punto porcentual de la inicial. Este resultado viene marcado por la mayor intensidad de la crisis en el sector industrial aragonés que es el que más utiliza este tipo de organización del tiempo de trabajo.

■ FIGURA 2.48

Efectivos laborales según turnos de trabajo existentes en su empresa. Porcentaje respecto del total de efectivos laborales. Aragón y España. Periodo 2005-2009



Fuente: Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración – Encuesta de Coyuntura Laboral

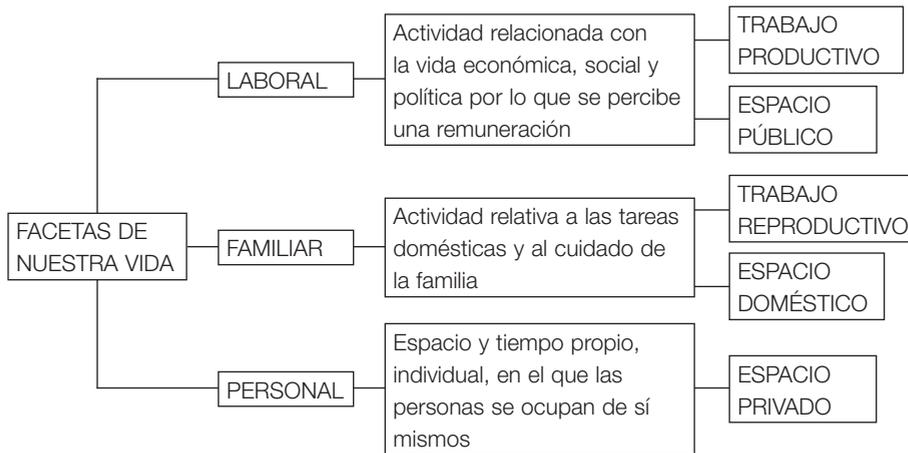
3. Afección de los distintos tipos de organización del trabajo

3.1. Introducción

En la vida de toda persona coexisten tres facetas: laboral, familiar y personal, Figura 3.1. En ellas las personas desempeñamos diferentes tipos de trabajo en espacios diferenciados por lo que la conciliación y por ende el reparto equitativo del tiempo se muestra necesario.

FIGURA 3.1

La conciliación de las facetas de nuestra vida



Fuente: "Guía sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal". Instituto Andaluz de la Mujer

La faceta laboral, dentro de la cual desempeñamos una actividad relacionada con la vida social, económica y política, está destinada en definitiva a la realización de un trabajo productivo por el cual se percibe una remuneración económica. El espacio en el cual se lleva a cabo dicha actividad se considera público ya que en él se desempeña un trabajo reconocido socialmente, valorado y remunerado. Además de la actividad productiva, existe un trabajo reproductivo enmarcado en lo que sería nuestra faceta familiar el cual no está considerado como "trabajo real" y no está remunerado. El trabajo reproductivo incluye trabajo doméstico, cuidar y educar a nuestros hijos/as, dar afecto y cuidados a las personas dependientes, etc. Se realiza dentro del espacio doméstico y, a pesar de ser imprescindible para que una sociedad funcione, se encuentra poco valorado.

Por último, en el espacio privado tiene lugar todo aquello relacionado con el ocio, la formación, las aficiones, las relaciones de amistad, etc. En definitiva el tiempo en el que las personas se ocupan de sí mismos, es el tiempo destinado a su faceta personal.

Estas tres facetas de la vida que aparecen en distinto grado en la vida de toda persona son las que atenderemos en este capítulo con el objetivo de analizar cómo interactúan entre sí a través de las distintas formas de organización del tiempo del que disponemos.

Así, en primer lugar, trataremos el entorno laboral atendiendo al grado de autonomía disponible por el trabajador para organizar su tiempo durante la jornada laboral, y de este modo, obrar en favor de una racionalización de horarios que le permita aumentar el grado

de asociación con lo familiar y lo personal. En segundo lugar, nos centraremos en el entorno familiar donde se hará especial hincapié en el grado de discriminación existente entre hombres y mujeres. En definitiva se analizará el grado de corresponsabilidad en el reparto del trabajo doméstico el cual incluye una serie de tareas no remuneradas (lavar, fregar, planchar, cocinar,...) y que tradicionalmente han sido asignadas a las mujeres. En la actualidad, con la incorporación de la mujer al mundo laboral y la accesibilidad de éstas a un trabajo remunerado, se demanda una mayor corresponsabilidad en el reparto de dichas tareas con el fin de que éstas no se vean obligadas a compaginar ambos tipos de trabajo. En tercer lugar, se analizará el tiempo dedicado a lo personal, ocio y tiempo libre, en el cual también se atenderá a una desagregación por género, ya que, en el caso de las mujeres, el tiempo dedicado a esta faceta suele confundirse con el dedicado al trabajo doméstico.

Tras haber analizado la conciliación laboral desde el punto de vista de los trabajadores, analizaremos en último lugar el grado en el que las empresas facilitan la conciliación entre las distintas facetas anteriormente comentadas. A veces, los empresarios pueden ver la conciliación como algo ajeno a su empresa y pensar que la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es un asunto privado de sus trabajadores y que, además, en caso de mezclarse, éste supondría un coste para la empresa. Este pensamiento, sin embargo, es erróneo ya que en realidad las empresas que concilian suelen reducir costes asociados a la rotación, el absentismo laboral, las bajas por estrés y enfermedades, la renuncia a puestos de trabajo, etc. Además la conciliación favorece la calidad en la realización de las tareas, aumenta la satisfacción y la motivación personal, permitiendo una mejora de la eficiencia y la productividad de las personas trabajadoras, por lo que más que un coste tiende a ser en el largo plazo un beneficio para la empresa.

Los datos que manejaremos en este capítulo corresponden en su mayoría a valoraciones u opiniones personales del propio trabajador. Se trata de encuestas realizadas a los ocupados las cuales nos van a permitir conocer la opinión propia de los trabajadores, y el grado de satisfacción o percepción que éstos tienen ante determinados hechos que ocurren en su vida laboral, familiar o personal. En concreto utilizaremos la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* para el año 2009, facilitada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, la cual recoge una serie de preguntas a cerca de la ocupación, organización del trabajo, entorno laboral, tiempo de trabajo, etc. También haremos uso de la *Encuesta de empleo del tiempo*, realizada por el Instituto Nacional de Estadística durante los años 2002 y 2003.

3.2. Organización del tiempo en el entorno laboral

La organización del tiempo dentro del entorno laboral debe velar por una mejora en la racionalización de los horarios persiguiendo que éstos sean más flexibles y permitiendo la conciliación de lo laboral con lo familiar y personal. La no conciliación de estos hechos puede generar graves perjuicios no sólo sobre el propio trabajador sino sobre su entorno familiar, perjuicios que van desde el fracaso escolar de sus hijos o la ruptura de pareja, hasta la siniestralidad laboral o la baja productividad del trabajador.

Este aspecto, el de la racionalización de horarios en pro de una mayor conciliación, continúa siendo una quimera en la mayor parte de las empresas españolas las cuales continúan ancladas en una *cultura del presentismo* en la cual no son tantas las horas efectivas que se trabajan como las transcurridas en el lugar de trabajo. Este es un hecho que se nos apunta

desde la Comisión Europea donde datos de Eurostat avalan que los empleados españoles trabajan en media más horas que otros países europeos y sin embargo ofrecen un menor rendimiento.

La organización del tiempo en el trabajo y en definitiva la racionalización de horarios laborales deben reorientarse hacia una *cultura de la eficacia* buscando una mayor productividad de las horas trabajadas e incluso permitiendo al trabajador disponer de su propia organización del tiempo para de esta manera, siendo responsable de su trabajo, poder atender paralelamente a sus responsabilidades familiares y satisfacciones personales.

En este apartado se considerarán aspectos relacionados con dicha organización que van más allá de las horas totales dedicadas. Se trata de analizar aspectos consustanciales con la racionalidad de dicha organización y que influyen tanto en la satisfacción en el puesto de trabajo como en la conciliación. Estos aspectos son el grado de autonomía, ampliación de la jornada habitual, trabajo en días festivos, tiempos de descanso, desplazamiento al lugar de trabajo, tiempo dedicado a alimentarse, así como la evolución hacia nuevas formas de organización que permiten la realización de las tareas productivas desde el hogar.

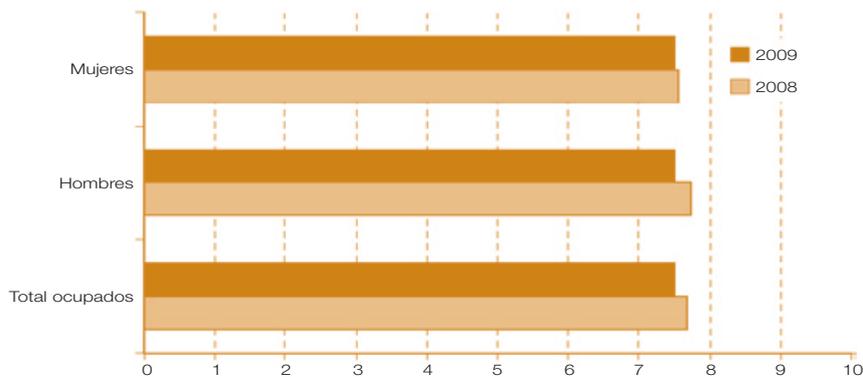
3.2.1. GRADO DE AUTONOMÍA DEL TRABAJADOR EN EL ENTORNO LABORAL

La organización del trabajo o distribución del tiempo que el ocupado lleva a cabo dentro de su jornada laboral es una cuestión que depende sin duda del grado de autonomía que éste tenga en su lugar de trabajo. Los datos de la *Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo* nos muestran que es elevado el grado de autonomía que éstos consideran tener en su empresa. En concreto, la encuesta muestra que más del 80% de los trabajadores dicen encontrarse satisfechos o muy satisfechos con el grado de autonomía del que disponen. Mucho se podría discutir acerca del término autonomía en este contexto, puesto que las cifras aportadas pueden parecer elevadas. No obstante esta cuestión queda lejos de los objetivos de este informe.

En cuanto a las diferencias de género, Figura 3.2, cabe apuntar que éstas son mínimas. No obstante, los hombres dan una respuesta mucho más rotunda considerándose más de un 26% muy satisfechos, 5,4 puntos porcentuales por encima de las mujeres. Sin embargo, las mujeres se muestran algo más moderadas siendo “bastante” la respuesta del 63% de éstas, casi 5 puntos porcentuales por encima de los hombres. Además, también observamos que son más las mujeres que afirman estar algo o nada satisfechas con su nivel de autonomía en el trabajo, si bien la diferencia con los hombres es reducida. Por último resulta evidente que la satisfacción ha descendido en el 2009 respecto al 2008, especialmente en los hombres con lo que se ha igualado bastante.

FIGURA 3.2

Grado de satisfacción sobre el nivel de autonomía que dispone en su puesto de trabajo. Puntuación media. Años 2008 y 2009

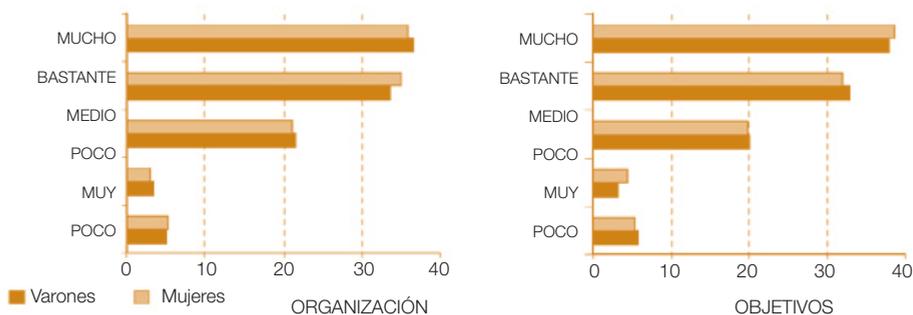


Fuente: Encuesta de Calidad de Vida del Trabajo – Ministerio de Trabajo e Inmigración

En el caso de existir cierta autonomía en la distribución del tiempo por parte del ocupado, caso que parece darse según los datos anteriores, el ocupado debe tener pleno conocimiento acerca de la estructura organizativa de su empresa, así como de los objetivos que ésta tenga, si lo que persigue es ser capaz de llevar a cabo su propia distribución de tiempos en el trabajo. Se observa en la Figura 3.3 que del total de asalariados encuestados, más del 70% considera tener mucho o bastante conocimiento a cerca de la estructura organizativa y los objetivos de su empresa. De nuevo encontramos diferencias de género que afectan principalmente a la parte alta de la distribución. En el caso de la organización son los hombres los que dan una repuestas más rotunda afirmando tener mucho conocimiento a cerca de la organización de la empresa. Sin embargo, son las mujeres las que dicen tener mucho conocimiento a cerca de los objetivos y un conocimiento más moderado, respecto de los hombres, a cerca de la estructura organizativa.

FIGURA 3.3

Asalariados, según el conocimiento que tienen sobre la estructura organizativa y los objetivos de su empresa u organización, por género. Porcentaje respecto del total de encuestados

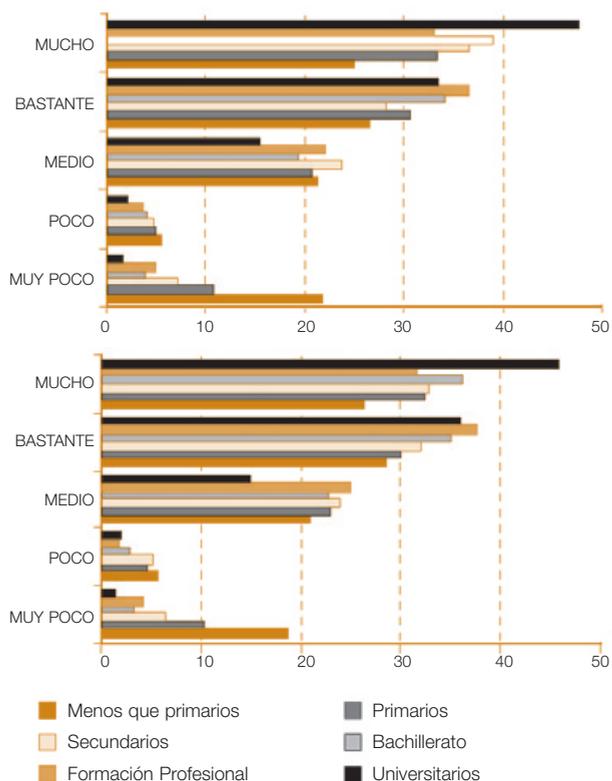


Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo – INE

Si bien, en general, podemos decir que tanto hombres como mujeres dicen tener un grado de conocimiento elevado acerca de la estructura y objetivos de su empresa, debe matizarse que dicho conocimiento se encuentra ligado al puesto de trabajo que ocupen y al nivel formativo de éstos. A la vista de las Figura 3.4 y 3.5 se observa que es más clara la discriminación por grados formativos y por puesto de trabajo que ocupan en la empresa que aquella observada por género. La Figura 3.4 muestra que aquellos asalariados que afirman tener mucho o bastante conocimiento sobre la organización y objetivos de su empresa tienen estudios universitarios o bachillerato, quedando aquellos asalariados con estudios inferiores relegados en último lugar. Además, se observa que alrededor del 20% de éstos afirman tener muy poco conocimiento tanto de la organización como de los objetivos de su empresa. Un nivel medio de conocimiento en ambos aspectos es alcanzado por aquellos con formación profesional o estudios secundarios.

FIGURA 3.4

Conocimiento sobre la estructura organizativa y los objetivos de su empresa, por nivel formativo. Porcentaje respecto del total de encuestados



Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo – INE

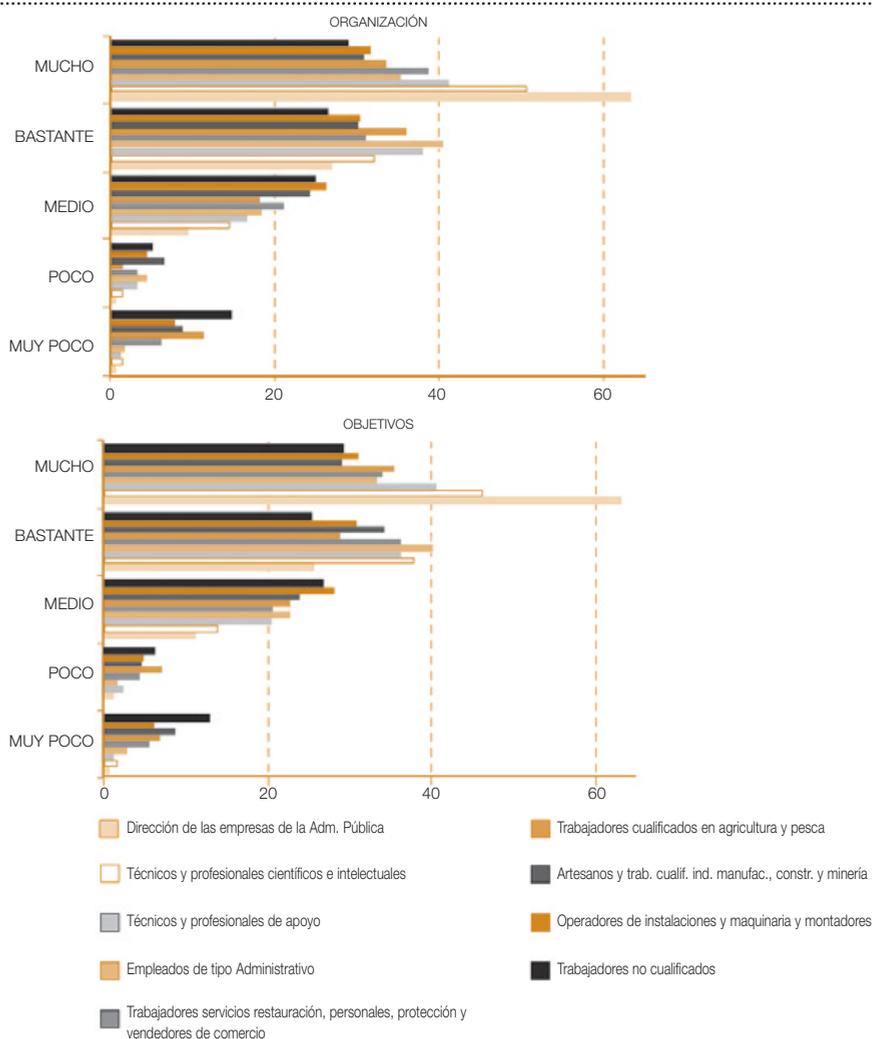
En cuanto al grado de conocimiento de su empresa según el puesto que ocupan, Figura 3.5, encontramos lógicamente que aquellos que tienen mucho conocimiento sobre la estruc-

tura organizativa y los objetivos de la empresa son directivos o técnicos, mientras que los trabajadores no cualificados son los que afirman tener muy poco conocimiento de éstos aspectos de su empresa.

Por tanto, son los trabajadores cualificados los que pueden utilizar su autonomía de manera más eficiente para la empresa dado que conocen mejor tanto su organización como sus objetivos.

FIGURA 3.5

Conocimiento sobre la estructura organizativa y los objetivos de su empresa, por puesto que ocupa. Porcentaje respecto del total de encuestados



Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo – INE

3.2.2. ORGANIZACIÓN DE LA JORNADA LABORAL

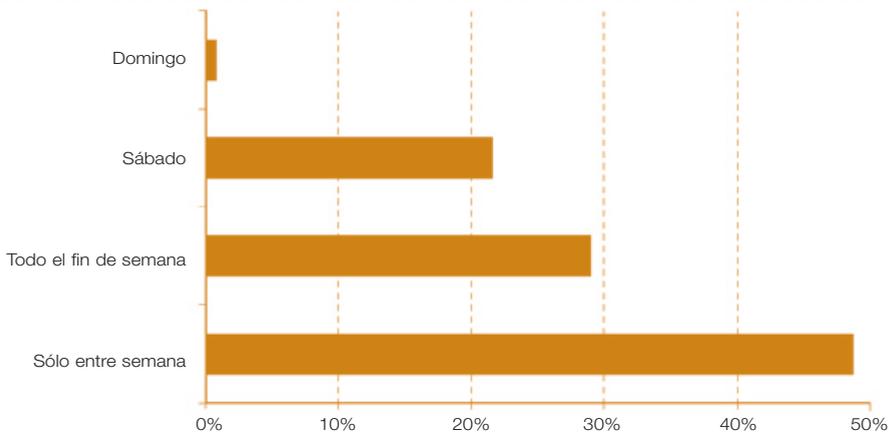
A la vista de los resultados anteriores puede decirse que parece existir un cierto margen de maniobra para favorecer la nueva cultura de la eficacia dejando que sea el propio trabajador quien organice su tiempo de trabajo de manera que sea capaz de avanzar en la racionalización de horarios y, por ende, en la conciliación laboral y familiar/personal. Cabe por tanto, llegados a este punto, hacer un análisis del modo en el que trabajo y tiempo son distribuidos por los ocupados españoles a lo largo de la jornada laboral.

Vamos a tratar, en primer lugar, aquellos temas relacionados con el número de días a la semana que el ocupado destina a trabajar. Este hecho irá ligado a la duración de la jornada laboral y a la posibilidad de extenderla trabajando días que, en principio, no se consideran laborales en determinadas ocupaciones. Este es el caso de aquellos que dedican tiempo a trabajar los fines de semana, algo que, en principio, tal y como está organizada nuestra sociedad, estaría jugando en contra de la conciliación.

Para proceder a dicho análisis, la Figura 3.6 muestra el porcentaje respecto del total de ocupados encuestados que trabajan fines de semana completos, únicamente sábados o domingos, y aquellos que nunca trabajan los fines de semana. Se observa que son mayoritarios los ocupados que únicamente trabajan entre semana, en concreto encontramos un 48,6%. En segundo lugar, vemos que el 29% trabaja todo el fin de semana y más del 21% únicamente los sábados. Por último, se muestra un pequeño porcentaje de ocupados que trabajan los domingos, quedando éstos por debajo del 1%.

FIGURA 3.6

Días de la semana que destinan a trabajar. Porcentaje respecto del total de encuestados



Fuente: Encuesta de Calidad de Vida del Trabajo – Ministerio de Trabajo e Inmigración

Si bien, cabría hacer una puntualización sobre el hecho de trabajar fines de semana, ya que éste puede estar ligado a diferentes motivos los cuales no obran en contra de la conciliación entre lo laboral y lo personal. En primer lugar, destacamos aquellos cuyo contrato laboral estipula el hecho de trabajar los fines de semana lo que implica que determinados días de

la semana estarían dedicados a las tareas familiares o personales. Por otro lado, podríamos encontrar ocupados que disponiendo de plena autonomía respecto de la organización sus tareas laborales deciden distribuir las horas de trabajo a lo largo de toda la semana, lo cual les permite disponer de más tiempo libre a lo largo de los siete días de la semana para ocuparse de las tareas familiares, como ir a recoger a sus hijos al colegio, pasar tiempo con ellos siendo partícipes de su educación diaria, etc. En ninguno de los casos anteriores se estaría produciendo una extensión de la jornada laboral, por lo que, en principio, no debería jugar en contra del tiempo disponible para ocuparse de su familia, hogar o persona sino que, por el contrario, permitiría disponer de tiempo semanal dedicado a dichas facetas.

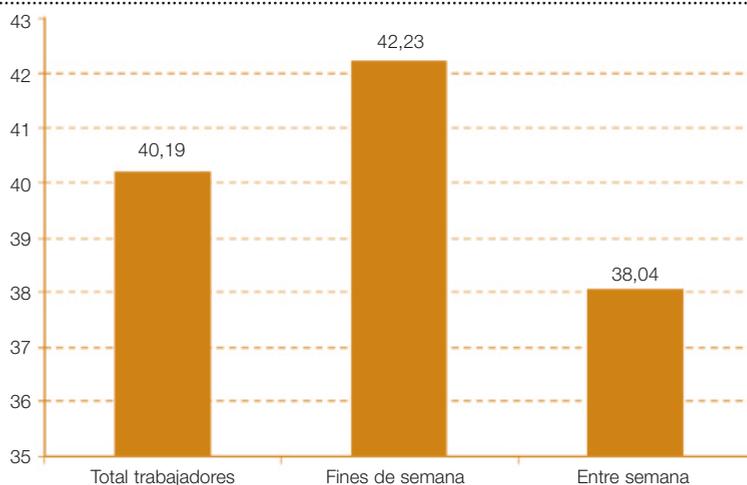
Esta diferencia de casos es analizada a partir de la extensión de la jornada laboral. En ella se muestra separadamente la ampliación de la jornada laboral llevada a cabo por aquellos que trabajan fines de semana y por los que no lo hacen para así entender el grado en el que las obligaciones laborales pueden estar ocupando tiempo que debería ser dedicado a lo personal y/o familiar.

En cuanto al número de horas media trabajadas, según se trabaje fines de semana o únicamente entre semana, la Figura 3.7 muestra que el tiempo medio trabajado por el total de ocupados es de 40,19 horas y que la diferencia entre un tipo de trabajadores y otro supera las 4 horas. Es decir, trabajar los fines de semana supone hacerlo durante más tiempo.

Este análisis estaría poniendo de manifiesto que se está produciendo una extensión de su jornada laboral y, por tanto, el hecho de trabajar fines de semana no se trata de una opción de redistribución del tiempo homogénea sino que supone una mayor intensidad entendida como mayor dedicación o disponibilidad.

■ FIGURA 3.7

Número de horas media trabajadas según trabaje o no los fines de semana



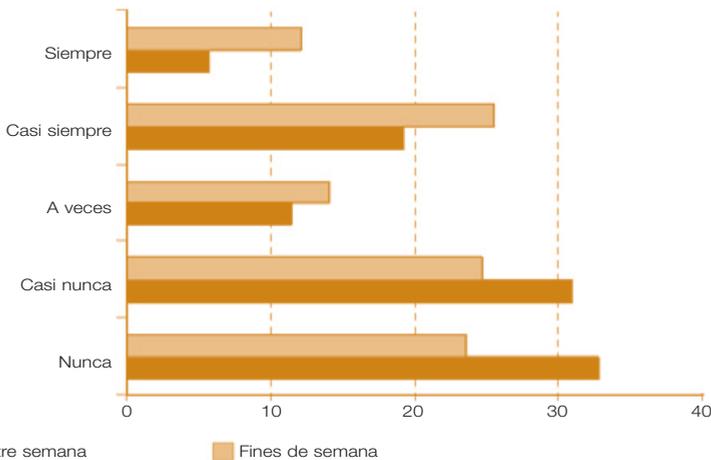
Fuente: Encuesta de Calidad de Vida del Trabajo – Ministerio de Trabajo e Inmigración

Si se analizan las respuestas relativas a la extensión de la jornada laboral se comprueba que la mayoría de los ocupados (57,3%) afirman que nunca o casi nunca la extienden. La Figura 3.8 presenta la distribución de dicha respuesta entre el total de aquellos que trabajan únicamente entre semana y los que no. Así los que nunca o casi nunca extienden su jornada laboral son los que trabajan entre semana, los cuales representan el 63'3% del total de encuestados que trabajan entre semana, y superan en 15,4 puntos porcentuales a los que trabajando los fines de semana dicen no extender nunca o casi nunca su jornada laboral. Por el contrario, éstos suelen prolongar siempre o casi siempre su jornada laboral (38% del total).

Concluimos por tanto que el hecho de trabajar fines de semana parece ser utilizado por los ocupados para cumplir con sus obligaciones laborales, bien porque éstas son excesivas de acuerdo con la duración de la jornada laboral o porque el tiempo efectivo destinado a las mismas es escaso. En definitiva, en ningún caso podemos afirmar que se está produciendo una redistribución del computo total de horas semanales sino que, por el contrario, los ocupados tienden a extender su jornada laboral trabajando en media algo más de 2 horas los fines de semana, lo que sin duda obra en contra de la conciliación laboral y familiar ya que se están destinando a trabajo parte de las horas que deben destinarse a sus vidas personales.

FIGURA 3.8

Prolongación de la jornada laboral

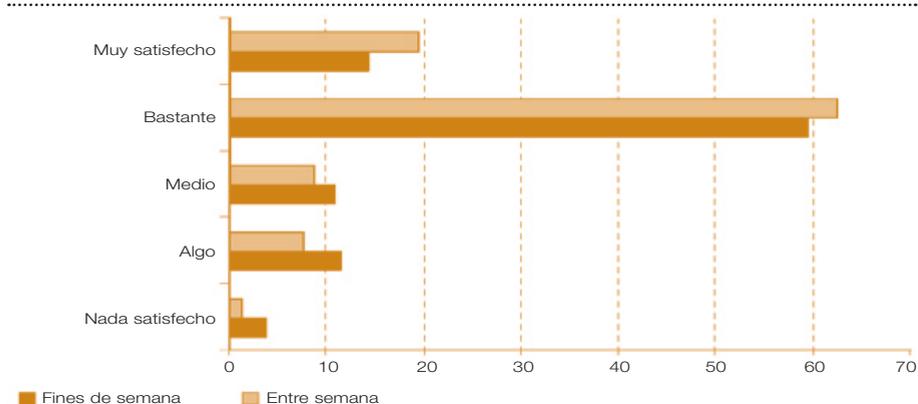


Fuente: Encuesta de Calidad de Vida del Trabajo – Ministerio de Trabajo e Inmigración

Para terminar con este apartado, se presentan los resultados correspondientes a la opinión personal respecto al grado de satisfacción con la jornada laboral y la flexibilidad horaria de la que disponen. Esta información viene recogida en las Figuras 3.9 y 3.10. En general los ocupados están satisfechos con su jornada laboral. Si bien, haciendo una separación entre aquellos que trabajan fines de semana y los que no, volvemos a mostrar una diferencia clara entre ambos grupos, ya que los satisfechos son los que no destinan tiempo a trabajar los fines de semana.

FIGURA 3.9

Grado de satisfacción de los ocupados con la jornada laboral según trabajen fines de semana o no. Porcentaje respecto del total



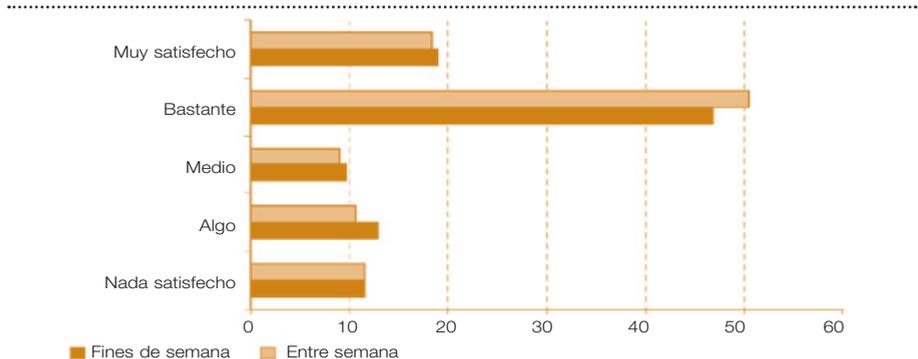
Fuente: Encuesta de Calidad de Vida del Trabajo – Ministerio de Trabajo e Inmigración

Respecto a la flexibilidad horaria, Figura 3.10, de nuevo se observa una mayor satisfacción en los que trabajan únicamente entre semana, estando algo o nada satisfechos el resto. De nuevo se comprueba que el hecho de trabajar fines de semana no parece ser una opción que permita a los ocupados disponer de una jornada laboral más racional durante la semana, si no que por el contrario parece obedecer a exceso de trabajo o su ineficiencia en la gestión de éste.

Como corrobora la opinión relacionada con el nivel de estrés, Figura 3.11, el trabajo en fin de semana supone un incremento notable en la percepción de los trabajadores con problemas relacionados con el estrés. El hecho de que la actividad semanal se articule normalmente sin un descanso al final de la semana podría originar trastornos asociados con esta circunstancia que, evidentemente, se refleja en la opinión de los trabajadores.

FIGURA 3.10

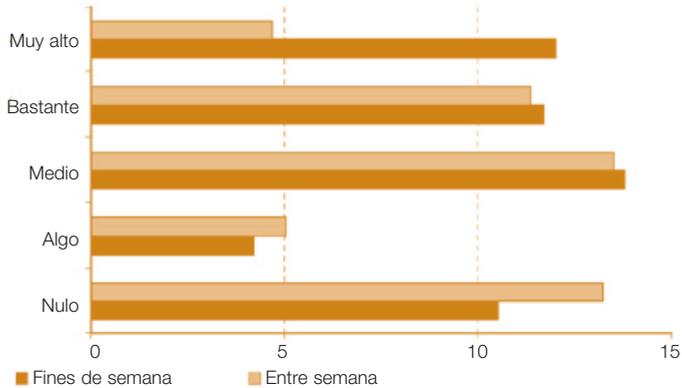
Grado de satisfacción de los ocupados con la flexibilidad horaria según trabajen fines de semana o no. Porcentaje respecto del total



Fuente: Encuesta de Calidad de Vida del Trabajo – Ministerio de Trabajo e Inmigración

FIGURA 3.11

Nivel de estrés en el trabajo según trabajen fines de semana o no. Porcentaje respecto del total



Fuente: Encuesta de Calidad de Vida del Trabajo – Ministerio de Trabajo e Inmigración

3.2.3. HORAS DE DESCANSO Y TIEMPOS DE DESPLAZAMIENTO

En la organización del tiempo disponible aparecen una serie de elementos que sin ser en sentido estricto periodos de trabajo tampoco son ocio o tiempo libremente disponible. Estos intervalos se asocian comúnmente con el dedicado a la comida principal y/o al desplazamiento desde el domicilio habitual al centro de trabajo. Si el planteamiento es la racionalización del tiempo disponible es importante considerar estos usos que en sentido amplio se encuentran en una posición intermedia entre ocio y trabajo, en especial para el caso en el que la jornada de trabajo es partida.

Por otro lado, muchas empresas muestran un interés creciente por facilitar a sus trabajadores este tipo de actividades. El hecho de que la comida principal sea barata y agradable, así como que el traslado sea rápido y confortable son elementos que podrían contribuir a mejorar la satisfacción de los trabajadores y en consecuencia el desempeño de sus actividades productivas.

3.2.3.1. Tiempo destinado a la comida principal

El interés de este apartado reside en la relevancia de la jornada partida en nuestra economía. Esto supone la necesidad de alimentarse en medio del proceso productivo, cuestión que dado que es una necesidad fisiológica podría considerarse como un estadio intermedio entre el tiempo de trabajo y el ocio o tiempo libre.

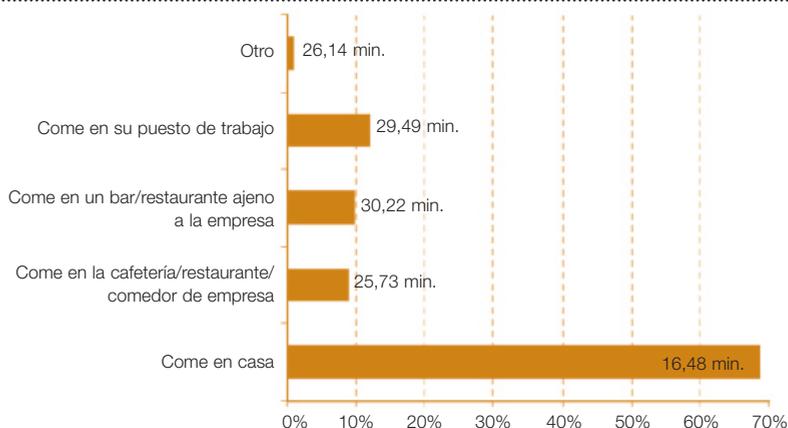
En cualquier caso, a la hora de distribuir el tiempo diario, este intervalo temporal puede suponer una restricción considerable para algunos trabajadores, más aún si consideramos la situación en la que la distancia entre el domicilio y el centro de trabajo es ciertamente elevada. Por otro lado, una reducida disponibilidad de tiempo en este aspecto puede conducir a hábitos alimenticios insanos que originen situaciones de carácter físico y/o emocional que

redundan en contra del estado de salud de las personas con la consiguiente pérdida de efectividad en el trabajo.

Es el tiempo destinado a la comida, además, el paro o tiempo de descanso de mayor duración dentro de la jornada laboral. La Figura 3.12 nos ofrece dicha información, describiendo el lugar en el que los ocupados comen. Observamos que la mayor parte, el 68'2%, suelen desplazarse a sus domicilios para comer con sus familiares. En segundo lugar, encontramos los que comen en el puesto de trabajo, bar, restaurante o comedor de la empresa, que en suma abarcan el 31% del total de encuestados.

■ FIGURA 3.12

Lugar destinado a comer y tiempo de desplazamiento a casa. Porcentaje respecto del total de ocupados



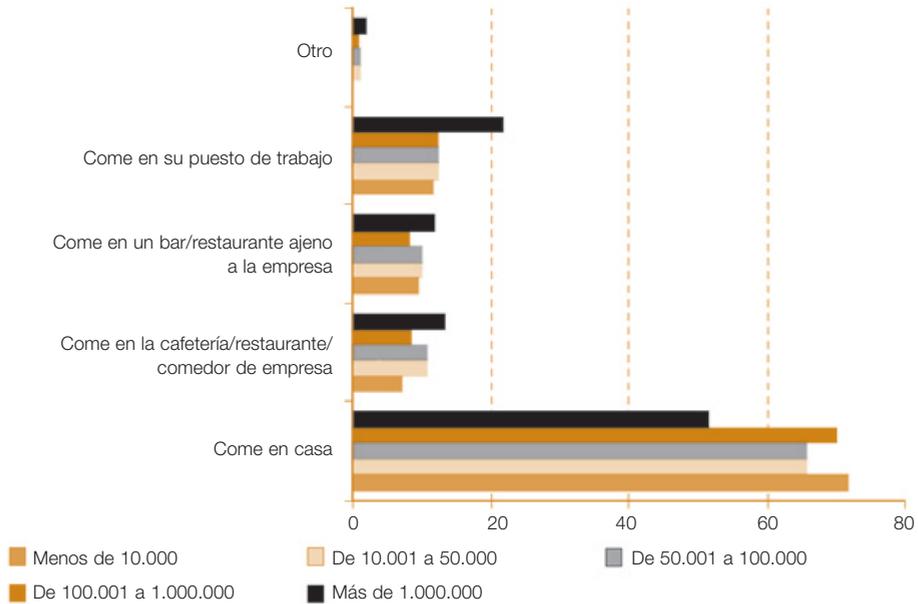
Fuente: Encuesta de Calidad de Vida del Trabajo – Ministerio de Trabajo e Inmigración

La opción de comer fuera de sus domicilios suele atender a razones de lejanía del puesto de trabajo con sus domicilios familiares, disponiendo así de un menor tiempo compartido con sus familiares. Es por tanto éste un hecho que va ligado al desplazamiento y en concreto a la distancia del domicilio y el lugar de trabajo. Así se puede estimar que aquellos que comen en su casa son los que menos tiempo invierten en media en desplazarse al lugar de trabajo. En concreto 16'48 minutos. Por el contrario, los que comen en su puesto de trabajo o en un bar/restaurante ajeno a la empresa son los que se encuentran a mayor distancia de sus domicilios, en media algo más de 30 minutos.

Dado que el hecho de elegir una u otra opción va ligado al tiempo de desplazamiento es lógico pensar que existirán diferencias dependiendo del tamaño del municipio en el que el ocupado reside. De esta manera, la Figura 3.13 muestra que los residentes en municipios con menos de 10.000 habitantes suelen volver a sus domicilios a comer, algo que también ocurre en los municipios con entre 100.000 y 1 millón de habitantes. Este último hecho podría estar ligado a una mejor y más eficiente red de transporte público, algo que tiende a estar relacionado con el tamaño del municipio. Sin embargo, cuando el tamaño del municipio se hace excesivo, más de 1 millón de habitantes, los trabajadores suelen comer en su puesto de trabajo.

FIGURA 3.13

Lugar destinado a comer según el tamaño del municipio. Porcentaje respecto del total de ocupados



Fuente: Encuesta de Calidad de Vida del Trabajo – Ministerio de Trabajo e Inmigración

3.2.3.2. Tiempo de desplazamiento al lugar de trabajo

El tiempo de desplazamiento al lugar de trabajo constituye también un tiempo que podría considerarse dentro de nuestra faceta laboral. Este tiempo constituye un coste para los trabajadores y también para las empresas. Los primeros por la desutilidad que les ocasiona el hecho de desplazarse así como el coste en términos de tiempo y dinero, además de las complicaciones asociadas al coste del medio de transporte utilizado en términos de atascos, reparaciones, tiempos de espera, etc. Las empresas porque están perdiendo no sólo una ventaja competitiva a través de una mayor productividad, sino también en crear una fuerza de trabajo satisfecha que pueda conciliar la vida profesional con la personal.

Además, el tiempo dedicado al desplazamiento no está remunerado al no considerarse dentro de la jornada laboral, excepto en contadas excepciones. En la actualidad, este hecho se asume dentro de la negociación del propio trabajador con su empleador, ya que no existe ningún tipo de regulación al respecto. De esta manera el trabajador debe sumar a su jornada laboral el tiempo que destina a desplazarse lo que va en perjuicio del tiempo destinado a la faceta familiar y/o personal. Así mismo los costes ocasionados por dicho desplazamiento son asumidos por el propio trabajador lo que disminuye su renta disponible.

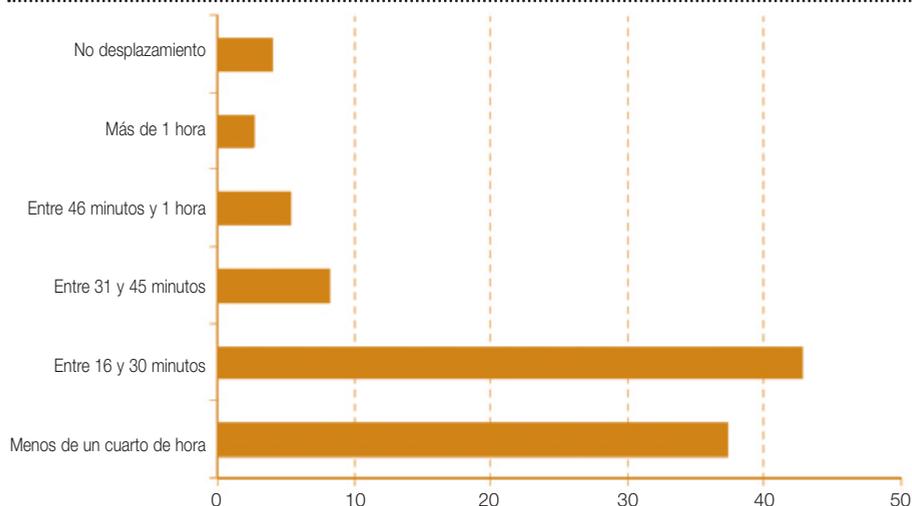
Haciendo uso de la Encuesta de Condiciones de Vida la Figura 3.14 muestra que el porcentaje de ocupados que destinan más de 30 minutos en desplazarse a su lugar de trabajo no supera el 30%, siendo de menos del 8% los que precisan más de 45 minutos. La

mayoría de los ocupados tardan en llegar al trabajo menos de media hora, en concreto, el 42,8% necesita entre 15 y 30 minutos mientras que el 37,3% destina a dicho desplazamiento menos de 15 minutos.

El tiempo ahorrado en desplazamientos es tiempo que no supone una desutilidad para el trabajador lo cual se manifiesta en una disminución del nivel de estrés y en un mayor tiempo destinado a las tareas familiares y/o personales. Dicha desutilidad será diferente según las condiciones del viaje, por lo que el valor del tiempo ahorrado será distinto según el trayecto se realice caminando, en autobús, en coche o en otro medio de transporte. El tiempo ahorrado es tiempo invertido en la familia, en relajarse o en asistir a citas y completar tareas que normalmente no se hacen durante el tiempo de trabajo.

FIGURA 3.14

Tiempo destinado a desplazarse al lugar de trabajo. Porcentajes respecto del total de encuestados



Fuente: Encuesta de Calidad de Vida del Trabajo – Ministerio de Trabajo e Inmigración

3.2.4. NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

A partir de la idea del ahorro del tiempo destinado al desplazamiento surgen nuevos conceptos de trabajo, los cuales se centran en la utilización del domicilio familiar, hoteles, etc., como nuevos lugares de trabajo. De esta manera se disminuyen los tiempos de desplazamiento y se reducen los tiempos muertos sin tareas que realizar.

Aparecen así nuevas alternativas laborales que plantean una replanificación del trabajo reduciendo las horas en el centro o lugar de trabajo y aumentando las horas efectivas dedicadas al trabajo. Estas suponen la aparición del trabajo y/o remuneración por objetivos, en los que el empresario deja de controlar las horas presenciales y el propio trabajador será el responsable del cumplimiento de los objetivos.

Este concepto requiere de un alto nivel organizativo y de autogestión. El empleado debe entender que su autonomía implica resolver algunos problemas por su cuenta, sin el respaldo inmediato de la organización para la cual trabaja. Por otra parte, también tendrá que aprender a manejar su inteligencia emocional, puesto que ya no contará con un círculo de compañeros cotidianamente sino que, probablemente, pase toda la jornada solo. Eso puede afectar a las relaciones de carácter informal habituales que permiten mejorar el ámbito de trabajo.

El cambio inherente hacia estos nuevos conceptos de trabajo se inscribe en el creciente discurso de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Mientras que en la década de los 60, el 91,6% de los trabajadores europeos pensaban que era más importante su vida profesional que la privada, ahora el 53,7% concede mayor importancia a las cuestiones personales¹².

Aparece en este contexto el teletrabajo como una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en el centro o lugar de trabajo. Muchas de las tareas que se ejecutan en el centro de trabajo no requieren de una presencia del trabajador en su puesto y pueden ser realizadas a distancia utilizando Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

3.2.4.1. El teletrabajo o trabajo a distancia

Una de las consecuencias socio-culturales de la revolución industrial fue disgregar la familia como unidad de producción y consumo, separando ambas funciones y asignándolas a dos espacios diferenciados: el espacio privado o doméstico y el espacio público, la empresa. La práctica del teletrabajo cambia tales relaciones, volviendo a unir en un mismo espacio la producción y el consumo, la familia y el trabajo.

El teletrabajo (e-working) o trabajo a distancia se refiere al desempeño de un trabajo de manera regular en un lugar diferente del centro de trabajo habitual, por lo que vincula y mezcla ambos espacios: el hogar, espacio del no trabajo, de la privacidad y la empresa, espacio de la producción. La diferencia fundamental con el habitual trabajo a domicilio es la preponderancia de la informática y las telecomunicaciones en la realización del teletrabajo. Las TIC son un punto importante para el desarrollo del teletrabajo, ya que permiten el procesado de información para su uso o para la comunicación.

Las posibles ventajas del teletrabajo se asocian al espacio intermedio que todavía existe: ahorro de tiempo de desplazamientos, viajes, ruidos, tráfico, etc. También potencian una mayor autonomía del trabajador, una mayor productividad debido a la implantación del trabajo por objetivos, más vida familiar y la posibilidad de combinarlo con tareas domésticas. Desde el punto de vista de la empresa existe una reducción de costes de producción y costes de infraestructuras, una eliminación del control horario y del absentismo laboral, entre otras.

Según los datos de Sánchez Mangas (2005) esta forma organizativa suponía en España un 4'9% de la población activa, cifra lejana a la ofrecida por algunos países europeos.

3.2.4.2. El domicilio familiar como lugar de trabajo

Una de las opciones que ofrece el teletrabajo es la posibilidad de trabajar en el domicilio familiar pudiendo así combinar el trabajo con las tareas domésticas o familiares. Los estudios

¹² Datos recogidos en un informe realizado por la Comunidad de Empresas, CEIN.

realizados muestran que el trabajo en casa tiene un impacto positivo en la calidad de vida del trabajador ya que, aunque no reduce la carga de trabajo, tiende a reducir el nivel de estrés. No obstante, trabajar en casa tiene efectos beneficiosos para la familia, en general, pero a la vez parece tener un moderado efecto negativo en la calidad de vida del cónyuge ya que tiende a difuminar las fronteras entre la casa y el trabajo, pudiendo así originar conflictos. Los hijos, en cambio, sí que perciben una mejora de su calidad de vida, ya que es mayor el tiempo que sus padres dedican a ellos pudiendo realizar tareas como ir a recogerlos al colegio, acompañarlos a actividades extraescolares, realizar las tareas con ellos, y en definitiva participar en su educación diaria.

Trabajar regularmente unos días en casa, combinados con un tiempo regular en la oficina, es otra de las opciones la cual proporciona una mayor concentración y flexibilidad para la familia y reduce al mínimo los problemas.

La Figura 3.15 muestra el porcentaje de hombres y mujeres que trabajan en su domicilio, respecto del total, que no es elevado. En concreto un 11,76% de trabajadores realizan trabajo en casa en alguna ocasión. Este porcentaje queda lejos del 15% de Canadá o el 26% de Islandia¹³. Dicho porcentaje se eleva hasta el 13,14% en el caso de las mujeres mientras que el de los hombres se queda por debajo no alcanzando el 11%.

FIGURA 3.15

Lugar de trabajo. Porcentaje respecto del total de cada grupo

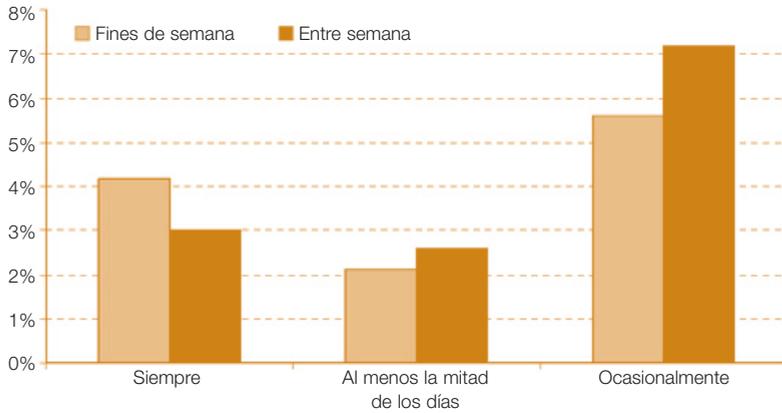


Fuente: Encuesta de Calidad de Vida del Trabajo – Ministerio de Trabajo e Inmigración

No obstante, el hecho de trabajar en casa no siempre está indicando una opción laboral que permite conciliar la vida familiar y laboral. Como muestra la Figura 3.16 son aquellos trabajadores que trabajan fines de semana los que en mayor porcentaje realizan trabajo en su domicilio, mientras que aquellos que trabajan entre semana recurren sólo en ocasiones a la realización de trabajo en su domicilio.

¹³ Collaboration@Work. the 2006 Report on new working environment and practices. European Commission.

■ FIGURA 3.16

Trabajo en casa según se realice entre semana o los fines de semana

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida del Trabajo – Ministerio de Trabajo e Inmigración

Este hecho apunta a la existencia de un nuevo concepto del trabajo, y hace alusión a una excesiva carga de trabajo que obliga a los ocupados a disponer de los fines de semana para, trabajando en su domicilio, llegar a cumplir con sus objetivos laborales. Por tanto no se trata de una nueva organización de la actividad productiva sino de una extensión que determina la necesidad de acabar determinada tarea fuera del horario habitual. En este punto, las estadísticas disponibles no permiten identificar de manera clara el volumen y la importancia del trabajo en el domicilio, por lo que se deja para estudios posteriores.

3.3. Organización del tiempo en el entorno doméstico: conciliación y corresponsabilidad

La corresponsabilidad o reparto de las tareas es la distribución equilibrada dentro del hogar de las tareas domésticas y las responsabilidades familiares. Se trata de distribuir justamente los tiempos de todas las personas que viven en el hogar, de compartir en igualdad de condiciones las tareas que dentro del hogar se llevan a cabo.

El tiempo que destinamos a las tareas del hogar y al cuidado de nuestros familiares está relacionado con aquel que no destinamos a trabajar de manera que una racionalización de la jornada laboral irá en favor de un mayor tiempo disponible dentro de la faceta familiar. En vista de esto, el grupo de interés será el de los ocupados, ya que sobre ellos recae la responsabilidad de conciliar lo familiar con lo laboral.

Atendiendo a los datos proporcionados en la Encuesta de Calidad de Vida, encontramos la opinión de los ocupados sobre el tiempo del que disponen fuera de la jornada laboral. Dichas valoraciones por género se muestran en las Figuras 3.17 y 3.18 desagregadas por edad y nivel formativo.

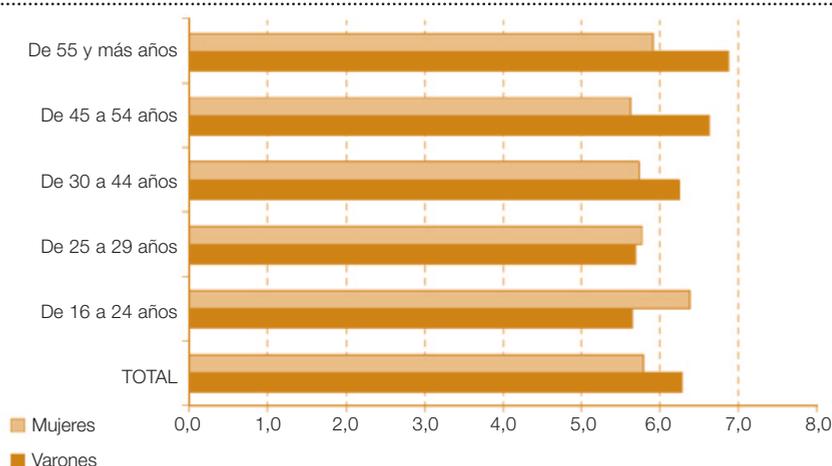
En cuanto a la primera de las cuestiones, la Figura 3.17 muestra que en los grupos de menor edad la valoración de las mujeres supera a la de los hombres, algo más de 6 puntos

sobre 10 para las menores de 24 años. Sin embargo, a partir de los 30 años hasta los 54, edad que podría relacionarse con el comienzo de la vida en pareja e incluso de la maternidad y cuidado de hijos, las mujeres muestran una considerable reducción en la valoración de la cantidad de tiempo libre disponible, situándose por debajo de los hombres de la misma edad, de forma que la divergencia va en aumento conforme se avanza en la edad. Esta brecha se debe a que la valoración de las mujeres se muestra constante a partir de los 25 años, mientras que la de los hombres se incrementa con los años. Este hecho, como veremos posteriormente, puede estar relacionado con la falta de compromiso con las tareas del hogar y las obligaciones familiares de los hombres de mayor edad.

En cualquier caso la valoración según la estructura de edad varía considerablemente según se trate de hombres y mujeres. Así la valoración del tiempo para la vida personal de los hombres crece con la edad, la de las mujeres tiene forma de “U”, es decir, es manifiestamente peor en las edades intermedias que coinciden con los periodos reproductivos y de mayor promoción profesional.

FIGURA 3.17

Tiempo del que dispone para su vida personal fuera del trabajo por grupos de edad



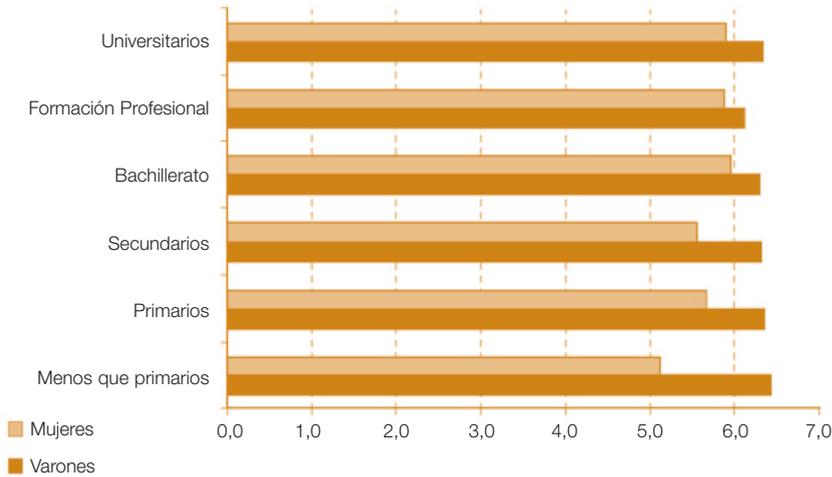
Fuente: Encuesta de Calidad de Vida del Trabajo – Ministerio de Trabajo e Inmigración

La Figura 3.18 muestra que la distancia entre hombres y mujeres sobre las valoraciones se reduce a mayor nivel formativo, siendo menor en el caso de aquellos que poseen bachillerato y formación profesional. La valoración de los hombres es homogénea, mostrando únicamente cierta disminución entre aquellos con formación profesional, nivel en el que la distancia entre hombres y mujeres es menor. En el caso de las valoraciones emitidas por las mujeres, solo aparece dicha homogeneidad en los niveles formativos altos, mientras que se observa hasta bachillerato un incremento progresivo en las valoraciones que permite reducir la brecha existente entre hombres y mujeres. En definitiva, mientras que para los hombres hay cierta estabilidad en la satisfacción del tiempo disponible para su vida personal por niveles

educativos, en las mujeres la satisfacción crece con la educación, exceptuando el caso de mujeres con estudios secundarios.

FIGURA 3.18

Tiempo del que dispone para su vida personal fuera del trabajo por niveles formativos



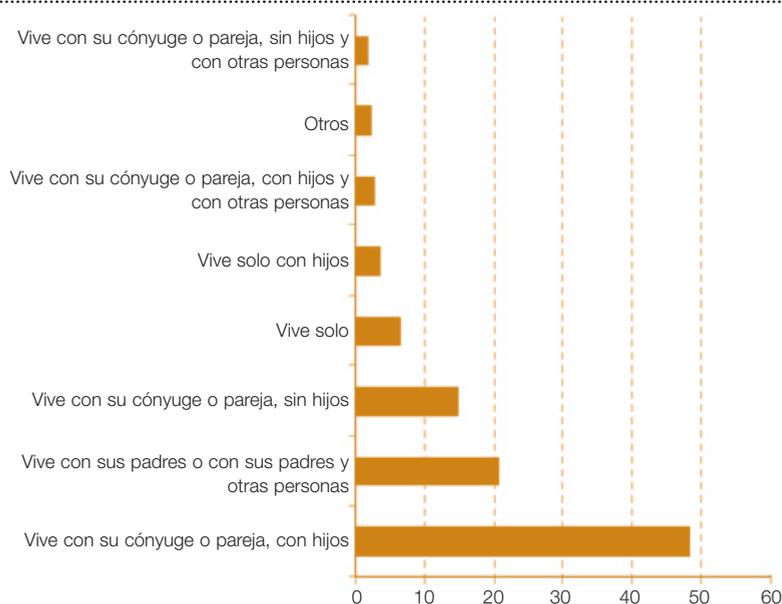
Fuente: Encuesta de Calidad de Vida del Trabajo – Ministerio de Trabajo e Inmigración

Una vez valorado en términos globales la satisfacción con el tiempo dedicado a cuestiones personales, se consideran usos concretos de ese tiempo como es el destinado al cuidado de personas dependientes, a las tareas domésticas y a la faceta personal (ocio y tiempo libre).

3.3.1. TIEMPO DEDICADO AL CUIDADO DE SUS FAMILIARES: HIJOS Y PERSONAS DEPENDIENTES

La primera cuestión que se debe analizar a la hora de valorar este uso del tiempo es el análisis de la estructura familiar de los ocupados en España con el fin de enfocar el problema de forma general. Así, la Figura 3.19 muestra que más del 48% de los ocupados tienen unidades familiares compuestas por un cónyuge o pareja e hijos. Le siguen aquellos que viven con sus familiares (padres y otras personas) siendo dicho porcentaje del 20,6%. Por último, destacan en importancia las unidades familiares de parejas sin hijos, siendo éstas el 14,8% del total. Dado que casi la mitad de las familias están formadas por parejas con hijos, parece razonable centrar la atención en el tiempo dedicado a atender a los hijos, ya sea a lo largo de la jornada laboral, fuera de ésta, o durante circunstancias excepcionales (llevarles al médico, cuidarles porque están enfermos o atenderles porque no hay colegio).

■ FIGURA 3.19

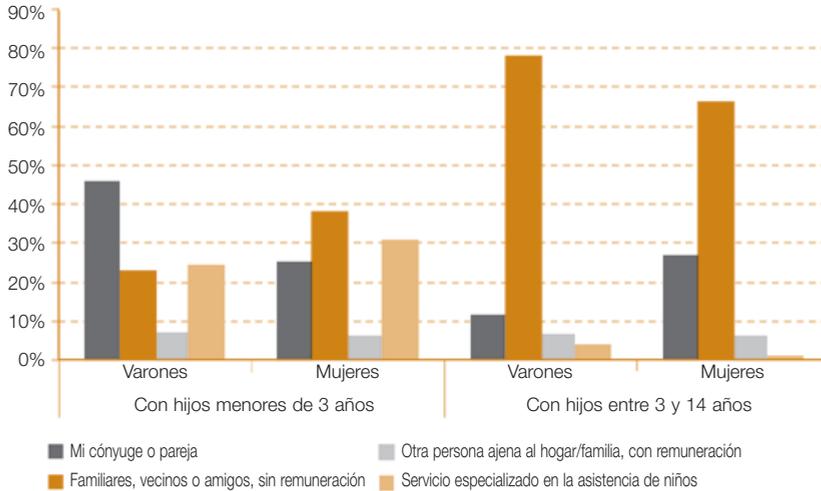
Estructura familiar de los ocupados. Porcentajes respecto del total

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida del Trabajo – Ministerio de Trabajo e Inmigración

La Figura 3.20 muestra la respuesta de los ocupados, hombres y mujeres, a la pregunta de quién cuida de los niños durante la jornada laboral. La figura distingue entre menores de 3 años y mayores de dicha edad hasta los 14 años, ya que antes de los 3 años no existe educación obligatoria y el acceso a las escuelas infantiles públicas no es sencillo dado el reducido número de éstas. Los niños menores de 3 años quedan al cuidado de la mujer, en la mayoría de los casos. El porcentaje de hombres que responden que es su cónyuge el que se encarga del cuidado de éstos se eleva por encima del 45%, mientras que el de mujeres no alcanza el 25%. En segundo lugar, aparecen los familiares, vecinos o amigos sin remuneración, siendo las mujeres las que responden en casi el 40% de los casos dicha opción. Ésta es sin embargo la opción mayoritaria elegida por hombres y mujeres cuando el niño supera los 3 años de edad, siendo las repuestas de hombres y mujeres en este caso del 78% y 66%, respectivamente. La opción de una persona a cargo de los niños percibiendo una remuneración o los servicios especializados de asistencia niños quedan relegados en el último lugar, no alcanzando en suma el 10% de las respuestas en ningún caso.

FIGURA 3.20

Persona que cuida de los niños durante la jornada laboral. Porcentaje respecto del total de cada grupo



Fuente: Encuesta de Calidad de Vida del Trabajo – Ministerio de Trabajo e Inmigración

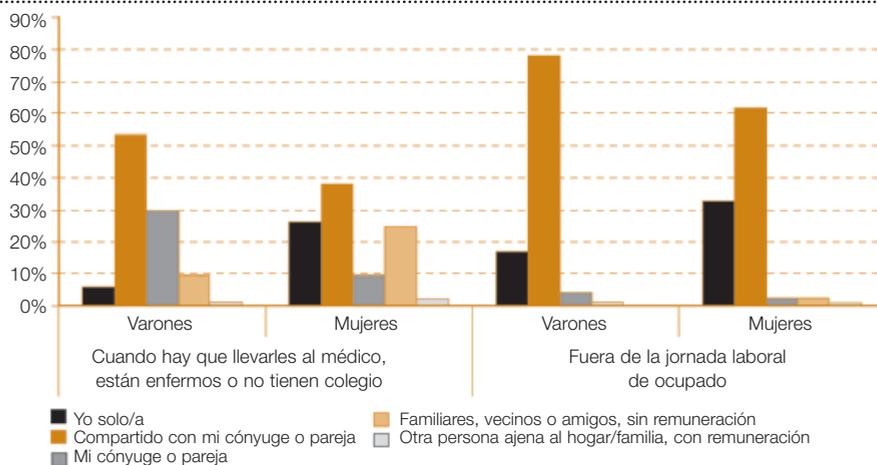
Hay que reconocer el papel fundamental que realizan los familiares, en concreto los abuelos, que sin remuneración alguna se ocupan del cuidado de los niños. El trabajo de los mayores en las labores domésticas es equiparable al 0,8 por ciento del Producto Interior Bruto (PIB), es decir, unos 8.000 millones de euros. Serían necesarios 125.000 puestos de trabajo para cubrir las tareas que hacen los abuelos¹⁴. Esto sugiere que las personas mayores están desempeñando un papel crucial, resolviendo problemas de la vida social. Un papel que es tan importante o más como el que desarrollan las instituciones públicas y empresariales del sistema de bienestar. Son una fuente de riqueza, pero como no se tiene en cuenta en el cálculo del PIB, pasa desapercibida y no se valora. Quizá por eso, su papel apenas es visible en el debate público.

Las opciones que se utilizan cuando nos encontramos fuera de la jornada laboral o cuando de manera esporádica dentro de ésta debemos llevarles al médico, cuidarles porque están enfermos o atenderles porque no hay colegio, son distintas y vienen a mostrarse en la Figura 3.21.

¹⁴ Datos del estudio elaborado por la ONG Mensajeros de la Paz, "Relaciones Intergeneracionales en las familias españolas en tiempos de crisis".

FIGURA 3.21

Persona que cuida de los niños esporádicamente durante la jornada laboral o fuera de ésta. Porcentaje respecto del total de cada grupo



Fuente: Encuesta de Calidad de Vida del Trabajo – Ministerio de Trabajo e Inmigración

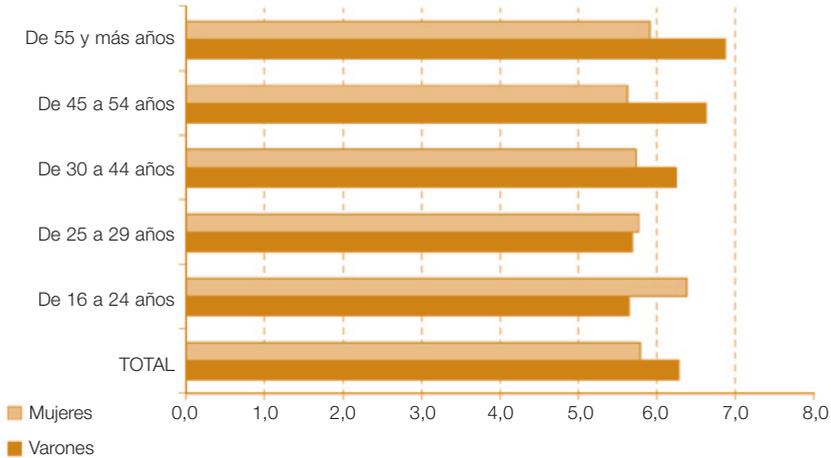
Alrededor del 90% de los ocupados, tanto hombres como mujeres, afirman ser ellos mismos o junto a su pareja o cónyuge los que atienden a los menores fuera de la jornada laboral. El resto de opciones son claramente no importantes.

En el caso de encontrarse dentro de la jornada laboral, el tiempo de atención a los niños en circunstancias ocasionales se comparte entre los cónyuges. Más de la mitad de los hombres afirman compartir esta tarea dentro de la jornada laboral, mientras que este dato ronda el 40% en las mujeres. En el caso de las mujeres son éstas las que con un 27% afirman hacerse cargo ellas solas de los niños dentro de la jornada laboral, mientras que ésta es una opción escogida sólo por el 5% de los hombres. El cuidado de los niños por parte de familiares, vecinos o amigos sin remuneración se encuentra en el tercer lugar de las opciones que muestran las mujeres, con poco más del 20%, mientras que menos del 10% de los hombres apuntan esta opción.

Atendiendo al grado de satisfacción de los ocupados con el tiempo que dedican a sus hijos, vemos en la Figura 3.22 que esta valoración está en función del género y de la edad. En los grupos de menor edad son las mujeres las que se muestran por detrás de los hombres en cuanto al grado de satisfacción que éstas tienen, mientras que se observa la relación opuesta en los ocupados mayores de 55 años siendo éstas las que mayor grado de satisfacción muestran, cercano a los 8 puntos sobre 10. Por tanto las mujeres con edad intermedia dedican más horas al cuidado de los hijos que los hombres pero se declaran menos satisfechas. Cabría abrir un interrogante sobre las razones de este resultado.

FIGURA 3.22

Nivel medio de satisfacción con el tiempo que dedican a sus hijos por edades del ocupado y género

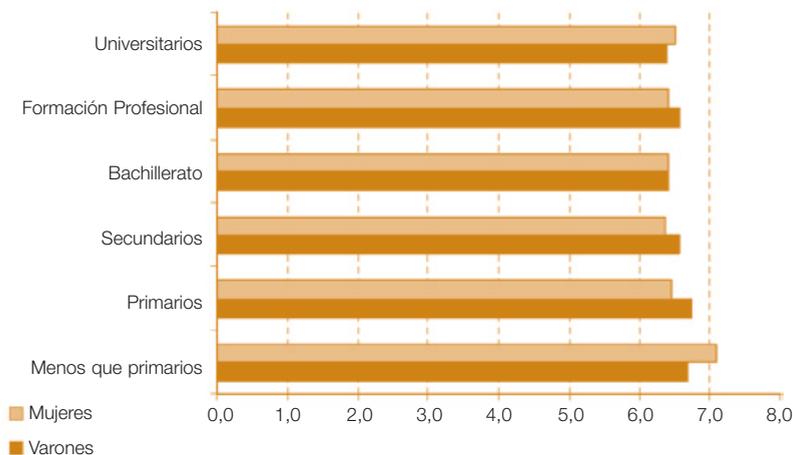


Fuente: Encuesta de Calidad de Vida del Trabajo – Ministerio de Trabajo e Inmigración

Por grado formativo también encontramos ciertas diferencias entre hombres y mujeres. En la Figura 3.23 observamos que la distancia entre ambos géneros es menor en los niveles formativos altos, a la vez que la valoración disminuye. Son las mujeres sin estudios primarios las que más tiempo dedican a sus hijos valorando el tiempo del que disponen por encima de los 7 puntos sobre 10. Éste es también el caso de las mujeres con formación universitaria, las cuales también evalúan su tiempo disponible por encima del de los hombres. Si bien, los motivos de ambas serán distintos, aquellas sin estudios probablemente habrán tenido que escoger trabajos de baja cualificación con una menor flexibilidad en cuanto a horarios se refiere, mientras que los trabajos más cualificados a los que han optado las que tienen estudios superiores pueden permitirles una mayor flexibilidad horaria para disponer de tiempo con sus hijos. En el resto de niveles formativos encontramos que la valoración de los hombres supera a la de las mujeres, siendo la divergencia mayor en el caso de aquellos con estudios primarios o secundarios.

FIGURA 3.23

Nivel medio de satisfacción con el tiempo que dedican a sus hijos por nivel formativo del ocupado y género



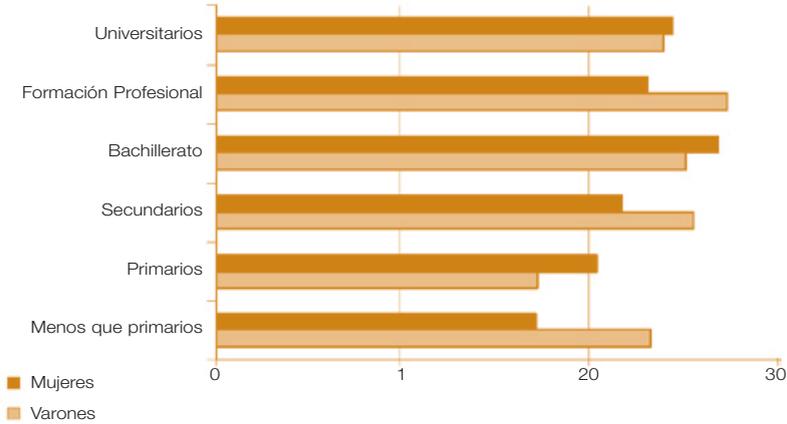
Fuente: Encuesta de Calidad de Vida del Trabajo – Ministerio de Trabajo e Inmigración

Otra de las opciones para atender a los niños sobre todo en las edades más tempranas es solicitando bajas por maternidad/paternidad a las empresas. La duración de estas medidas se comentó en el capítulo 1 del presente informe, por lo que no se incidirá en esta cuestión. Decir que un porcentaje elevado, el 24,2% de las mujeres y el 23,3% de hombres consideran que perjudican a su trayectoria. Es decir, la implementación de este tipo de políticas tendentes a la ampliación de los permisos específicos debería tener en cuenta la no participación laboral durante dichos permisos que trunca en un porcentaje importante la carrera profesional de los trabajadores. Esto exige un cambio de mentalidad, puesto que en otros contextos la condición de padre o madre introduce elementos de estabilidad emocional así como la necesidad de rentas superiores que conducen a una mayor productividad de estos trabajadores. Por tanto, el efecto final sobre la carrera profesional está lejos de ser claro en términos de objetivos.

Esta opinión sobre el grado en el que las bajas por maternidad/paternidad afectan a la trayectoria profesional, se muestra en la Figura 3.24 desagregadas por género y por niveles formativos, comprobándose que el efecto difiere notablemente por sexo. De esta manera mientras que los hombres más perjudicados se sitúan en la formación media, las mujeres están en media-alta. También destaca la amplia brecha en contra de la mujer asociada al menor nivel de formación.

FIGURA 3.24

Ocupados según consideren que las bajas por maternidad/paternidad les han perjudicado en su trayectoria laboral por niveles formativos

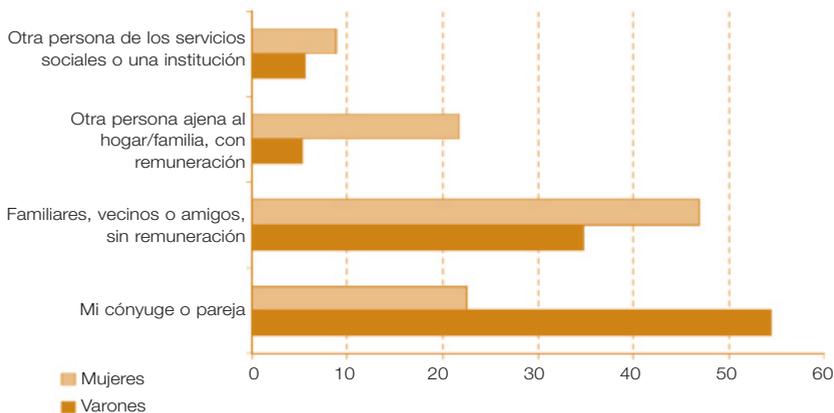


Fuente: Encuesta de Calidad de Vida del Trabajo – Ministerio de Trabajo e Inmigración

En cuanto a las personas dependientes, se realiza un análisis similar al anterior. Según muestra la Figura 3.25 éstas suelen ser atendidos por las mujeres, alcanzando el 55% los hombres que afirman que son atendidos por su cónyuge o pareja. Las mujeres, por el contrario, afirman en el 46% de los casos echar mano de los familiares, vecinos o amigos sin remuneración, mientras que sólo el 22% de éstas dicen tener una pareja que se haga cargo de las personas dependientes de su hogar.

FIGURA 3.25

Persona que se encarga del cuidado de los familiares dependientes. Porcentaje respecto del total de cada grupo

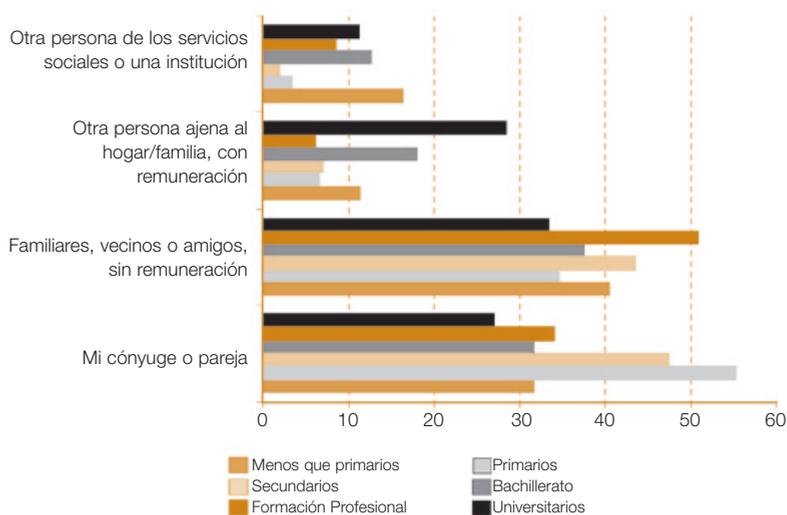


Fuente: Encuesta de Calidad de Vida del Trabajo – Ministerio de Trabajo e Inmigración

Por niveles formativos, Figura 3.26, las diferencias también son significativas. Destacamos en este caso la existencia de un elevado porcentaje (superior al 50%) de personas con formación universitaria o similar que remuneran dicha labor encargándosela a personas ajenas a la familia. Mientras que aquellos con únicamente estudios primarios muestran en el 55% de los casos que ésta es una labor que lleva a cabo su cónyuge o pareja. Sin duda, la disponibilidad de rentas superiores supone un elemento esencial en esa distribución. También es remarkable el caso de aquellos que no tienen estudios los cuales disponen de servicios sociales o instituciones públicas encargadas de hacerse cargo de las personas dependientes. Dicho nivel formativo entra en relación con un menor nivel adquisitivo lo que les facilita el acceso a instituciones u organismos sociales de los que el Estado dispone para el desempeño de estas labores.

FIGURA 3.26

Persona que se encarga del cuidado de los familiares dependientes según nivel de formación del ocupado. Porcentaje respecto del total de cada grupo



Fuente: Encuesta de Calidad de Vida del Trabajo – Ministerio de Trabajo e Inmigración

3.3.2. TIEMPO DEDICADO A LAS TAREAS DEL HOGAR

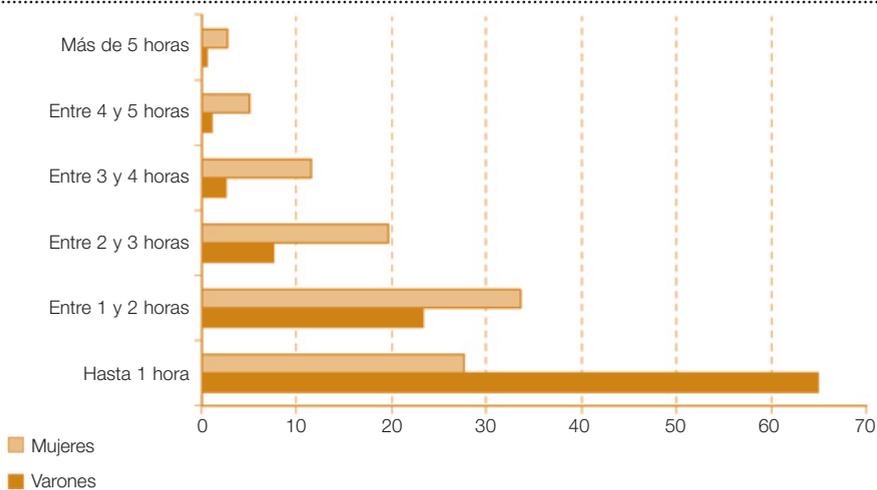
El reparto de las tareas del hogar se hace imprescindible para la completa conciliación de la vida personal, familiar y laboral y sobre todo para la completa incorporación de la mujer al mundo laboral. Tradicionalmente, el trabajo doméstico era considerado como algo propio de las mujeres, mientras que los hombres se dedicaban al trabajo remunerado, lo cual mermaba la independencia, tanto económica como social, de las mujeres. Con el paso del tiempo, éstas se han incorporado al mundo laboral, cosa que como veremos a continuación no ha ocurrido en la misma medida con los hombres en el espacio doméstico. Si ya las diferencias en el cuidado y atención de las personas dependientes se mostraban evidentes entre los

dos sexos a la vista de los datos anteriores, en el plano de las tareas del hogar se hacen todavía más patentes, lo que obliga a la mujer a compaginar trabajo remunerado y trabajo doméstico, estando así presente en dos ámbitos, el productivo y el familiar o doméstico, y viéndose obligadas, en la mayoría de los casos a tener una doble jornada o más bien una “doble presencia”.

Si hacemos un análisis del uso del tiempo por parte de hombres y mujeres respecto de las tareas del hogar podremos encontrar notables diferencias al respecto entre unos y otros. De este modo, todos los datos presentados en esta sección se harán atendiendo a dicha desagregación por sexos, pues lo que se pretende ver es si la incorporación de la mujer al trabajo remunerado se ha visto respaldada por una incorporación de los hombres al trabajo doméstico. De entrada vemos en la Figura 3.27 que el 64% de los hombres dedican menos de 1 hora a las tareas del hogar, mientras que las mujeres superan de manera clara ese límite.

FIGURA 3.27

Tiempo medio diario dedicado a las tareas del hogar por género

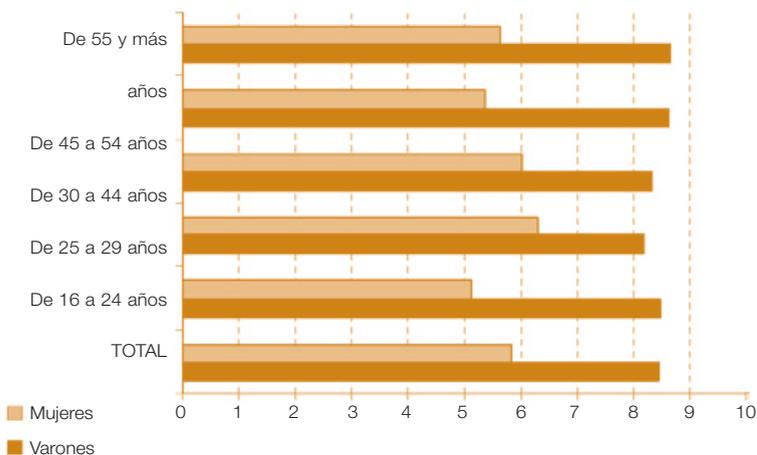


Fuente: Encuesta de Calidad de Vida del Trabajo – Ministerio de Trabajo e Inmigración

Además, se observa en la Figura 3.28 que los hombres reconocen que es su pareja o cónyuge la que se encarga de las tareas domésticas, siendo constante este porcentaje a lo largo de todos los grupos de edad. Las diferencias de edad se muestran más en la respuesta de las mujeres, ya que éstas observan una mayor participación de su cónyuge en las tareas domésticas conforme disminuye la edad de éstos, tendencia que se rompe en el tramo de edad inferior.

FIGURA 3.28

Grado de satisfacción respecto al tiempo que su cónyuge o pareja dedica a las tareas del hogar por edades

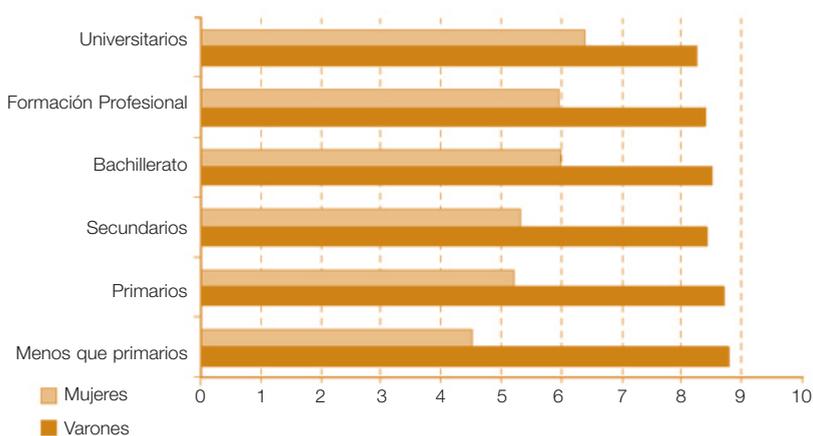


Fuente: Encuesta de Calidad de Vida del Trabajo – Ministerio de Trabajo e Inmigración

En los grados formativos también existe una diferenciación por género, ya que a mayor nivel formativo de las mujeres mayor es la implicación que éstas observan de sus parejas en las tareas domésticas (Figura 3.29) y por lo tanto mayor su grado de satisfacción. Es en estos niveles formativos elevados (bachillerato, formación profesional y universidad) donde la brecha entre hombres y mujeres se reduce, si bien la distancia todavía se muestra significativa.

FIGURA 3.29

Grado de satisfacción respecto al tiempo que su cónyuge o pareja dedica a las tareas del hogar por nivel formativo



Fuente: Encuesta de Calidad de Vida del Trabajo – Ministerio de Trabajo e Inmigración

Por último, la Encuesta de Empleo del Tiempo por su parte da información del tiempo destinado a cada actividad específica. La Figura 3.30 desagrega estas tareas por género y muestra las grandes diferencias que entre hombres y mujeres existen en el reparto de las tareas del hogar. Mientras la limpieza del hogar, la preparación de alimentos, la colada y el cuidado de la ropa, el mantenimiento del hogar diario y las compras son mayoritariamente realizadas por las mujeres, los hombres se encargan más de tareas como la gestión del hogar, el cuidado de las mascotas, el mantenimiento de vehículos y la jardinería, por lo que a la vista de estos datos las diferencias entre ambos en el ámbito doméstico son muy claras.

FIGURA 3.30

Personas que se dedican a las distintas tareas del hogar por desagregación de las mismas y género. Porcentaje respecto del total



Fuente: Encuesta de empleo del tiempo – Instituto Nacional de Estadística

3.3.3. TIEMPO DEDICADO A LA FACETA PERSONAL: OCIO Y TIEMPO LIBRE

Para finalizar el análisis de utilización del tiempo resta la cuestión del tiempo destinado por parte de los individuos a tareas personales. Si como se ha visto en apartados anteriores la diferencia por sexo es relevante, podríamos preguntarnos si la organización del tiempo libre también presenta dualidad en estos términos.

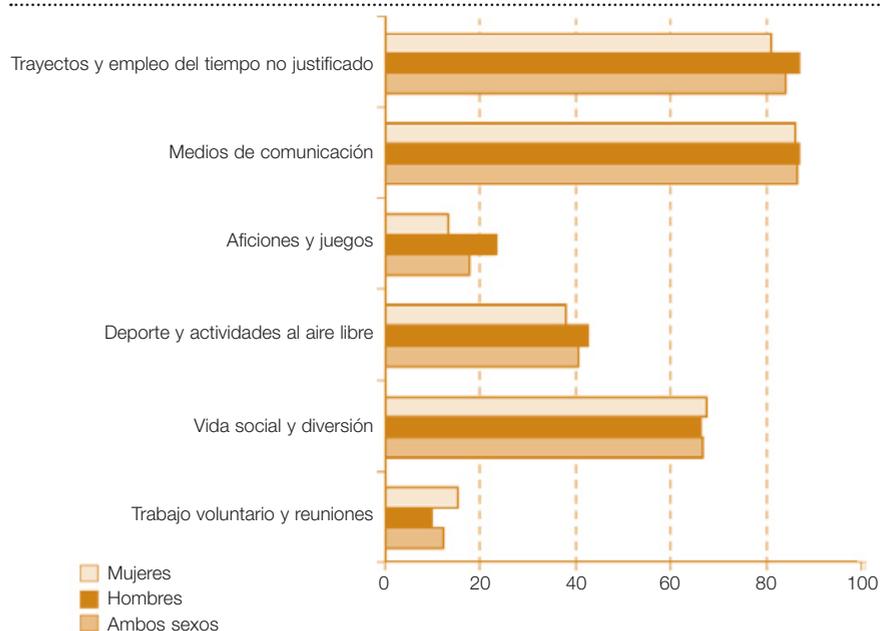
En concreto, la Figura 3.31 y el Cuadro 3.1 permiten distinguir dentro de la faceta personal de ocio y tiempo libre distintas actividades: medios de comunicación, aficiones y juegos,

deportes y actividades al aire libre, vida social y diversión, trabajo voluntario y reuniones. De dichos datos se desprende que, si bien no hay diferencia en el porcentaje de estas tareas que realizan hombres y mujeres sí existe una divergencia en cuanto al tiempo destinado a las mismas.

Las preferencias por dichas actividades (Figura 3.31) son similares, ya que tanto los hombres como las mujeres muestran una mayor dedicación de su tiempo personal a los medios de comunicación y vida social y diversión. Existe, no obstante, una diferencia clara en la realización de deportes y actividades al aire libre y aficiones y juegos donde es claramente superior el porcentaje de hombres que de mujeres.

FIGURA 3.31

Porcentaje de personas que realizan distintas tareas dentro de su faceta personal por género



Nota: Medios de comunicación se refiere a las siguientes actividades: Ver la televisión, lectura de prensa o libros y escuchar la radio.

Fuente: Encuesta de empleo del tiempo 2002/03– Instituto Nacional de Estadística

En cuanto al tiempo que estos destinan a la realización de dichas actividades, Cuadro 3.1, se observa un mayor número de horas al día destinadas a los medios de comunicación (televisión, periódicos, etc.) un total de 2 horas y 38 minutos. En concreto, separando por género, los hombres dedican 2 horas y 48 minutos de su tiempo a dicha actividad, mientras que las mujeres dedican 2 horas y 28 minutos.

■ CUADRO 3.1

Número de horas al día dedicadas a distintas actividades personales

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Medios de comunicación	2:38	2:48	2:28
Vida social y diversión	2:14	2:18	2:09
Deportes y actividades al aire libre	1:58	2:12	1:43
Aficiones y juegos	1:50	1:59	1:35
Trabajo voluntario y reuniones	1:49	1:54	1:46

Fuente: Encuesta de empleo del tiempo 2002/03- Instituto Nacional de Estadística

3.4. La conciliación desde el punto de vista de la empresa: el problema del absentismo laboral

La conciliación no es un tema relativo únicamente a la esfera personal de los trabajadores, sino que también las empresas tienen mucho que hacer al respecto y se pueden ver beneficiadas al adoptar determinadas medidas. Por ello, tras analizar el punto de vista de los ocupados, vamos a analizar el grado en el que las empresas se pueden ver afectadas por la adopción o no de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, centrándonos especialmente en el absentismo laboral.

La Cámara de Comercio e Industria de Madrid, a partir de un estudio de la situación de las empresas en la CCAA¹⁵, recomienda a las empresas que apliquen medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. A su juicio, gracias a las prácticas conciliadoras, tanto la empresa como el trabajador pueden obtener muchos beneficios. Para la empresa, captar y retener el talento de sus empleados, aumentar el compromiso organizacional, la productividad, reducir los índices de absentismo y la intención de abandonar la empresa. Para el empleado supone reducir los niveles de estrés tanto en el trabajo como fuera de él, aumentar la satisfacción de sus tareas laborales y reducir el nivel de conflictividad que pueda surgir entre su vida laboral y familiar.

En España, según datos de un informe elaborado por ADECCO en 2009 en que utilizan datos del INE¹⁶, el 5,35% de los ocupados no van a trabajar, la mayoría por tener vacaciones, permisos o por estar enfermos, mientras que la medida de absentismo laboral en Europa está en torno al 4%. Este hecho ocasiona numerosos problemas en la estructura organizativa de las empresas y hace que incurran en costes asociados a la contratación de personal para cubrir una baja. Además, la sustitución de un empleado por otro no es el único problema, ya que la empresa incurrirá también en costes temporales ocasionados por el tiempo destinado a formar y familiarizar al nuevo empleado con el desempeño de la actividad.

La dificultad por parte de los empresarios por conciliar la faceta personal de sus trabajadores con la laboral puede derivar en un incremento del absentismo no justificado así como en un aumento del nivel de estrés. Estos aspectos serán analizados en este apartado, entendidos como un coste que debe ser asumido por el empresario y que se derivan de la dificultad de implantar medidas conciliadoras en las empresas. Mostraremos un pequeño análisis de

¹⁵ <http://www.camaramadrid.es/doc/inkext/n.p-conciliar-en-crisis.pdf>.¹⁶ http://www.adecco.es/_data/Estudios/pdf/450.pdf.

la pérdida de horas productivas por incapacidad laboral transitoria y también de las horas dedicadas a la formación. Por último, este apartado se centrará en el nivel de absentismo de Aragón, comprándolo con el de otras Comunidades Autónomas.

3.4.1. EL ABSENTISMO LABORAL

El absentismo es un factor negativo en la productividad que origina un encarecimiento del precio de los productos, ya que tiene el efecto de un incremento de la mano de obra para obtener el mismo producto. Además, es un problema difícil de abordar y de cuantificar. No obstante, un sencillo análisis del problema nos puede llevar a concluir que no es más que un fenómeno directamente vinculado a la actitud del individuo ante el trabajo. Por lo general, todo trabajador quiere trabajar y realizar bien su trabajo, pero cuando éste no se encuentra a gusto en su puesto de trabajo, bien por motivos personales, laborales o sociales, se puede crear un clima dentro de su entorno laboral que le convierta en un potencial absentista. Por tanto, para abordar el fenómeno del absentismo laboral se debe atender a las causas que lo provocan teniendo en consideración los modelos organizativos y el clima laboral que se fomenta en cada empresa.

El modelo de organización actual, como ya se señaló al principio de este capítulo, puede generar conductas rutinarias y competitivas que lleven al desgaste del trabajador y en consecuencia a una falta de implicación del mismo. En estas condiciones, el fenómeno del absentismo es utilizado como una vía de escape que le producirá un alivio temporal y una mejora transitoria. Por ello, las empresas deben tomar iniciativas que logren una mayor implicación de sus trabajadores, fomentando su creatividad e iniciativa, y, en definitiva, obrando en pro de un clima laboral favorable, del que también son responsables los propios trabajadores.

En el estudio del absentismo, una primera dificultad a la que nos enfrentamos es la multiplicidad de definiciones sobre el mismo. Una definición ampliamente utilizada es considerar el absentismo laboral como la mera ausencia del trabajador de su puesto de trabajo dentro de la jornada legal pactada, independientemente de la justificación de dicha ausencia. Ahora bien, dentro de esta visión únicamente se considera como absentismo la no asistencia al trabajo, es decir, el absentismo físico, sin tener en cuenta otras actitudes del trabajador en su puesto de trabajo que pueden llevar a un absentismo presencial, definición más amplia que implica no solo la ausencia física del puesto de trabajo, sino también la no realización de la labor productiva para la que ha sido contratado. Este último aspecto ha sido definido por algunos autores como el “presentismo”, es decir, estar físicamente en el puesto de trabajo sin estar trabajando, lo que sin duda también supone un coste para la empresa. La dificultad de cuantificar este absentismo presencial hace que los datos oficiales normalmente identifiquen el absentismo con la ausencia física del trabajador en su puesto de trabajo.

En consecuencia, contar con unos indicadores de absentismo tolerables es una labor en la que deben implicarse responsablemente las empresas, los trabajadores y las Administraciones Públicas.

En esta línea, el informe ‘Absentismo laboral: el colesterol de la empresa’ (Empresas Familiarmente Responsables (EFR), 2009) define varios tipos de absentismo e identifica algunos casos que clasifica como “absentismo bueno”. Por un lado, estaría el absentismo no presencial donde se puede distinguir entre el absentismo legal o tradicional y el absentismo conciliador (Figura 3.32). El primero, es el que está justificado por causas médicas, como puede ser la denominada Incapacidad Laboral Transitoria (ILT), de la que se hablará con más

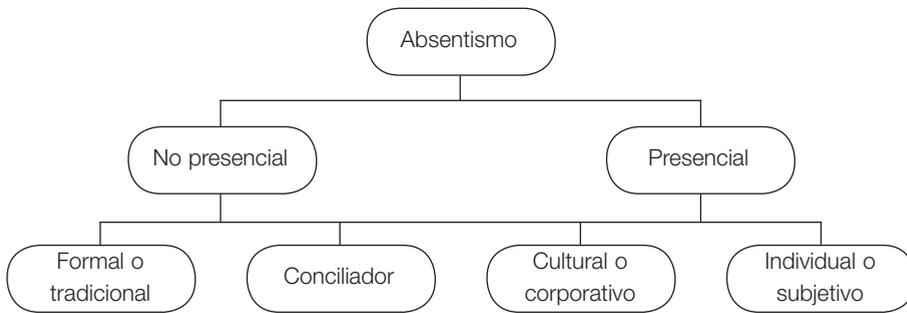
detalle cuando se cuantifique el fenómeno del absentismo. El segundo, es el absentismo conciliador, consecuencia de la aplicación de medidas conciliadoras en las empresas. Éste es el ‘absentismo bueno’, ya que mediante la implantación de medidas de flexibilidad y conciliación personal, familiar y laboral, y sus consecuentes efectos en la motivación de los empleados, se puede llegar a reducir entre 2 y 3 puntos las tasas de absentismo en el país, lo que supondría un ahorro de 5.000 millones de euros al año según el informe de EFR (2009).

Por otro lado, un segundo tipo de absentismo, más difícil de detectar, es el absentismo presencial. Son aquellos casos en el que una persona está en su puesto de trabajo pero dedicada su tiempo a otros asuntos profesionales o personales fuera de la esfera productiva. Entre las actividades más habituales está revisar el correo electrónico personal, realizar llamadas telefónicas personales, leer el periódico, alargar el tiempo para el café, navegar en internet por sitios ajenos al trabajo, chatear con los amigos o con los compañeros de oficina o salir a hacer recados. El absentismo presencial es difícil de controlar porque entra en el terreno del derecho a la intimidad, un campo que las empresas no pueden regular. Pero se pueden adoptar medidas para que los trabajadores no se sientan inclinados a perder el tiempo. Entre ellas estaría establecer sistemas de control para acceder y salir del centro de trabajo, que evitaría las pausas excesivas para fumar o para tomar café, o limitar el acceso a internet y a otras herramientas que los empleados no precisen para llevar a cabo sus tareas.

Dentro del absentismo presencial se puede incluir también el absentismo individual o subjetivo, que hace referencia a la tensión que sufre el individuo que le impide estar concentrado y rendir en su trabajo. Este absentismo no es intencionado y es de carácter transitorio. Un buen conocimiento de los empleados que permitiera identificar las situaciones que les provocan estrés ayudaría a reducir este tipo de absentismo.

■ FIGURA 3.32

Tipos de absentismo laboral



Fuente: ‘Absentismo laboral: el colesterol de la empresa’, EFR, 2009

Una adecuada política de motivación es, sin duda, la mejor arma para luchar contra el absentismo. Para aplicarla es necesario averiguar qué medidas pueden contribuir a aumentar la satisfacción de los empleados e implantar acciones concretas. Una de las más valoradas es la flexibilidad horaria, ya que ayuda a compaginar la vida personal, familiar y laboral.

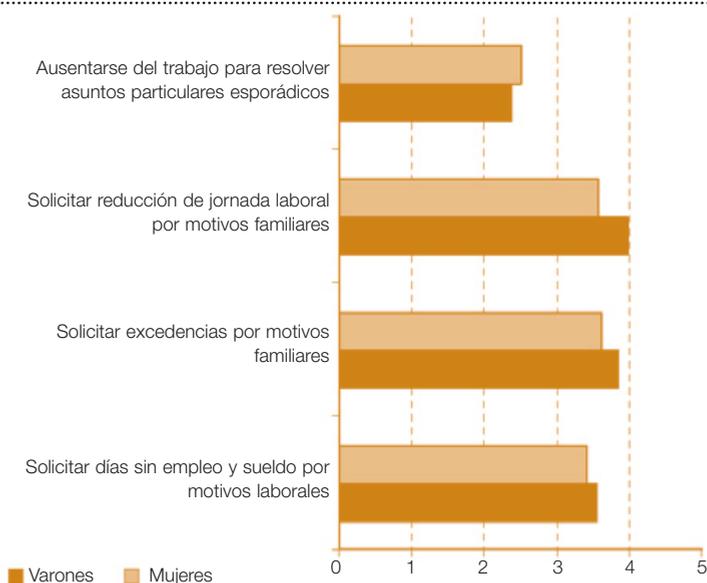
En esta línea, analizamos las dificultades a las que se enfrentan los ocupados en su centro de trabajo o empresa para solicitar horas de su jornada laboral para la resolución de asuntos

personales o la propia conciliación de estos con su faceta personal o familiar. En primer lugar, atendiendo al grado de dificultad que encuentran los ocupados para solicitar determinadas licencias, la Figura 3.33 muestra que los trabajadores tienen mayor dificultad para solicitar reducción de jornada que otros tipos de licencias. Esta dificultad es mayor para los hombres que para las mujeres.

Por otra parte, el poder ausentarse del trabajo para la resolución de asuntos esporádicos no plantea grandes dificultades a los ocupados. En el caso de las mujeres es algo más complicado, pero en cualquier caso el nivel de dificultad está por debajo de los 2,5 puntos en una escala de 10. La petición de excedencias o días sin empleo y sueldo tiene una dificultad moderada, cercana a los 4 puntos en el caso de los hombres, siendo más fácil para las mujeres el solicitar este tipo de permisos.

FIGURA 3.33

Dificultad de los ocupados para solicitar en su empresa medidas de conciliación familiar



Nota: Grado de dificultad medido de 0 (ninguno) a 10 (alto).

Fuente: Encuesta de empleo del tiempo (2002-2003) – Instituto Nacional de Estadística

Desde el observatorio de Empresas Familiarmente Responsables (EFR) se señala el esfuerzo de las empresas por aplicar medidas conciliadoras frente a medidas sancionadoras como herramienta para reducir el nivel de absentismo laboral. Como prueba de la relación directa entre las medidas adoptadas y la reducción de las ausencias al trabajo, un informe realizado por este observatorio muestra que mientras el absentismo en España se encuentra en un 5'3%, en el caso de las EFR éste se reduce hasta el 3%. El informe señala que hay diferencias de género, siendo mayor el absentismo ligado a la mujer. Como veremos más adelante, la falta de conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las mujeres repercute en

su nivel de estrés, lo que les lleva a triplicar, según este informe, el número de días al año que faltan al trabajo frente a los hombres (4,4 días frente a 1,7 días en el caso de los hombres).

Álvarez García (1999) analiza los factores que explican las ausencias al trabajo y constata la importancia del tipo de jornada laboral que realizan los trabajadores, la estructura organizativa implícita en cada rama de actividad, así como el reparto de roles entre sexos dentro del hogar. El estudio revela que el comportamiento absentista de los trabajadores reproduce el reparto tradicional de roles entre hombres y mujeres dentro del hogar. Las mujeres muestran episodios de absentismo provocados por la necesidad de atender a familiares con mayor probabilidad que los hombres. Sin embargo, la probabilidad de que se ausenten para la realización de otro tipo de gestiones es significativamente menor que la masculina. En cuanto a las condiciones contractuales y el horario de trabajo las únicas circunstancias que tienen un efecto significativo en las ausencias por motivos familiares son la jornada partida y la rigidez del horario de entrada y salida.

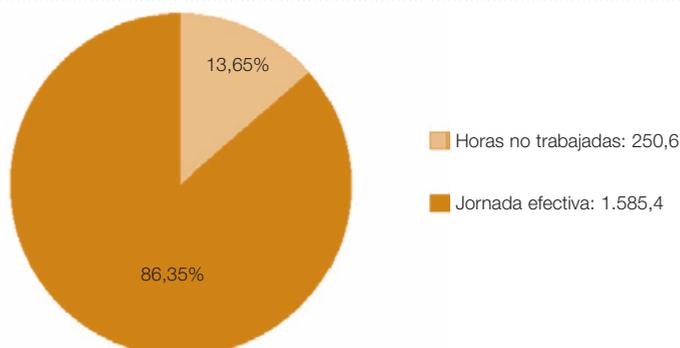
En definitiva, la adopción por parte de la empresa de medidas conciliadoras puede redundar en una mayor motivación y en una reducción del nivel de absentismo laboral. Estos estudios apuntan que para propiciar dicho entorno en la vida de todo trabajador es fundamental la implantación de una cultura del compromiso con medidas a favor de la conciliación de la vida laboral y personal/familiar. La voluntad por parte de las empresas y los trabajadores para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es una medida para atajar el absentismo laboral.

3.4.2. CUANTIFICACIÓN DE LAS HORAS NO TRABAJADAS

Las causas del absentismo laboral son muchas y variadas, y algunas de ellas, como ya hemos indicado en el apartado anterior, muy difíciles de cuantificar. Diversas estadísticas oficiales ofrecen datos sobre los tiempos de trabajo, es decir, los periodos de tiempo que están vinculados o relacionados con la actividad laboral del trabajador. Según los datos de la Encuesta de Coyuntura Laboral, en España en el año 2009 la jornada efectiva de trabajo, por término medio, fue de 1.585 horas por trabajador. Esta jornada efectiva es el resultado de descontar a las horas pactadas por trabajador todas aquellas horas de trabajo no realizado, que representaron el 13,65% de las horas pactadas.

En la Encuesta de Coyuntura Laboral los motivos que se recogen de las horas no realizadas son: vacaciones o festivos, incapacidad laboral transitoria (ILT) y maternidad, permisos remunerados (nupcialidad, natalidad, fallecimiento...), conflictividad laboral, expedientes de regulación de empleo, representación sindical, absentismo no justificado, horas dedicadas a formación y otros motivos varios que pueden incluir, entre otros, visitas medicas, cortes de energía, rotura de máquinas... De todos estos motivos no podemos considerar absentismo laboral las horas no trabajadas por vacaciones y festivos, pero sí el resto de horas no trabajadas, que incluyen tanto los permisos legales y bajas por enfermedad como las ausencias no justificadas o fraudulentas, como pueden ser las enfermedades ficticias. De estas horas ausentes haremos una pequeña descripción en lo que resta de capítulo.

■ FIGURA 3.34

Jornada efectiva y horas no trabajadas por año y trabajador (2009)

Fuente: Encuesta de Coyuntura Laboral – Ministerio de Trabajo e Inmigración

El Cuadro 3.2 muestra la estructura de las horas no realizadas según motivos. En el año 2009, cada trabajador dejó de trabajar un total de 250,5 horas, lo que supone un incremento de las horas no trabajadas del 5,9% con respecto al año 2000. Este incremento se debió principalmente a un aumento en el absentismo laboral (justificado o no) del 52,49%, ya que las vacaciones y festivos se redujeron en casi un 5%, pasando de 192 horas en el año 2000 a 182,5 en el 2009.

Para abordar el problema de la cuantificación del absentismo laboral debemos diferenciar entre los distintos tipos de *ausencias al trabajo*. Por un lado encontramos una serie de ausencias motivadas por la propia empresa. Es este el caso de los expedientes de regulación de empleo, los permisos remunerados y la formación del trabajador a cargo de la empresa. Estos tres motivos suponen una pérdida de 12,2 horas por trabajador y año, tres horas más que en el 2008. Con respecto al año 2000, tanto los permisos remunerados como los expedientes reguladores han ido ganando peso, especialmente éstos últimos como consecuencia de la crisis internacional en la que nos encontramos.

Existen, por otro lado, ausencias al trabajo con carácter involuntario ocasionadas por enfermedades o cuestiones de maternidad, son las llamadas ausencias por procesos de invalidez o incapacidad laboral transitoria (ILT). La falta de asistencia al trabajo por motivos de salud ocupa el primer lugar de las horas perdidas remuneradas por absentismo. El número de horas de trabajo perdidas por enfermedad ha aumentado considerablemente si se considera toda la década puesto que en el año 2000 cada trabajador perdía una media de 35 horas, en el año 2009 esta cifra asciende a 43,1 horas, lo que supone un crecimiento ligeramente por encima del 20% (este porcentaje era del 45% en el 2008).

Los accidentes laborales y los episodios de enfermedad de los trabajadores suponen una carga económica para los empresarios que deben asumir, además de los costes directos derivados del mantenimiento de las cotizaciones y del pago del subsidio por enfermedad, una serie de costes indirectos para poder sustituir la mano de obra ausente. También suponen un gravamen para los entes públicos, ya que deben afrontar parte del pago de los subsidios y la prestación de los servicios sanitarios correspondientes (Álvarez García, 1999). Estos costes son ineludibles cuando la enfermedad del trabajador no es evitable. Sin embargo, existe una

parte de absentismo laboral no justificado que se oculta bajo la incapacidad temporal, principalmente por la simulación de dolencias falsas, con importantes repercusiones económicas. Este tipo de absentismo, denominado “absentismo medicalizado” (Nova, 1996), es muy difícil de cuantificar al no poder diferenciar las dolencias reales de las fraudulentas.

■ CUADRO 3.2

Horas no trabajadas según motivos (Horas-año por trabajador)

	2000	2004	2009	Variación 2000-2009
Vacaciones y festivos	191,9	180,7	182,5	-4,91%
Vacaciones anuales	103,9	102,7	107,7	3,68%
Fiestas laborales	85,4	73,0	69,4	-18,69%
Puentes no recuperables	2,6	5,0	5,4	108,54%
Causas ocasionales (Absentismo)	44,7	55,3	68,2	52,49%
I.L.T y maternidad	35,3	45,9	52,2	47,88%
Permisos remunerados	3,5	3,9	5,7	62,79%
Regulación de empleo	0,4	0,4	4,8	1106,38%
Conflictividad laboral	0,6	0,3	0,2	-72,75%
Representación sindical	1,4	1,5	1,5	8,09%
Absentismo no justificado	1,1	1,3	1,3	18,69%
Formación	1,7	1,5	1,7	2,23%
Otros motivos	0,6	0,5	0,6	6,01%
Total	236,6	236	250,5	5,90%

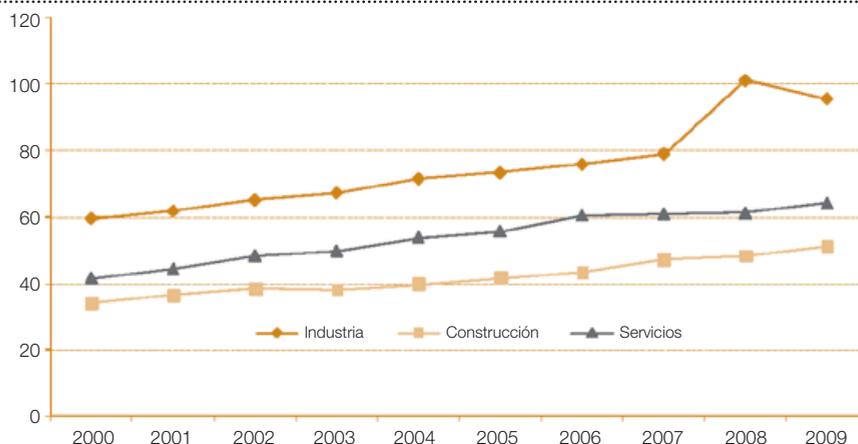
Fuente: Encuesta de Coyuntura Laboral – Ministerio de Trabajo e Inmigración

El absentismo no justificado supone casi un 2,28% de las ausencias al trabajo y ha crecido casi el 20% entre el 2000 y el 2009, tendencia creciente que ya se observaba en el 2008. En este caso existe una intención clara por parte del empleado de evadirse al menos de manera temporal de su puesto de trabajo. Dentro del absentismo no justificado se debería incluir el “absentismo medicalizado”, aunque esto no es posible por la dificultad de detectarlo y cuantificarlo. Este tipo de ausencias voluntarias suelen ser un reflejo del descontento o actitud negativa de los empleados con respecto al trabajo.

Como se puede apreciar en las Figuras 3.35 y 3.36, las tasas de absentismo varían según el sector económico al que pertenecen las empresas y el tamaño de las mismas. Durante todo el periodo de estudio (2000-2010) el sector industrial registró las tasas más altas de absentismo, seguido del sector servicios y por último de la construcción. Los trabajadores de la industria, faltaron al trabajo en 2009 una media de 95,5 horas, 21,1 horas más que un trabajador del sector servicios y 33,3 horas más que los empelados de la construcción. Industria ha sido el sector en el que más ha crecido el absentismo, un 60,5% entre 2000 y 2009.

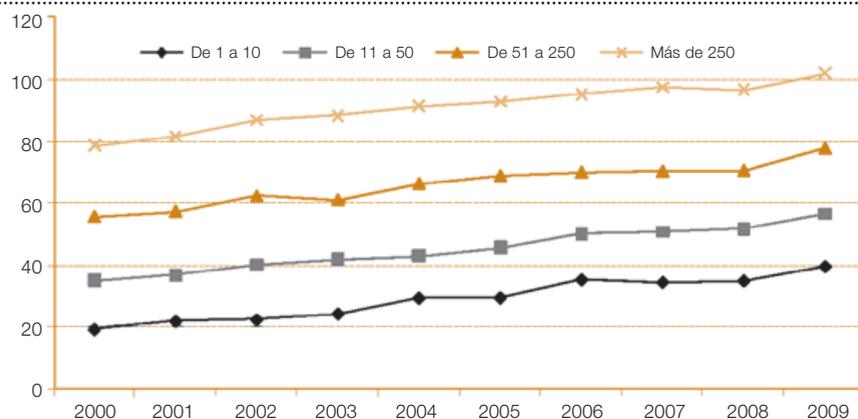
En la Figura 3.36 se observa claramente como las horas de trabajo perdidas aumentan con el tamaño de la empresa. En el año 2009, los trabajadores de las empresas más grandes, aquellas que cuentan con más de 250 trabajadores, faltaron al trabajo una media de 101,8 horas, 62,8 horas más que un trabajador de una pequeña empresa con menos de 10 trabajadores. Esto podría estar relacionado con el hecho de que en las grandes empresas es más difícil hacer un seguimiento personalizado del absentismo, lo que propicia el comportamiento fraudulento de algunos trabajadores.

FIGURA 3.35

Evolución del absentismo por sector (horas-año no trabajadas por trabajador)

Fuente: Encuesta de Coyuntura Laboral – Ministerio de Trabajo e Inmigración

FIGURA 3.36

Evolución del absentismo según el tamaño de la empresa (horas-año no trabajadas por trabajador)

Fuente: Encuesta de Coyuntura Laboral – Ministerio de Trabajo e Inmigración

Profundizando algo más en el tema del absentismo, tratamos a continuación con más detalle algunas de las causas del absentismo. En concreto se va a estudiar la incapacidad laboral atendiendo al origen de la misma, bien sea una enfermedad común o un accidente laboral, el estrés y su relación con el absentismo laboral y, por último, se ofrecerán algunos datos sobre las horas dedicadas a formación dentro de las empresas.

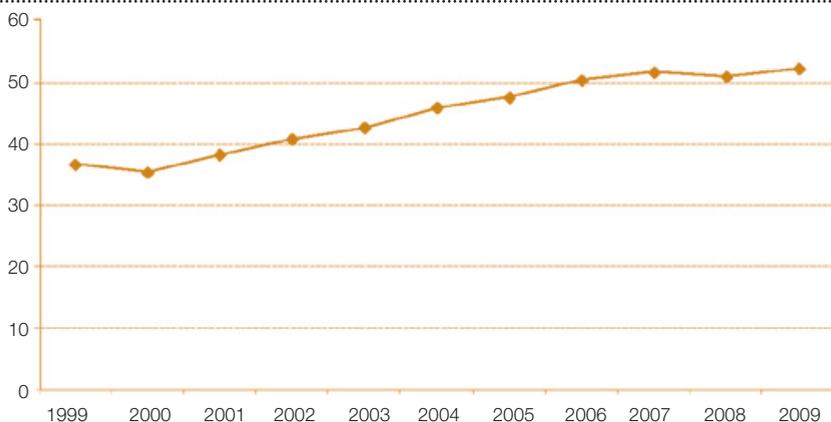
3.4.2.1. Incapacidad laboral transitoria (ILT)

Las bajas legales por enfermedad o accidente laboral son la principal causa de absentismo en España. Las bajas por enfermedad han crecido un 39,6% entre 1999 y 2009. Este crecimiento ha sido constante a lo largo de todo el periodo, salvo en el último año en el que experimentaron un ligero retroceso, probablemente relacionado con la situación de crisis y el miedo a perder el trabajo, Figura 3.37.

Son muy diversos los factores que pueden influir tanto en la ocurrencia de un proceso de incapacidad laboral como en la duración de la misma. La base de datos de la Seguridad Social ofrece información agregada de las distintas entidades relacionadas con la gestión y control de los procesos de ILT, lo que permite hacer un seguimiento de los principales indicadores de las bajas por enfermedad. Esta información se presenta en el Cuadro 3.3.

FIGURA 3.37

Evolución de las horas no trabajadas por procesos de ILT (horas-año por trabajador)



Fuente: Encuesta de Coyuntura Laboral – Ministerio de Trabajo e Inmigración

La tasa de incidencia de la ILT hace referencia al número de procesos que se han iniciado durante el periodo en relación a la población protegida media; se calcula como el promedio de bajas por ILT producidas cada mes por cada mil trabajadores protegidos. En el año 2009 (según datos acumulados hasta septiembre) el promedio de bajas mensuales por enfermedades comunes fue de 26,37 por cada mil trabajadores. Esta cifra supone una mejoría con respecto al 2007, ya que el índice era de 29,9, es decir, una media de casi tres trabajadores de cada 100 estuvieron de baja por enfermedad cada mes en ese año. Los accidentes laborales afectaron en 2009 a una media de 4 trabajadores de cada mil. Esta cifra supone una reducción del 25% con respecto a la tasa de incidencia de 2007.

La prevalencia es el número de procesos registrados en vigor en relación a la población protegida, es decir, el número de trabajadores en situación de baja médica al final del periodo por cada mil trabajadores protegidos. La tasa de prevalencia promedio mensual para el año 2009 (hasta el mes de septiembre) ha sido de 26 trabajadores por cada mil en el caso de

enfermedades comunes y de 3,42 bajas por accidente laboral. Estas cifras suponen una considerable mejoría con respecto a las registradas en 2007 que fueron respectivamente 32,4 y 4,37 por cada mil trabajadores protegidos.

En cuanto a la duración media de los procesos de ILT, calculada dividiendo el total de días de baja de todos los procesos entre el número total de procesos de incapacidad, se ha producido un ligero aumento, tanto en el caso de las bajas por enfermedad como en las bajas por accidente. En 2009 las bajas por enfermedad duran en promedio 40,6 días y son tres días más largas que las bajas de 2007. En el caso de los accidentes laborales, las bajas son de 32,5 días, cinco más que en 2007.

■ CUADRO 3.3

Tasas de incidencia y prevalencia de ILT por cada mil habitantes y duración media de las bajas (trabajadores por cuenta ajena)

	Contingencias comunes			Accidentes de trabajo		
	Incidencia	Prevalencia	Duración	Incidencia	Prevalencia	Duración
2007	29,90	32,40	37,58	5,98	4,37	27,76
2008	28,72	28,08	37,81	5,22	3,66	30,09
2009*	26,37	26,04	40,67	4,33	3,42	32,59

*Datos acumulados hasta septiembre del 2009

Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Secretaría de Estado de la Seguridad Social

3.4.2.2. Estrés laboral

Hemos señalado con anterioridad la importancia del estrés laboral y la ansiedad como una de las causas del absentismo laboral, que además influye en el número de bajas médicas. Por eso, dedicamos un apartado a analizar esta causa psicológica de absentismo laboral.

El estrés laboral puede estar originado por un desajuste en el reparto de tiempos entre las facetas personal, familiar y laboral. En este caso, éste se produce ante la sensación de incapacidad para asumir los retos que presenta las distintas facetas de la vida. Se puede definir por tanto como “una respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento del individuo que intenta adaptarse y ajustarse a distintas presiones externas e internas”. Es este por tanto causa de una ausencia al trabajo en ocasiones por bajas relacionadas por angustia, depresión, dolores fisiológicos, etc.

Para hacernos una idea de la importancia de este fenómeno volvamos al cuadro 3.2. donde se muestra conjuntamente el número de días de baja por maternidad y por incapacidad temporal. Ambos son la causa más importante de horas no trabajadas y remuneradas por parte de los trabajadores. La incapacidad temporal comprende las horas de ausencia del trabajo por enfermedad común o profesional, o accidente, ya sea o no de origen laboral. La suspensión de la prestación laboral por maternidad tiene una duración de 16 semanas, mientras que en el caso de adopción la duración máxima oscila entre 6 y 8 semanas. Las bajas por maternidad o paternidad tienen lugar en momentos muy concretos de la vida laboral, mientras que las bajas por incapacidad temporal acontecen con mayor frecuencia, sin una duración determinada, sin distinción de género, edad y suponen un alto coste económico y social. En esta línea y teniendo en cuenta que el estrés laboral puede ser calificado como

una causa del absentismo laboral, resulta evidente que su coste se sitúa en importancia muy por encima respecto a las bajas por maternidad o paternidad.

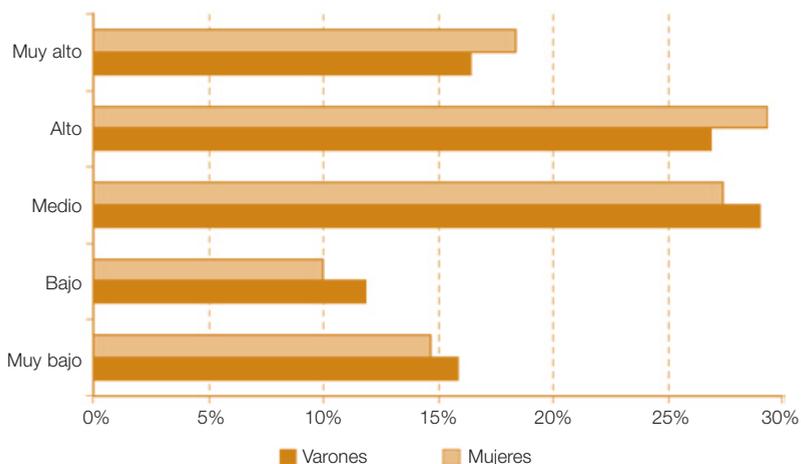
Datos del INE avalan esta conclusión. El estrés laboral afecta en España a más del 40% de los trabajadores asalariados y a cerca del 50% de los empresarios, según los microdatos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (INE). Además, esta enfermedad provocó el 7% de las bajas laborales en 2008, altas tasas de rotación y el 50% del absentismo no justificado en la empresa.

La sobrecarga de trabajo es una de las causas principales de estrés en las personas. En el caso de la mujer esta sobrecarga se ve incrementada con la no conciliación entre las distintas facetas de su vida, sobre todo la familiar y laboral, lo que les obliga a llevar en sus vidas una doble presencia en dos ámbitos, el del trabajo remunerado y el doméstico. Un estudio realizado por el Instituto de la Mujer¹⁷ indica que el uso de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, permite a las mujeres no llevar una doble jornada (la laboral que se suma a las responsabilidades del hogar), lo que reduce el nivel de estrés y, como consecuencia, el repunte de enfermedades como infarto, diabetes e hipertensión arterial.

Así, las mujeres muestran un mayor nivel de estrés que los hombres en sus puestos de trabajo lo que se observa en la Figura 3.38.

FIGURA 3.38

Porcentaje de trabajadores por género que sufren distintos grados de nivel de estrés en el trabajo



Fuente: Encuesta de Calidad de Vida del Trabajo – Ministerio de Trabajo e Inmigración

¹⁷ http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/Conciliacion_Corresponsabilidad.pdf.

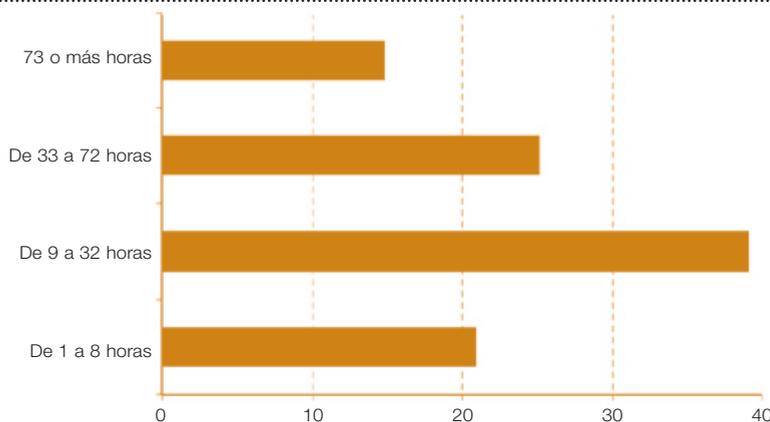
3.4.2.3. Horas no trabajadas por motivos formativos

El transcurso del tiempo en el trabajo no siempre se destina a la realización de actividades relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo, ya que, en ocasiones, este tiempo es utilizado por algunas empresas para aumentar el nivel formativo de sus trabajadores.

Vemos en la Figura 3.39 que el número de horas al año destinadas a la realización de cursos está por debajo de las 32 horas anuales, siendo de más del 60% el porcentaje de asalariados que destinan dicho tiempo a la actividad formativa. Esta cantidad de horas es considerable, pues equivalen a aproximadamente una semana de trabajo. De modo que, siempre y cuando se produzca dentro de la jornada laboral no supondrá un problema para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar del propio trabajador, pues no se verá alterando su jornada laboral.

■ FIGURA 3.39

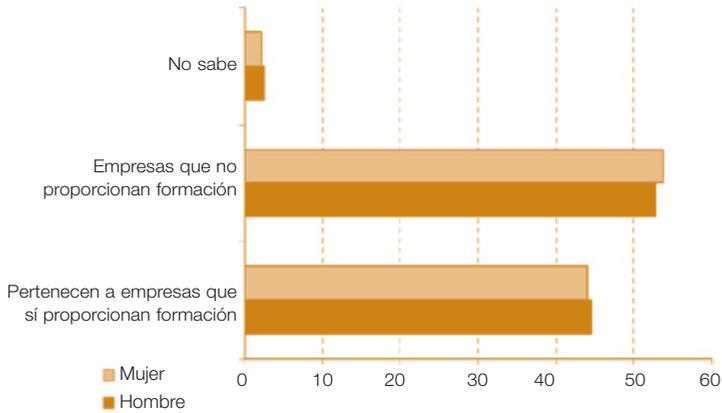
Número de horas al año que han asistido a dichos cursos



Fuente: Encuesta de Calidad de Vida del Trabajo – Ministerio de Trabajo e Inmigración

La Figura 3.40 nos muestra el porcentaje de trabajadores que se encuentran empleados en empresas que ofrecen formación a sus trabajadores. Así, vemos que algo más del 50% de los asalariados pertenecen a empresas que proporcionan formación a sus trabajadores. Dicho porcentaje desagregado por género muestra que la diferencia entre hombres y mujeres es despreciable, no obstante, es ligeramente superior el porcentaje de hombres que trabajan en empresas que sí realizan actividades formativas.

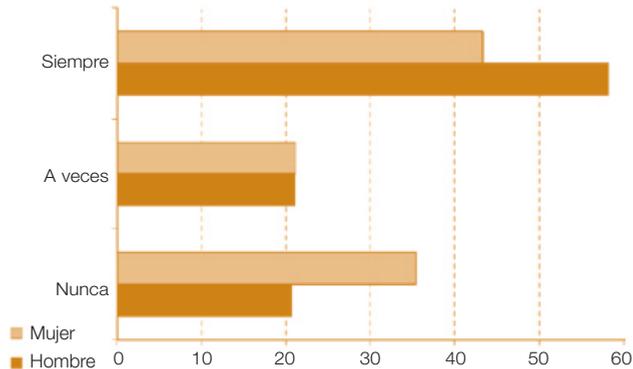
FIGURA 3.40

Asalariados según pertenezcan a empresas que realizan formación

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida del Trabajo – Ministerio de Trabajo e Inmigración

Sin embargo, destacamos en la Figura 3.41 que existe una diferencia de género en cuanto al tiempo destinado a la realización de dichos cursos, ya que es menor el porcentaje de mujeres que afirman realizar dichas actividades formativas durante la jornada laboral. En concreto, la diferencia es de 15 puntos porcentuales a favor de los hombres. Esta diferenciación es importante pues está indicando que el tiempo invertido por las mujeres a la realización de actividades formativas no se encuentra incluido dentro de su horario laboral pese a que, como muestra la Figura 3.42 hombres y mujeres participan por igual en actividades formativas financiadas por su empresa.

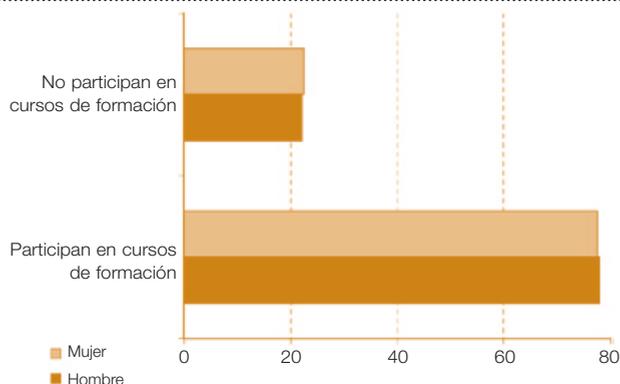
FIGURA 3.41

Asalariados que participan en cursos de formación organizados y financiados por su empresa según se hayan realizado dichos cursos dentro del tiempo de trabajo. Por género. Porcentaje respecto del total de cada grupo

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida del Trabajo – Ministerio de Trabajo e Inmigración

FIGURA 3.42

Asalariados que participan cursos de formación organizados y financiados por su empresa. Porcentaje respecto del total



Fuente: Encuesta de Calidad de Vida del Trabajo – Ministerio de Trabajo e Inmigración

3.4.3. EL ABSENTISMO LABORAL EN ARAGÓN

En este apartado se hace una revisión del grado de absentismo en Aragón, comparándolo con el de otras Comunidades Autónomas y con la media nacional. El Cuadro 3.4 muestra información relativa a las horas de trabajo pactadas, las horas efectivamente trabajadas y las horas no trabajadas, tanto para Aragón como para España, distinguiendo por sectores de actividad. Como se puede observar en dicho cuadro, las horas mensuales no trabajadas en Aragón están algo por encima de la media nacional. En Aragón se deja de trabajar una hora y media más que en el resto del país. Esta diferencia se debe principalmente al tiempo que no trabajan los contratados a tiempo completo, ya que la diferencia horaria de los trabajadores a tiempo parcial es menor con respecto a la media nacional.

Por sectores, es en construcción donde se aprecia la mayor diferencia. Por mes, un trabajador de la construcción en Aragón deja de trabajar 24,7 horas, tres horas más que un trabajador medio español.

■ CUADRO 3.4

Horas trabajadas y no trabajadas por mes y trabajador (promedio hasta septiembre 2009)

	Horas Pactadas		Horas efectivas		Horas no trabajadas	
	España	Aragón	España	Aragón	España	Aragón
Total trabajadores						
Total sectores	154,9	155,3	132,4	131,5	23,1	24,5
Industria	163,8	164,8	135,6	135,4	29,1	30,2
Construcción	166,2	165,7	145,2	141,8	21,5	24,7
Servicios	151,2	150,3	129,9	128,5	22,0	22,5
Trabajadores a tiempo completo						
Total sectores	168,1	168,8	143,5	142,8	25,4	26,8
Industria	170,3	170,9	140,7	140,3	30,6	31,4
Construcción	170,8	170,8	149,3	145,9	22,2	25,6
Servicios	167,1	167,6	143,2	143,2	24,6	25,2
Trabajadores a tiempo parcial						
Total sectores	85,1	80,5	74,3	69,1	11,0	11,5
Industria	79,6	66,4	69,6	56,3	10,2	10,1
Construcción	83,4	83,9	72,9	73,8	10,5	10,1
Servicios	85,6	81,8	74,7	70,2	11,1	11,7

Fuente: Encuesta trimestral de costes laborales (2009)

Hay que tener en cuenta que las cifras analizadas incluyen también las horas no trabajadas por festivos y vacaciones, por lo que es necesario analizar el absentismo laboral neto de festivos para poder apreciar si realmente su incidencia es mayor entre los trabajadores aragoneses. Esta información se presenta en el Cuadro 3.5. Las cifras de este cuadro reflejan las horas anuales no trabajadas por causas ocasionales: incapacidad laboral transitoria, maternidad, permisos remunerados, regulación de empleo, conflictividad laboral, representación sindical, absentismo no justificado y formación. Las diferencias entre Comunidades Autónomas son significativas, tanto por la incidencia del absentismo como por su evolución en el tiempo.

En primer lugar se observa que, en todas las Comunidades Autónomas sin excepción, ha crecido el número de horas no trabajadas entre 2000 y 2009 aumentando la tendencia observada para el 2008. La comunidad donde menos ha crecido el absentismo es Asturias, con una tasa de crecimiento del 2,3%. No obstante, Asturias era la región con mayor número de horas no trabajadas en el año 2000, 72,7 horas, diez horas anuales más que la siguiente comunidad, País Vasco con 62,4 horas. Sin embargo, el menor crecimiento del absentismo en Asturias hace que en el año 2009 se vea superada por cuatro CCAA, Cantabria, Galicia, País Vasco y Navarra. Estas comunidades junto con Aragón y Galicia están todas por encima de las 70 horas anuales perdidas. En el otro extremo, Baleares, Cataluña, Madrid y Extremadura son las comunidades con horas perdidas por trabajador todas ellas por debajo de las 65 horas anuales.

■ CUADRO 3.5

Evolución de las horas no trabajadas por CCAA, sin incluir vacaciones y festivos (Horas-año por trabajador)

Comunidad Autónoma	2000	2009	Variación 00/09	Variación 00/08
Andalucía	40,5	65,7	62,29%	39,8%
Aragón	45,3	70,5	55,64%	58,3%
Asturias	72,7	76,4	5,08%	2,3%
Baleares	38,9	62,4	60,40%	50,1%
Canarias	39,7	67,4	69,73%	63,2%
Cantabria	49,2	79,5	61,61%	57,7%
Castilla la Mancha	39,6	69,8	76,28%	47,5%
Castilla y León	46,1	69,7	51,25%	31,7%
Cataluña	45,9	64,2	39,94%	35,1%
C. Valenciana	41,8	68,5	63,98%	42,8%
Extremadura	34,2	56,8	65,96%	48,5%
Galicia	47,9	84,6	76,60%	54,5%
Madrid	39,6	63,9	61,48%	51,8%
Murcia	47,3	68,6	45,03%	35,9%
Navarra	54,5	79,8	46,35%	22,8%
País Vasco	62,4	90,8	45,48%	18,6%
La Rioja	44,2	69,0	56,17%	45,9%

Fuente: Encuesta de Coyuntura Laboral – Ministerio de Trabajo e Inmigración

En el año 2000 los aragoneses dejaron de trabajar 45,3 horas, esta cifra asciende a 70,5 horas en el 2009, un crecimiento de más del 58%. Esta subida sitúa la región en la sexta posición en orden de importancia de absentismo. Por último destaca el fuerte incremento generalizado, puesto que casi todas las CCAA presentan cifras superiores al 40%, especialmente Castilla La Mancha y Galicia.

En cuanto a la duración media de los procesos de ILT, calculada dividiendo el total de días de baja de todos los procesos entre el número total de procesos de incapacidad (Cuadro 3.6.), cabe destacar que en el año 2009 el promedio de bajas mensuales por enfermedades comunes fue mayor en Aragón (27,34) que a nivel nacional (26,37), mientras que los accidentes laborales afectaron a menos trabajadores que para la media española, 3,7 por mil.

En cuanto a enfermedades comunes, Zaragoza es la provincia con mayor tasa de incidencia, nueve puntos por encima de la tasa de Huesca y casi siete por encima de la de Teruel. Lo contrario ocurre con los accidentes laborales, que tienen mayor incidencia en Huesca y Teruel que en Zaragoza, aunque en todos los casos están por debajo de media nacional.

Aunque la incidencia de las contingencias comunes sea mayor en Zaragoza, la duración de las bajas es bastante inferior a la de las otras dos provincias. La duración media de una baja por enfermedad en Zaragoza es de 32 días, ocho días menos que en Teruel y trece menos que en Huesca. La duración de las bajas en Teruel se encuentra en la media nacional, sin embargo, en Huesca duran cinco días más.

CUADRO 3.6

Tasas de incidencia y prevalencia de ILT por cada mil habitantes y duración media de las bajas en Aragón (trabajadores por cuenta ajena). 2009

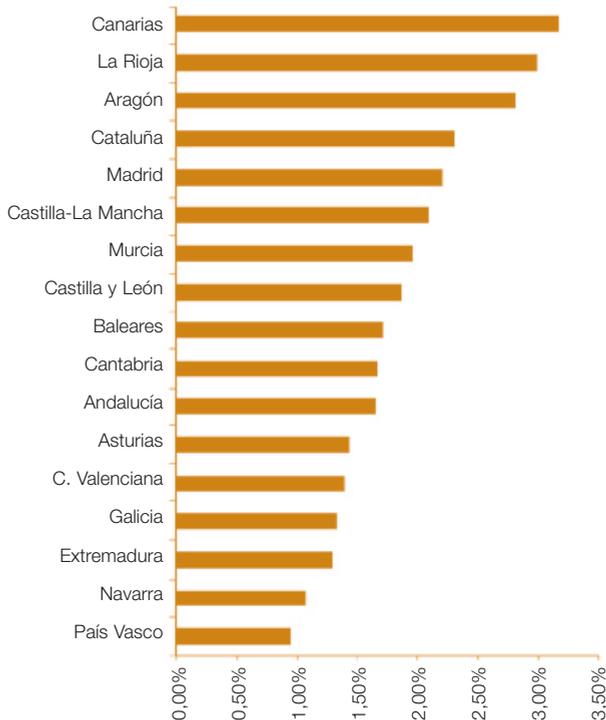
	Contingencias comunes			Accidentes de trabajo		
	Incidencia	Prevalencia	Duración	Incidencia	Prevalencia	Duración
Huesca	20,01	25,74	45,28	3,92	3,91	35,07
Teruel	22,68	22,76	40,83	3,83	3,40	38,16
Zaragoza	29,46	23,71	31,83	3,65	3,10	37,77
Aragón	27,34	23,94	34,03	3,71	3,26	37,36

*Datos acumulados hasta septiembre del 2009

Fuente: Ministerio de trabajo e Inmigración. Secretaría de Estado de la Seguridad Social

Además, el absentismo no justificado tiene una especial relevancia en Aragón. Supone el 2,81% de las horas no trabajadas, es decir, más de dos de cada cien horas no trabajadas no tuvieron justificación alguna. Esto sitúa a Aragón la tercera en el ranking, únicamente por debajo de La Rioja y Canarias (Figura 3.43), lo que da una idea de la incidencia del problema en nuestra región.

■ FIGURA 3.43

Absentismo no justificado por CCAA (% sobre causas ocasionales- 2009)


Fuente: Encuesta de Coyuntura Laboral – Ministerio de Trabajo e Inmigración

4. Conciliación de vida personal, familiar y laboral en los distintos sectores económicos

4.1. Introducción

Hasta este momento se han realizado una serie de análisis a nivel agregado con algunas referencias a los cuatro grandes sectores de actividad. Sin embargo, a la hora de plantear el estudio de la conciliación es necesario también disponer de una visión con más detalle. Esto es así porque la naturaleza de los procesos productivos de los distintos sectores varía considerablemente, lo que puede tener consecuencias directas importantes sobre la organización del tiempo de trabajo e indirectamente sobre el resto de actividades de los trabajadores.

El tipo de trabajo, de carácter más o menos físico, o la necesidad de atender una demanda continuada a lo largo del día o incluso de la noche, como en el sector del ocio o el de seguridad, o la necesidad de luz natural para la realización de ciertas actividades, como ocurre en el sector de la construcción, son elementos que configuran la jornada laboral, tanto en términos de horarios como de volumen de horas trabajadas efectivamente.

Además, aparecen una serie de sectores en los que la incorporación de la mujer al empleo ha sido más intensa. Resulta interesante plantearse los motivos de esta incorporación que podrían estar asociados a cuestiones relacionadas con la conciliación. Por ejemplo, la mayor participación de la mujer en el sector educativo puede deberse a que este trabajo conlleva un horario que coincide con la jornada colegial de los hijos, con lo que los ritmos de tareas en el hogar se hacen más homogéneos. También, pueden aparecer elementos asociados a la cualificación o el nivel de estudios relativos al acceso al sector público. En efecto, la presencia en este sector de elementos que no tienen en cuenta el sexo de los trabajadores hace que sea más atractivo desde el punto de vista femenino. Además, la práctica habitual de seguir una jornada continua también puede ser interesante desde este punto de vista.

En cualquier caso, el proceso de terciarización de la economía española se ha producido manteniendo la estructura de horarios comerciales ya existente en los días laborales, así como una extensión de la prestación de servicios, sobre todo los asociados al ocio, al comercio y a la hostelería, en el fin de semana. En este capítulo se trata de conocer las diferencias existentes entre sectores, como base para la adopción de medidas específicas a nivel sectorial. Este nivel es sumamente importante puesto que la negociación colectiva que, entre otras cosas, regula la jornada y los horarios laborales así como las condiciones de las horas extraordinarias, se realiza en gran parte a nivel sectorial y provincial. Es decir, son los agentes representativos de los trabajadores y de los empresarios de cada sector los que pueden determinar, en gran medida por medio del acuerdo, las cuestiones relacionadas con estos aspectos. Sin duda, la negociación por los horarios comerciales, los tiempos de descanso, el calendario laboral, ritmos de trabajo, cláusulas salariales asociadas a la productividad, etc., son elementos que forman parte sustancial de los convenios colectivos sectoriales, y que inciden de manera evidente en la conciliación.

Para el análisis sectorial se va a utilizar una doble división según la información de que se disponga, una más agregada con los cuatro sectores principales y otra más desagregada de acuerdo clasificación del Cuadro 4.1.

■ CUADRO 4.1

Características de la muestra analizada

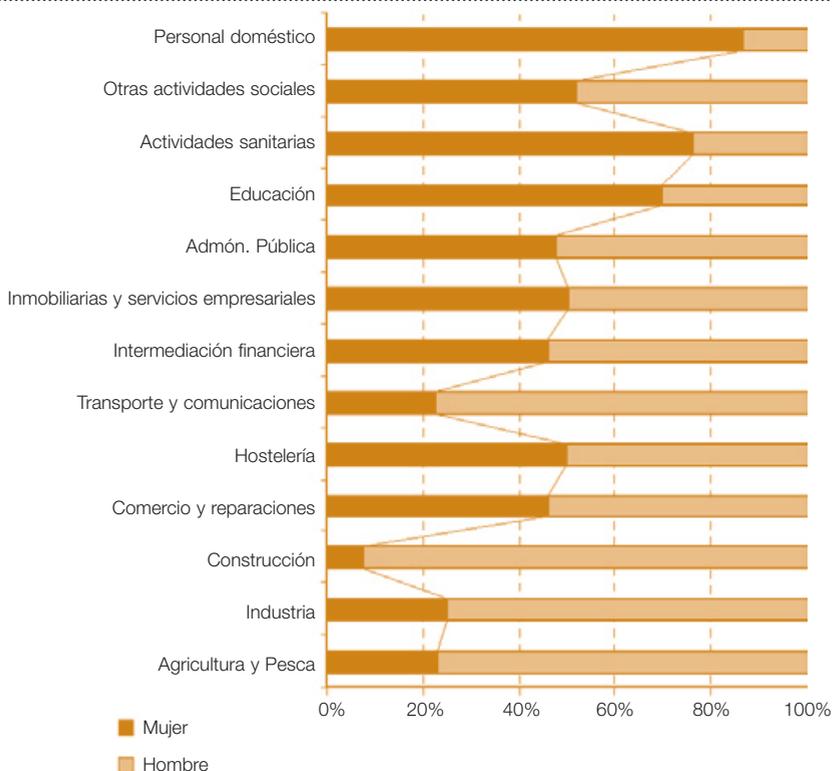
Sectores de actividad	Códigos CNAE-93	Nº de observaciones
Agricultura y Pesca	01,02,05	403
Industria	10 al 37, 40, 41	1.430
Construcción	45	951
Comercio y reparaciones	50 al 52	1.122
Hostelería	55	479
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	60 al 64	580
Intermediación financiera	65 al 67	196
Inmobiliarias y alquileres. Servicios empresariales	70 al 74	886
Admón. Pública. Defensa. Seg. Social. Org. Extrat.	75, 99	665
Educación	80	607
Actividades sanitarias y veterinarias. Servicios Sociales	85	577
Otras actividades sociales. Servicios personales	90 al 93	313
Hogares que emplean personal doméstico	95	142
Total	3.410	8.351

Fuente: Microdatos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2008)

La fuente de información utilizada son los microdatos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT-2008) del Ministerio de Trabajo e Inmigración, presentando el cuadro anterior el tamaño muestral por sectores. No creemos posible una desagregación mayor que la presentada puesto que supondría la reducción notable de ese tamaño muestral con la consiguiente pérdida de significatividad o nivel de confianza de los resultados presentados en este capítulo.

Para dar una idea inicial de la situación, en la Figura 4.1 se presenta la participación de cada uno de los sexos en el empleo por sector específico, con especial atención al sector servicios, puesto que es mayoritariamente femenino y es el que permite mayor desagregación dados los datos disponibles.

FIGURA 4.1

Porcentaje de hombres y mujeres por sector de actividad

Fuente: Microdatos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2008)

Una mirada en términos globales del empleo por sexo en cada uno de los sectores considerados permite afirmar que el grado de segregación laboral observado cuando se consideraban únicamente los cuatro grandes sectores se incrementa. De hecho, dentro del sector servicios la dispersión del empleo femenino es notable, puesto que mientras en el apartado correspondiente a Personal doméstico casi alcanza el 90%, en el de Transporte y comunicaciones apenas supera el 20%. Este hecho demuestra que la cuestión de la segregación laboral debe ser analizada con cautela, puesto que tras las cifras globales se ocultan comportamientos específicos claramente diferenciados.

Una vez realizada esta introducción, a continuación nos centraremos en el estudio del comportamiento o situación de los sectores considerados en aspectos ya tratados con anterioridad en este informe.

4.2. Características sectoriales del entorno laboral

El entorno laboral lo configuran una serie de interrelaciones que marcan las condiciones en las que se prestan los servicios laborales y, en consecuencia, determinan la efectividad con

el que estos se realizan. En términos generales, el entorno laboral viene determinado tanto por circunstancias generales como específicas. Al hablar de cuestiones específicas queremos decir, entre otras cosas, que la práctica habitual en el sector es determinante a la hora de diseñar la estrategia de contratación de cada empresa concreta de ese sector. Además se da la circunstancia de que en algunos sectores existe una mayor sintonía entre los representantes sindicales y los empresariales, con lo que la oferta de acciones que conducen a una facilitación en la conciliación parte de manera más directa y espontánea tanto de las propias empresas como de los sindicatos.

En este apartado nos centraremos en estas cuestiones, con especial atención a las medidas promovidas por las propias empresas, así como con el reflejo de la conciliación en términos de cláusulas en los convenios colectivos que configuran las relaciones laborales en los diferentes sectores de actividad. Este va a ser el hilo argumental de este apartado.

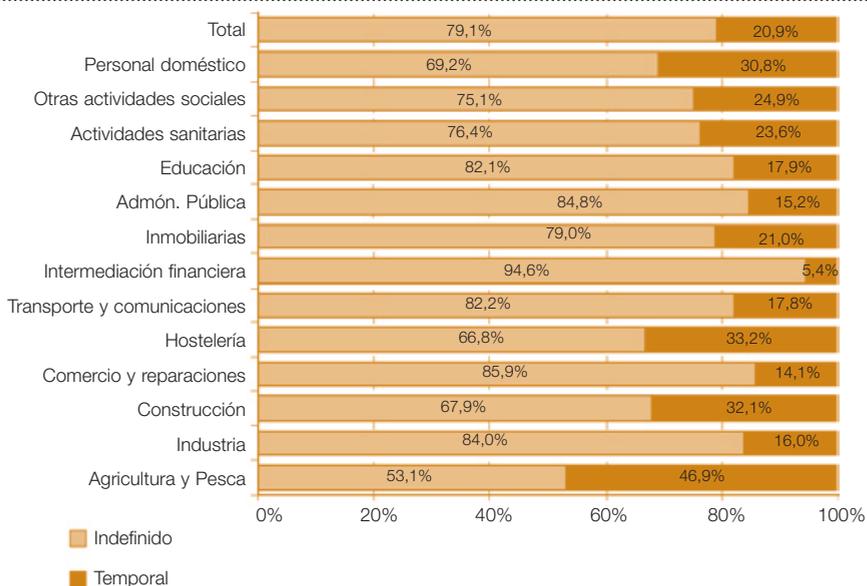
4.2.1. ENTORNO LABORAL

No cabe duda de que el entorno, entendido en términos globales o amplios que engloba cuestiones relacionadas con los usos y costumbres entre otras cosas, determina en gran medida los resultados de la actividad laboral de los sectores económicos. Este entorno viene determinado por las prácticas habituales de contratación, tanto en términos de contratos temporales o indefinidos como en lo referente a la posibilidad de optar por una jornada a tiempo completo o parcial. Además, la propia naturaleza de la actividad sectorial puede ser determinante en la posibilidad del trabajo en el propio domicilio así como en la dispersión o localización de las plantas o unidades de producción que inciden en los tiempos de desplazamiento así como en la propensión de la gerencia de las distintas empresas a la hora de poner en funcionamiento servicios como los comedores o las guarderías de empresas.

En este subapartado nos centraremos en aspectos generales y en los posteriores en otros más específicos. El primer análisis se refiere al tipo de contrato según su condición de temporal o indefinido, Figura 4.2. Los datos de la distribución de contratos en este aspecto son claramente heterogéneos, y muestran como dentro del sector servicios las cifras difieren de manera notable. Así en el sector de hostelería la intensidad de contratación temporal supera incluso la que se da en construcción, y la del sector de personal doméstico esta cercana a ésta. En el otro extremo aparecen Comercio y reparaciones y, sobre todo, intermediación financiera con una tasa de contratación temporal de solo el 5,4%, muy alejada del 20,9% de la media total.

En definitiva, la duración del contrato marca la naturaleza de los sectores. Por ejemplo, destaca que el sector de Actividades sanitarias presenta una tasa de temporalidad del 23,6% por encima de la media, o del sector Educación que se sitúa cercano al valor medio. Este hecho debería hacer pensar a los gestores y a los sindicatos acerca de la política de contratación en estos dos sectores, puesto que la presencia de gestión de carácter público no garantiza una mayor estabilidad en el empleo.

FIGURA 4.2

Tipo de contrato: temporal o indefinido

Fuente: Microdatos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2008)

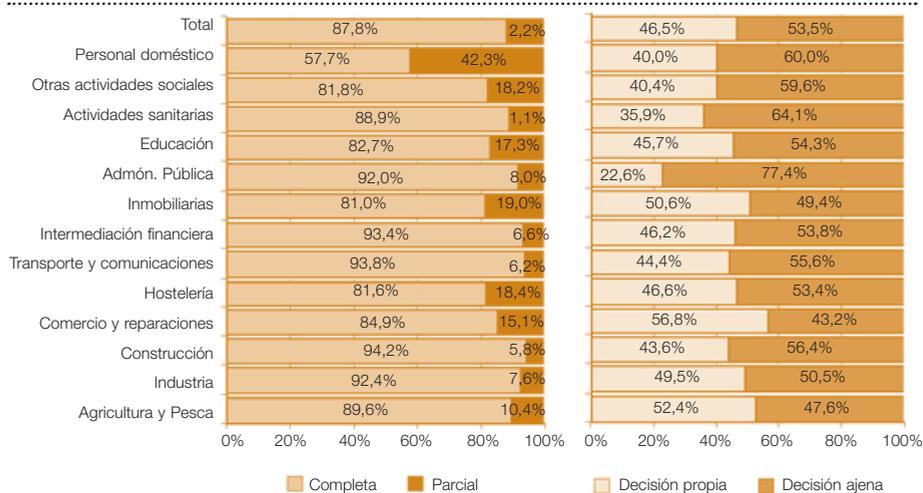
El siguiente elemento de análisis es el carácter completo o parcial de la jornada, Figura 4.3. Como se ha comentado en capítulos anteriores la posibilidad de optar por una jornada parcial puede ser un indicador de que dicho sector facilita la conciliación, siempre y cuando este tipo de contrato sea una elección del trabajador.

En cuanto a la extensión o habitualidad de la contratación a tiempo parcial, teniendo en cuenta que el promedio se sitúa en poco más del 12%, encontramos que los sectores de Personal doméstico, Otras actividades sociales, Educación, Inmobiliarias, Hostelería y Comercio y reparaciones se sitúan por encima de ese valor, especialmente el primero con una tasa superior al 40%, mientras que el resto se posiciona por debajo.

En cuanto a la motivación de los trabajadores, podemos afirmar que hay cierta estabilidad en lo que se refiere al porcentaje de trabajadores que opta por la contratación parcial por decisión propia y los que deben aceptar este tipo de acceso al puesto de trabajo por decisión ajena. Esta distribución se acerca al 50%, lo que indica que este tipo de organización del tiempo se debe en gran medida a cuestiones no relacionadas con la conciliación. Merece especial interés el caso de la Administración pública puesto que más del 75% de los trabajadores a tiempo parcial del sector muestran que no lo hacen así por decisión propia. El siguiente sector en términos de disconformidad es el de Actividades sanitarias, con lo que de nuevo aparece el sector público como el que cuenta con mayores problemas relativos en este ámbito.

FIGURA 4.3

Tipo de jornada (completa o parcial) y motivo de jornada parcial



Fuente: Microdatos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2008)

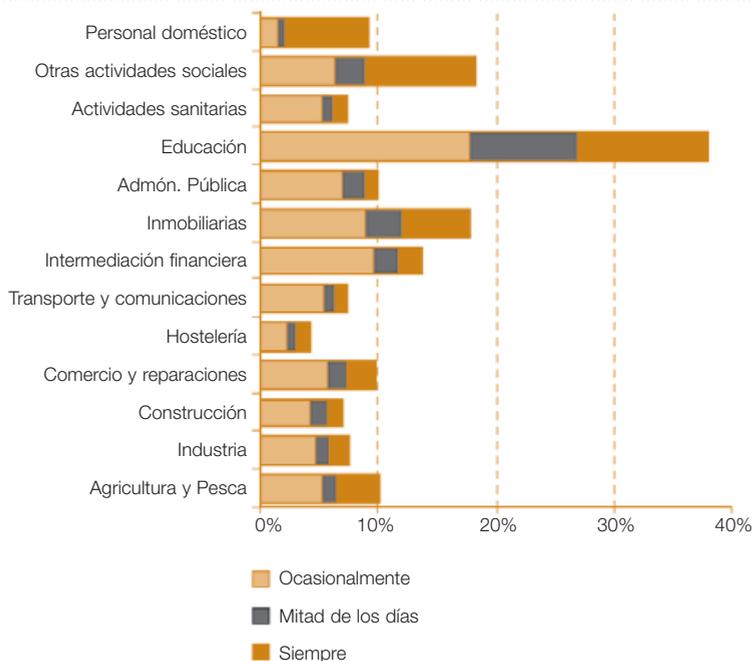
Otra materia relacionada con la jornada de trabajo es la relativa a la extensión de la misma por encima de su duración habitual. Lo que resulta evidente es que no completar las tareas en el puesto de empleo suele conllevar la necesidad de finiquitarlas en el hogar. Este hecho es especialmente relevante si consideramos las rutinas de carácter intelectual que no requieren de la inexcusable presencia en el lugar de trabajo. Se trata obviamente de quehaceres que no precisan de instrumentos exclusivos de la actividad productiva. En la Figura 4.4 aparece el porcentaje de trabajadores por sectores que se pronuncian en estas cuestiones. Parece evidente que el sector de la Educación es el que precisa de mayor extensión de la jornada laboral, puesto que casi el 40% comenta que realiza parte del trabajo en casa, con un porcentaje ciertamente significativo que declara que esto ocurre siempre, es decir con una frecuencia muy elevada. En el resto de sectores, solo el de Otras actividades sociales, el de Inmobiliarias y el de Intermediación financiera muestran valores totales por encima del 10%, puesto que el resto se sitúa por debajo.

Este dato se relaciona directamente con la naturaleza de los sectores. En efecto, parece difícil que, salvo en el caso de los directivos, los trabajadores del sector industrial o de la construcción o de Hostelería puedan llevarse trabajo a casa. En el otro extremo aparece la Educación, es decir el conjunto de docentes que parece que utilizan el hogar como espacio de preparación de clases, corrección de exámenes y ejercicios, etc.

En todo caso, esta distinción alerta acerca de la existencia de sectores en los que la jornada habitual se alarga de manera generalizada, con el consiguiente efecto relativo a la dedicación a otras actividades en general y a las asociadas a la conciliación en particular. En especial sería interesante constatar si esa ampliación en la jornada tiene algún reflejo en el estrés laboral, síntoma que es habitualmente detectado entre los trabajadores de la enseñanza.

FIGURA 4.4

Frecuencia con la que se realiza parte del trabajo en el domicilio



Fuente: Microdatos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2008)

En la organización de nuestro tiempo es primordial el transporte. El hecho de que los humanos prefiramos vivir aglomerados en grandes urbes hace que trasladarse de una localización a otra sea costoso en términos de tiempo. La generalización de medios de transporte rápidos y eficientes facilitaría de manera importante la disponibilidad de tiempo. De hecho, en algunos estudios se determina que el ahorro de tiempo debido a los adelantos tecnológicos que permiten una realización más rápida de algunas tareas domésticas ha sido casi equivalente al incremento observado en el traslado de un lugar a otro debido a, entre otras causas, los atascos o la dispersión de las urbanizaciones. Además, la naturaleza de los sectores determina también esos tiempos de desplazamiento, como podemos ver en el Cuadro 4.2. Este cuadro muestra el tiempo promedio diario de desplazamiento al lugar de trabajo.

■ CUADRO 4.2

Tiempo de desplazamiento al lugar de trabajo (minutos)

	Media	Mínimo	Máximo	Des. estándar
Agricultura y Pesca	18,0	1	120	16,5
Industria	18,8	1	165	16,2
Construcción	27,2	1	150	23,9
Comercio y reparaciones	17,5	1	180	16,6
Hostelería	17,4	1	120	17,1
Transporte y comunicaciones	20,3	1	120	16,4
Intermediación financiera	21,6	1	75	15,3
Inmobiliarias	24,1	1	180	20,2
Administración Pública	20,9	1	180	18,3
Educación	23,0	1	150	19,9
Actividades sanitarias	23,1	1	120	18,0
Otras actividades sociales	19,9	1	120	17,0
Personal doméstico	25,4	1	90	17,4
Total	21,1	1	180	18,7

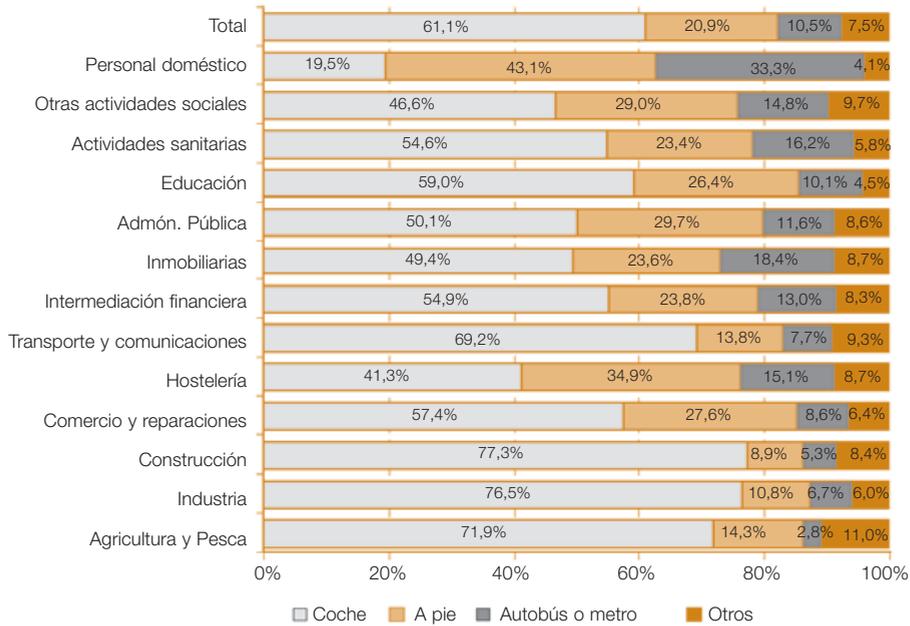
Fuente: Microdatos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2008)

La primera conclusión del Cuadro 4.2 es que es la construcción el sector en el que los trabajadores dedican más tiempo a trasladarse al lugar de trabajo, por lo que es el sector en el que más se notaría una mejora del transporte. En segundo lugar aparece el sector de Personal doméstico. No obstante, aunque ambos sectores presentan valores en tiempo parecidos, el medio de transporte utilizado es claramente diferenciado, Figura 4.5, puesto que mientras los trabajadores de la construcción optan por el coche los de servicio doméstico prefieren ir a pie. El hecho de que la actividad de estos últimos sea mayoritariamente dentro de los núcleos urbanos y de los primeros en las nuevas zonas de expansión urbanística o en el desarrollo de infraestructuras públicas, está detrás de este resultado.

En términos generales, el sector servicios tiende a una menor utilización del coche puesto que se trata de actividades que en su inmensa mayoría se localizan dentro de los núcleos urbanos, mientras que la industria se concentra en los polígonos al uso y la agrícola precisa del desplazamiento correspondiente a la localización de la tierra. En el extremo inferior aparece Hostelería, lo que podría deberse a que el lugar de trabajo y la vivienda están en muchas ocasiones próximas.

FIGURA 4.5

Medio utilizado para llegar al lugar de trabajo



Fuente: Microdatos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2008)

Para terminar con este subapartado dedicamos unas líneas al tiempo dedicado a la comida principal del día. Este tiempo tampoco es estrictamente de trabajo pero en ocasiones supone una continuidad respecto a la no disposición de tiempo para actividades de ocio o de trabajo doméstico. El tipo de jornada, la distancia entre el domicilio y el lugar de trabajo, y/o las facilidades que dé la empresa en este aspecto son cuestiones que podrían suponer ahorro de tiempo o que fuese un periodo agradable que contribuyese a una mejora de la satisfacción de los trabajadores.

En el Cuadro 4.3 se presentan los datos disponibles al respecto. Existe una relación negativa entre el tiempo de traslado y el porcentaje de trabajadores que come en casa, excepto, por motivos obvios, en el sector de Hostelería donde la opción comedor de empresa y comer en el trabajo son claramente mayoritarias. En cuanto a los sectores que presentan menores proporciones de realización de la actividad en casa, existen diferencias notables a la hora de seleccionar la alternativa. Así, en construcción se opta por el restaurante y/o el propio trabajo, en Hostelería, como se ha comentado, y en Educación por comedor de empresa y en el trabajo, en Transporte y comunicaciones e Intermediación financiera por el restaurante.

■ CUADRO 4.3

Lugar donde come la mayoría de los días laborables

	En casa	Comedor empresa	Restaurante	Trabajo	Otros
Agricultura y Pesca	74,2%	5,5%	4,5%	14,9%	1,0%
Industria	72,3%	7,9%	10,8%	8,5%	0,6%
Construcción	48,7%	7,7%	21,1%	21,8%	0,7%
Comercio y reparaciones	79,2%	4,8%	8,4%	6,3%	1,2%
Hostelería	38,4%	29,2%	2,1%	29,9%	0,4%
Transporte y comunicaciones	61,2%	7,9%	20,9%	9,3%	0,7%
Intermediación financiera	70,9%	5,6%	15,8%	6,6%	1,0%
Inmobiliarias	68,6%	7,8%	11,2%	11,5%	0,9%
Administración Pública	83,0%	5,4%	4,7%	5,9%	1,1%
Educación	69,2%	15,5%	3,6%	11,4%	0,3%
Actividades sanitarias	78,9%	8,8%	2,9%	9,0%	0,3%
Otras actividades sociales	73,8%	7,7%	5,4%	10,5%	2,6%
Personal doméstico	73,2%	2,8%	0,0%	23,2%	0,7%
Total	68,7%	8,8%	9,8%	11,9%	0,8%

Fuente: Microdatos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2008)

En cualquier caso las diferencias sectoriales vuelven a ser importantes en cuanto al volumen, y pone de manifiesto la influencia de los distintos sistemas productivos o bienes y servicios que se ofertan en cada sector a la hora de distribuir el tiempo de los trabajadores. No cabe duda que los sectores cuya actividad depende de la organización del tiempo de los clientes tienen una serie de peculiaridades que deberían tenerse en cuenta a la hora de configurar las políticas sectoriales concretas.

4.2.2. ORGANIZACIÓN DE LA JORNADA Y TIEMPOS DE TRABAJO

Una vez analizado el entorno laboral en términos generales, en este apartado presentamos algunas cuestiones adicionales relacionadas con el tipo de organización concreta en cada uno de los sectores.

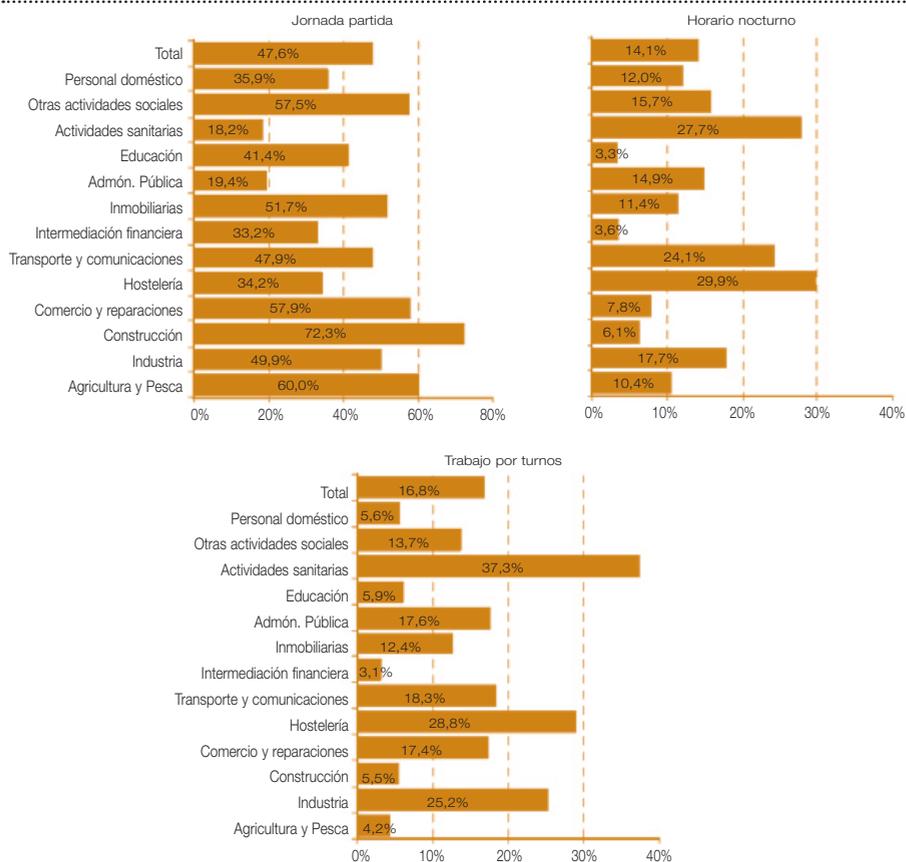
Como se verá, los sectores presentan preferencias distintas tanto en lo relativo a la consideración de jornada parcial o continuada, como a la necesidad de trabajar los fines de semana y la presencia de turnos, aspectos que están relacionados con la organización del tiempo de trabajo.

Además la cuestión relativa a la prolongación de la jornada habitual puede ser un indicador indirecto de ineficiencias en la organización del trabajo. En cualquier caso, estos elementos contribuyen a que las horas semanales de trabajo varíen de unos sectores a otros, generando cierto tipo de discriminación horaria.

El primer análisis se refiere a la organización atendiendo a la posibilidad de tener jornada partida frente a la continuada, la necesidad de realizar trabajo nocturno o la presencia de turnos que suponen una modificación del ritmo de trabajo. En la Figura 4.6 se presenta la información referida a estos aspectos en términos porcentuales.

FIGURA 4.6

Organización de la jornada laboral



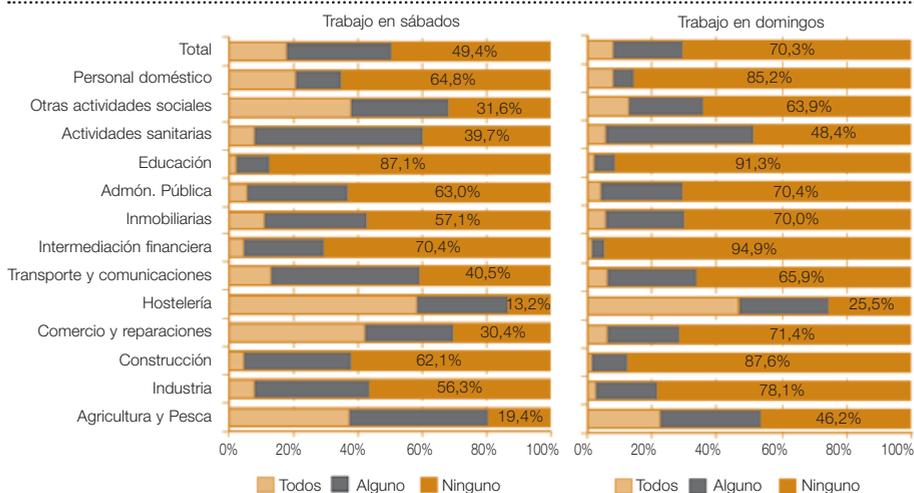
Fuente: Microdatos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2008)

Se observa que son la construcción y la agricultura los sectores que mayoritariamente optan por la jornada partida. Industria y las actividades de servicios, que suponen relación directa con clientes así como una presencia mayoritaria del sector privado, se colocan a continuación. Por último, Administración pública, Actividades sanitarias, Hostelería e Intermediación financiera están en el otro extremo, lo que indicaría su preferencia por el horario de mañana. Esta organización se refleja en las dos características presentadas en la Figura 4.6, puesto que los sectores con jornada partida suelen tener una menor tasa de trabajo por turnos, como es lógico y viceversa. Algo similar ocurre con el horario nocturno excepto en el sector de Transporte y comunicaciones, en el que aparecen altos porcentajes en las tres cuestiones planteadas, lo que indica un elevado grado de complejidad a la hora de organizar el tiempo de trabajo. Claramente la sociedad de la información está demandando un servicio continuado que puede explicar esta complejidad.

Para un análisis completo de la organización del tiempo de trabajo se precisa la perspectiva semanal. En efecto, nuestro entorno articula las relaciones sociales alrededor de la disposición de días completos de descanso, habitualmente asociados al fin de semana. Esto condiciona la satisfacción de los trabajadores puesto que no se valora de igual manera una hora de lunes que otra de domingo, ya que la segunda hurta la posibilidad de compatibilizar actividades de ocio con amigos y/o parientes, especialmente los descendientes.

FIGURA 4.7

Frecuencia con la que se trabaja en fines de semana



Fuente: Microdatos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2008)

En este aspecto la variabilidad por sectores vuelve a ser enorme, como se ve en la Figura 4.7. En términos globales la mitad de los trabajadores reconoce que nunca trabaja en sábado y más del 70% que tampoco lo hace en domingo. Estos resultados agregados se quiebran en algunos sectores, especialmente en Hostelería y en Comercio y reparaciones, aunque en Agricultura y en Otras actividades sociales los porcentajes son significativos. Por último aparecen una serie de sectores como son el de Personal doméstico, Educación, Intermediación financiera y el de Construcción en los que el trabajo en fin de semana no es ni mucho menos un recurso utilizado a la hora de prestar los servicios laborales pertinentes.

En términos de utilización del tiempo, las cuestiones anteriores determinan las horas finalmente empleadas en la realización de actividad productiva. En este caso se ofrecen las horas semanales de trabajo en el Cuadro 4.4. Como puede comprobarse la variabilidad vuelve a ser elevada, puesto que la horquilla va desde la 45,7 horas semanales en Agricultura a 35,3 en Educación cuando se considera la jornada a tiempo completo. Es decir la diferencia son más de 10 horas lo que constituye más de un día de trabajo semanal.

■ CUADRO 4.4

Horas semanales de trabajo

	Jornada Completa	Jornada Parcial	Total
Agricultura y Pesca	45,7	33,7	44,5
Industria	42,3	33,0	41,6
Construcción	43,2	35,2	42,7
Comercio y reparaciones	42,9	30,1	41,0
Hostelería	45,2	27,1	41,9
Transporte y comunicaciones	43,7	31,5	43,0
Intermediación financiera	41,6	32,8	41,0
Inmobiliarias	42,1	27,0	39,2
Admón. Pública	38,0	29,3	37,3
Educación	35,3	24,8	33,5
Actividades sanitarias	38,8	29,8	37,8
Otras actividades sociales	41,1	27,7	38,6
Personal doméstico	41,6	24,3	34,3
Total	41,7	29,1	40,2

Fuente: Microdatos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2008)

Lo primero que podríamos destacar es la relación directa entre duración de la jornada completa y la parcial, con lo que parece existir una práctica estructural que determina la consideración de jornadas más amplias en algunos sectores. Otra relación que aparece como negativa es la de horas semanales y duración del desplazamiento desde el hogar al centro de trabajo. Esto significa que el tiempo utilizado en el desplazamiento es considerado en cierta forma trabajo y, por consiguiente, la extensión del tiempo dedicado a este desplazamiento redundaría en una ocupación horaria semanal menor. La excepción a esta regla es en el sector de la Construcción donde la duración media semanal es elevada así como el tiempo dedicado al traslado.

Aunque la duración es importante existen otros elementos que condicionan tanto la percepción como la realidad de la actividad productiva de los trabajadores. Uno de estos aspectos es la prolongación de la jornada habitual. Resulta evidente que la programación de actividades depende de manera directa del momento en el que los individuos comienzan a disponer libremente de su tiempo. En la medida que se introduce incertidumbre se podría interpretar como una restricción en la conciliación.

En la Figura 4.8 se ofrece información referida a los porcentajes en los que la jornada habitual suele alargarse. En primer lugar destaca el sector agrícola, en el que cerca del 60% de las veces se alarga la jornada. Esto supone que o bien se mide mal esa jornada, o los parámetros habitualmente utilizados en esa medición no son aplicables en este sector.

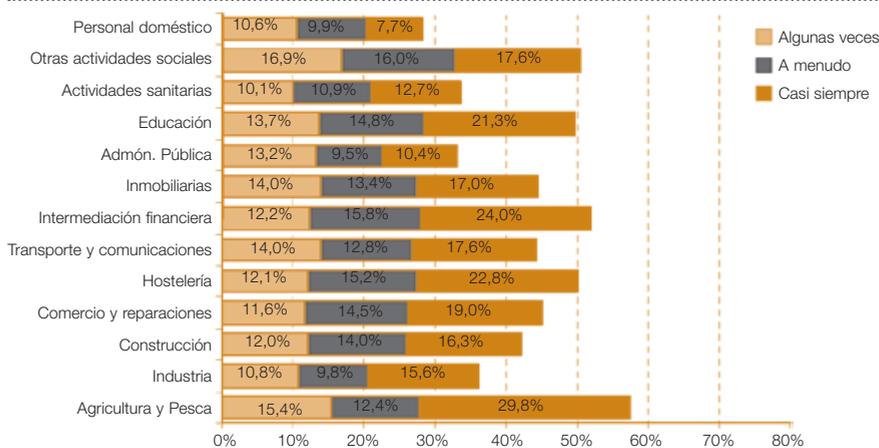
En el resto, resulta asombroso que los trabajadores de todos los sectores reconozcan en al menos un 30% para el mínimo, y casi un 50% para una proporción significativa de sectores como son Otras actividades sociales, Intermediación financiera, Hostelería y Educación, que la jornada habitual de trabajo se alarga.

Este resultado muestra una desviación evidente entre lo que se estipula en el contrato y lo que finalmente debe realizar el trabajador, lo cual supone una serie de disfunciones que influyen en la conciliación entre vida laboral y privada. Lo que debe entenderse en términos

agregados es que el acuerdo que se determina por medio de un contrato laboral compromete a ambas partes y que no es de obligado cumplimiento la utilización en actividades productivas más allá de las determinadas por el mismo. Obviamente, este proceso requiere de cierta flexibilidad puesto que el sector servicios necesita de manera intrínseca de la ampliación de esa jornada. Pero cabe preguntarse por la contraprestación puesto que como indica la Figura 4.8 en algunos subsectores de servicios se supera de manera habitual el incremento habitual de jornada pactada en más del 15%, y de manera esporádica casi el 15%.

■ FIGURA 4.8

Frecuencia con la que se prolonga la jornada habitual de trabajo



Fuente: Microdatos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2008)

Por tanto, no parece que los contratos firmados supongan la delimitación de un horario, con lo que en la economía española aparece una dificultad añadida en la cuestión de la conciliación. En efecto, el hecho de que no se cumplan los límites fijados por contrato y que en algunos sectores más del 20% de los días se alargue la jornada habitual, muestra la presencia de dificultades en la conciliación en la vida personal, laboral y familiar puesto que impide la implementación de horarios fijos con carácter general.

4.2.3. SERVICIOS OFRECIDOS POR LAS EMPRESAS

En muchos casos las propias empresas son conscientes de las dificultades asociadas a la conciliación y a la organización del tiempo de sus empleados. Este hecho hace que la propia gestión empresarial establezca algunos servicios adicionales que se proyectan sobre diversos aspectos, como se muestra en el Cuadro 4.5.

Estas ayudas y/o servicios cubren aspectos que inciden en la conciliación. Así, en algunos sectores (Intermediación financiera y Administración pública, especialmente) los empleados cuentan con ventajas asociadas a la compra de vivienda que pueden afectar a la localización del hogar y, consecuentemente, a la calidad de vida de éstos. Adicionalmente existen una

serie de ayudas relacionadas con los descendientes de los trabajadores. En este aspecto, resalta la escasez en lo que a guarderías se refiere, con lo que parece que los trabajadores deben buscar soluciones de manera individual. En todo caso los sectores con mayor presencia del sector público y, de nuevo, Intermediación financiera suponen una clara excepción, dado que cuentan con porcentajes que superan holgadamente el valor medio. Algo similar sucede con las ayudas para la educación que habitualmente suponen una remuneración, a veces directa y otras por medio de exención de tasas de matriculación.

■ CUADRO 4.5

Ayudas y servicios ofrecidos por la empresa

	Vivienda	Planes de pensiones	Transporte	Salud	Enseñanza hijos	Guarderías
Agricultura y Pesca	0,7%	1,0%	5,2%	3,0%	1,0%	0,7%
Industria	6,2%	9,3%	23,4%	14,0%	11,6%	4,8%
Construcción	2,1%	2,6%	18,5%	6,1%	2,9%	1,6%
Comercio y reparaciones	1,9%	3,0%	14,4%	7,1%	5,3%	1,9%
Hostelería	1,3%	1,3%	14,4%	5,0%	2,7%	1,5%
Transporte y comunicaciones	4,3%	14,0%	17,8%	14,1%	12,9%	5,5%
Intermediación financiera	38,8%	60,2%	17,9%	33,7%	46,9%	29,1%
Inmobiliarias	2,5%	5,4%	14,4%	9,5%	4,9%	3,6%
Admón. Pública	23,0%	34,7%	21,8%	40,2%	42,3%	26,9%
Educación	12,9%	22,4%	12,4%	22,4%	34,9%	19,6%
Actividades sanitarias	6,6%	12,3%	16,8%	14,7%	21,3%	15,6%
Otras actividades sociales	5,1%	8,3%	15,7%	13,4%	8,9%	4,2%
Personal doméstico	4,2%	0,7%	4,2%	2,1%	0,7%	0,0%
Total	6,6%	10,9%	16,8%	13,6%	13,5%	7,6%

Fuente: Microdatos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2008)

El resto de ayudas presentadas en el cuadro 4.5 muestra una estructura similar. Globalmente podemos decir que dentro de los sectores mayoritariamente privados solo el de Intermediación financiera presenta un nivel elevado puesto que se sitúa en todos los casos por encima de la media. En el extremo opuesto aparecen Agricultura, Inmobiliarias y Servicio doméstico, aunque los sectores de Industria y Construcción también podrían incorporarse a esta categoría puesto que sólo muestran valores superiores a la media en el tema del transporte.

■ CUADRO 4.6

Ayudas y formación proporcionada por la empresa

	La empresa realiza la formación	La empresa proporciona ayudas para formación
Agricultura y Pesca	18,9%	6,0%
Industria	45,4%	21,5%
Construcción	37,2%	10,4%
Comercio y reparaciones	36,8%	11,7%
Hostelería	25,3%	7,9%
Transporte y comunicaciones	44,7%	17,8%
Intermediación financiera	78,6%	57,1%
Inmobiliarias	39,5%	16,5%
Admón. Pública.	64,5%	46,6%
Educación	68,2%	40,5%
Actividades sanitarias	60,1%	33,3%
Otras actividades sociales	43,5%	18,5%
Personal doméstico	3,5%	2,8%
Total	44,4%	21,2%

Fuente: Microdatos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2008)

Un aspecto que influye en la satisfacción de los trabajadores, así como en su salario, es el de la formación. En este sentido las empresas pueden jugar un papel relevante impulsando las actividades formativas de sus empleados puesto que además de la mejora del clima laboral podrían tener efectos beneficiosos en la productividad de estos. En el Cuadro 4.6 se presentan los servicios que prestan las empresas en su doble vertiente. La primera consiste en formación directamente controlada por la empresa, tanto si se basa en instituciones de carácter público (Instituto Nacional de Empleo, Fundación Tripartita, Administraciones Públicas,...) como si se implementan de manera interna en la propia empresa o por medio de las organizaciones empresariales. La otra posibilidad es que el trabajador decida de manera independiente la formación que desee y la empresa contribuya a su financiación o a la liberación de horas de trabajo para facilitarle la tarea al trabajador.

En cualquier caso la actividad formativa es consumidora de tiempo, y un adecuado aprovechamiento exige la permuta de tiempo de trabajo remunerado o tiempo libre por horas de estudio y de asistencia a clases. En el Cuadro 4.6 se confirma la elevada variabilidad puesto que mientras que el sector Intermediación financiera contempla actividades formativas para más de tres cuartas partes de sus empleados y ayudas para la formación para más de la mitad, en el caso de Personal doméstico y en menor medida en Agricultura las cifras son meramente testimoniales. De nuevo, si se excluye el sector de Intermediación financiera, aparece una dicotomía entre los sectores con mayor presencia de empleo público y el privado.

En resumen, el comportamiento sectorial de las empresas en aspectos que influyen en la conciliación muestra una elevada heterogeneidad que alerta acerca de los puntos donde es posible explorar la posibilidad de incorporar medidas de conciliación.

4.2.4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

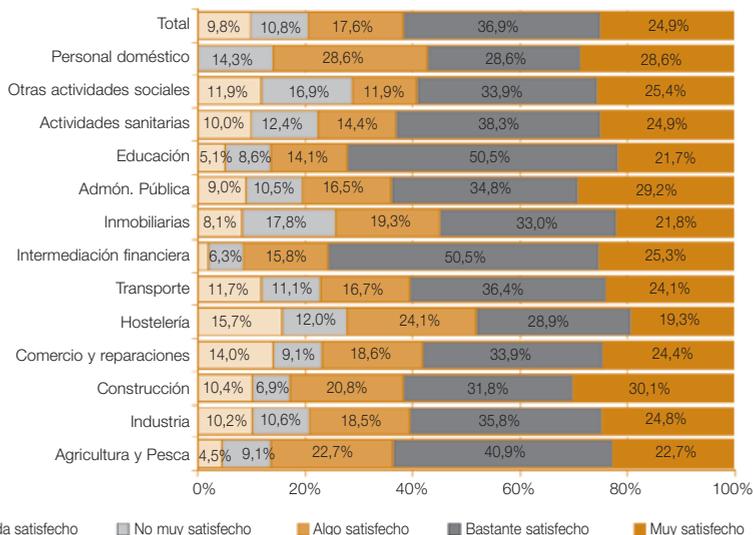
El otro agente, además de la empresa, que juega un papel relevante en las políticas de conciliación son los sindicatos que recogen e intentan alcanzar las aspiraciones de los trabajadores en estos aspectos. Obviamente los sindicatos influyen en la política concreta de cada empresa por medio de sus representantes sindicales, con lo que los datos del subapartado anterior recogen en gran medida su influencia. Pero como se trata de organizaciones con estructura con un ámbito mayor que el que corresponde a cada uno de los centros de trabajo resulta interesante un planteamiento general y sectorial de sus actuaciones.

Todos los sindicatos, en especial los mayoritarios desde el punto de vista de representación, están inmersos en un proceso de análisis de las medidas adecuadas para mejorar la conciliación entre vida personal, laboral y familiar, cuestión que queda patente sin más que consultar las páginas web correspondientes. No es el objetivo de este informe discutir las propuestas sindicales sino evaluar los resultados concretos de sus propuestas. Por este motivo el análisis que se presenta se va a centra en la opinión de los trabajadores sobre algunos de los aspectos relacionados con la conciliación que aparecen en los convenios colectivos de los distintos sectores económicos. En definitiva, interpretamos dicho convenio como el documento que recoge efectivamente las propuestas sindicales.

La primera cuestión que comentaremos es de índole general, así la Figura 4.9 muestra el grado de satisfacción, por sectores económicos, en los aspectos que influyen en la actividad laboral.

FIGURA 4.9

Nivel de satisfacción con el convenio que regula la actividad laboral



Fuente: Microdatos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2008)

Si consideramos las dos primeras categorías como las indicativas de poca satisfacción podemos afirmar que son el sector de Hostelería y el de Otras actividades sociales los que presentan trabajadores más descontentos en términos generales. En el polo opuesto aparece Intermediación financiera, Educación y, sorprendentemente, Personal doméstico y Agricultura, sectores que en el apartado anterior aparecían como aquellos en los que las empresas no ofrecían demasiados servicios de conciliación.

Una vez valorada la satisfacción general con los convenios sectoriales a continuación se plantea una mirada más detenida hacia aspectos relacionados con la conciliación y la organización del tiempo. De esta manera en la Figura 4.10 se presentan los porcentajes de trabajadores que manifiestan estar muy y bastante satisfechos con la regulación de la jornada laboral, con las medidas de promoción de la igualdad, con la organización de vacaciones y días libres y, finalmente, con los complementos a prestaciones sociales que aparecen en cada uno de los convenios por sectores.

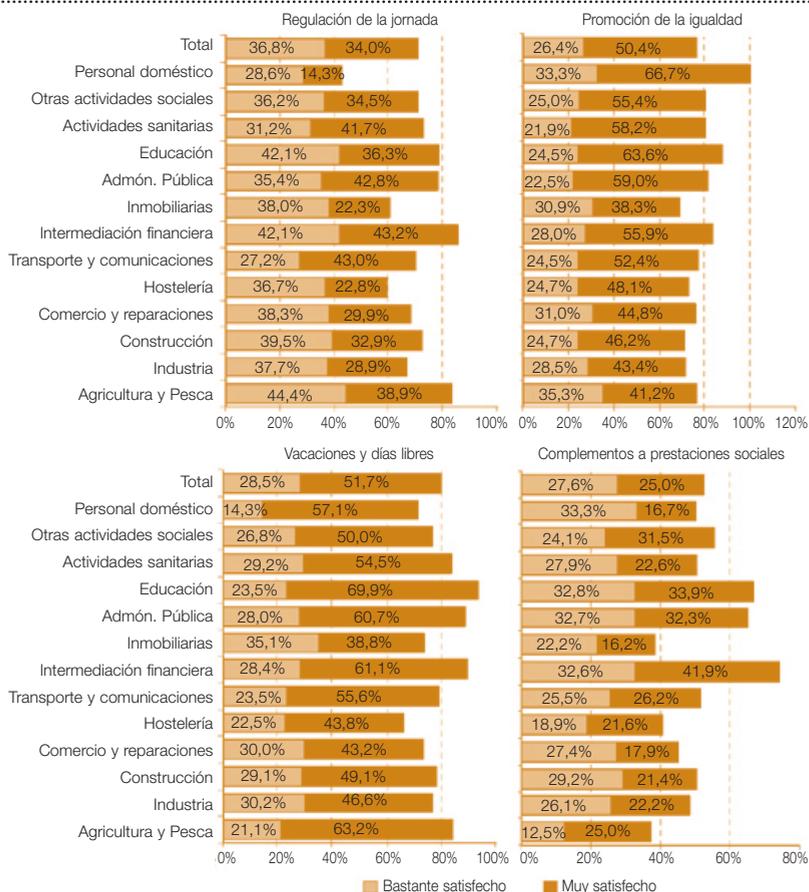
En cuanto a la regulación de la jornada, el sector público tradicional, Intermediación financiera y agricultura y pesca agrupan a los trabajadores más satisfechos, mientras que en Personal doméstico, Hostelería e Inmobiliarias aparecen las peores cifras al respecto. Este resultado casi se replica cuando se opina acerca de los periodos vacacionales y los días libres, destacando la elevada cifra que aparece en el sector de Educación. El hecho de que muchos de los trabajadores de los tres sectores con peores dígitos deban realizar sus tareas cuando el resto de trabajadores se encuentran en periodo vacacional puede ser un elemento que contribuya a su mayor descontento relativo.

En cuanto a la promoción de la igualdad, los resultados parecen bastante homogéneos por sectores, únicamente destacar que los sectores donde se concentra el empleo femenino muestran una ligera tendencia hacia la satisfacción en estas cuestiones del convenio, aunque solo en Personal doméstico se muestra con claridad. Para terminar, en los aspectos relacionados con prestaciones sociales vuelve a aparecer la dispersión sectorial ya comentada anteriormente. De nuevo son los sectores con elevada actividad funcional y el sector de Intermediación financiera los que declaran una mayor satisfacción.

En definitiva, la opinión acerca de distintos aspectos asociados a la organización del tiempo y a la conciliación que aparecen en los convenios colectivos muestra una elevada dispersión. Esto significa que en la economía española la sensibilización por este tipo de medidas difiere notablemente, y que hay una serie de sectores económicos en que existe una clara posibilidad de expansión en términos de cláusulas relativas a estos aspectos.

FIGURA 4.10

Valoración de los aspectos regulados por el convenio sectorial



Fuente: Microdatos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2008)

4.3. Nivel de satisfacción en el trabajo

Una vez evaluadas las acciones directas de las empresas y las de los sindicatos por medio de lo recogido en los convenios colectivos, centraremos nuestra atención en los aspectos relacionados con la organización del trabajo, tanto en términos generales como otros específicos, así como en algunas disfunciones que aparecen en este ámbito.

En efecto, una cosa es la satisfacción con el trabajo, en el que entran a formar parte cuestiones como el salario o la seguridad, y otra con la organización del mismo. Esta última se relaciona directamente con aspectos de utilización del tiempo, tanto en términos de duración de la jornada (ya analizado en apartados anteriores) como en el grado de flexibilidad de los horarios, los tiempos de descanso, tanto diarios como vacacionales, así como con la estabi-

lidad. En efecto, creemos que el trabajador no solo se preocupa de la distribución de tiempos coyuntural sino que establece planes más o menos formales que se refieren a su ciclo vital. En este sentido la cuestión de la estabilidad del empleo es sumamente importante.

Además de los criterios físicos de utilización del tiempo, a la hora de evaluar la organización de las actividades, el entorno laboral en general y la política de recursos humanos de las empresas, en particular, configuran un ambiente que determina en parte los resultados del proceso productivo. Lo que se considera en este apartado es que cuestiones como el grado de autonomía de las tareas, la participación en la toma de decisiones o la motivación de los trabajadores son elementos organizativos de las empresas que contribuyen a la satisfacción o no de los trabajadores, y por consiguiente condicionan su organización y aprovechamiento de las horas de trabajo.

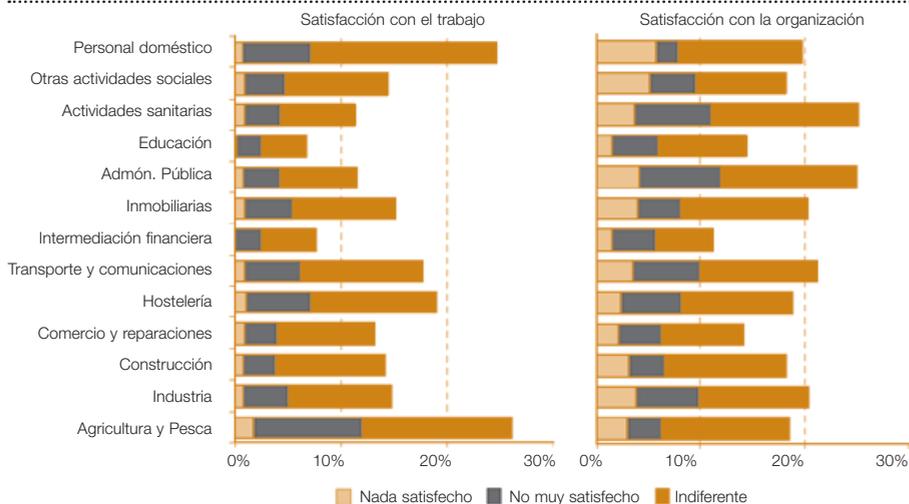
Por otro lado, aparecen disfunciones que contribuyen a empeorar la correcta realización de las actividades productivas. Uno de estos elementos es el estrés laboral que se encuentra íntimamente relacionado con la organización del tiempo de trabajo y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. En efecto, la sensación de “no llegar” o de ir siempre “a toda prisa” hace que las tareas se realicen con demasiada premura lo que conlleva un incremento de la probabilidad de errores así como a una tasa de bajas por enfermedad y/o accidentes superior. La segunda de las cuestiones que pueden generar problemas y que son de carácter organizativo es la denominada sobrecualificación laboral. Por sobrecualificación entendemos una situación en la que la cualificación requerida para la realización de las tareas de un determinado puesto de trabajo es inferior a la que posee el empleado. Es decir, no existe una correspondencia entre las ocupaciones y los trabajadores en términos de cualificación. Obviamente la situación contraria es también posible pero veremos que es mucho menos frecuente.

Esta sobrecualificación supone un problema de autovaloración en los empleados, que son conscientes de que no se está utilizando todo su potencial con el consiguiente sentimiento de desánimo. Además, si se detectase que es una situación altamente frecuente en la economía española o en alguno de sus sectores productivos, estaríamos diciendo que la generación de vacantes está limitando el uso del capital humano disponible, con la consiguiente pérdida de eficiencia en términos económicos.

En términos de satisfacción agregada, la Figura 4.11 ofrece la información sectorial tanto en lo referente al trabajo en conjunto como con respecto a la organización del mismo.

FIGURA 4.11

Grado de satisfacción general y la organización del trabajo



Fuente: Microdatos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2008)

El primer resultado destacable es la elevada variabilidad por sectores, puesto que la poca o nada satisfacción con el trabajo va desde más del 10% en Agricultura a menos del 3% en Educación. El segundo hecho es que en términos de organización del trabajo la satisfacción es menor que en términos generales, con la única excepción del sector Agrícola, por lo que incide de manera sustancial en la percepción negativa de las condiciones generales del empleo. Centrándonos en la organización, son los sectores de Actividades sanitarias, Administración pública, Transporte y comunicaciones e Industrias los que presentan peores cifras. Gran parte de la actividad del sector público aparece en este bloque sectorial, lo que contrasta con lo obtenido en apartados anteriores y pone de manifiesto que tanto desde las instituciones públicas como privadas cabe un amplio recorrido que mejore esta percepción por parte de los trabajadores. En el polo opuesto aparecen Agricultura, Construcción, Comercio y reparaciones, Intermediación financiera y Educación. En este grupo la variabilidad es considerable puesto que los dos últimos contaban con importantes ventajas comentadas en apartados anteriores, y los primeros no.

Por tanto podemos concluir que la satisfacción con la organización del trabajo depende de elementos no considerados hasta ahora y que sería interesante analizar. Por este motivo el Cuadro 4.7 ofrece información relativa a aspectos concretos de la organización del trabajo y el Cuadro 4.8 sobre el ambiente del trabajo puesto que este ambiente es en gran medida el responsable de la percepción final del trabajador.

En cuanto a la valoración de la organización del trabajo, el Cuadro 4.7 ofrece información de la jornada, la flexibilidad horaria, los tiempos de descanso, las vacaciones y permisos y la estabilidad. En el total de la economía los aspectos mejor valorados son los dos últimos, y los que peor el tiempo de descanso y, sobre todo, la flexibilidad de horarios. En cuanto a la media por sectores, los más satisfechos con la organización, con una puntuación de más

de 7 sobre 10, son los empleados en la Administración pública, Educación, Intermediación financiera, Actividades sanitarias y Otras actividades sociales por este orden, y los que peor valoración, por debajo de 6,75, presentan son Agricultura, Hostelería, Personal doméstico y Transporte y comunicaciones.

■ CUADRO 4.7

Valoración media de la organización del trabajo (escala de 10 puntos)

	Jornada	Flexibilidad de horarios	Tiempo de descanso	Vacaciones y permisos	Estabilidad	Media sector
Agricultura y Pesca	6,65	6,62	6,79	5,03	6,16	6,25
Industria	7,14	6,29	6,65	7,43	7,16	6,93
Construcción	7,11	6,52	6,95	6,78	6,60	6,79
Comercio y reparaciones	7,07	6,60	6,60	7,05	7,53	6,97
Hostelería	6,91	6,36	6,41	6,79	7,02	6,70
Transporte y comunicaciones	6,84	6,13	6,55	7,04	7,17	6,75
Intermediación financiera	7,49	5,76	7,29	7,90	8,20	7,33
Inmobiliarias	6,99	6,77	6,73	7,11	7,00	6,92
Admón. Pública	7,75	6,67	7,46	8,16	8,28	7,66
Educación	7,67	5,62	6,83	8,51	8,31	7,39
Actividades sanitarias	7,54	6,08	6,67	7,52	7,62	7,09
Otras actividades sociales	7,17	6,74	6,97	7,05	7,25	7,04
Personal doméstico	7,21	6,69	6,69	6,23	6,81	6,73
Total	7,18	6,39	6,78	7,21	7,30	6,97

Fuente: Microdatos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2008)

Aunque la información de medias es interesante, también lo es la desagregación en cada uno de los componentes puesto que la influencia de cada uno de ellos en la valoración final es distinta para cada sector, tanto en los mejor valorados como en los que presentan peores resultados. Así, dos sectores con mejor puntuación, el de Educación e el de Intermediación financiera, presentan los mínimos en el apartado de flexibilidad horaria, lo que significa que aún existe cierto recorrido para mejorar este aspecto. En cuanto a los peor valorados, además de la cuestión de la flexibilidad aparecen como relevantes los temas relativos a las vacaciones y, en menor medida, los tiempos de descanso (Hostelería) y la estabilidad (Agricultura). En definitiva, el análisis sectorial muestra la conveniencia de que las medidas adoptadas relacionadas con la organización del trabajo tengan este horizonte de aplicación en cuenta, puesto que de lo contrario puede que no sean todo lo efectivas que se pretende.

La organización del tiempo de trabajo repercute de manera directa en la valoración del ambiente de trabajo, que es el que finalmente determina la satisfacción global del trabajador. En efecto un ambiente adecuado permite la realización de las tareas productivas de manera más eficiente puesto que además de la correspondiente disposición de los empleados permite una mayor fluidez en los canales de información que incide positivamente en la productividad de las empresas. En el cuadro 4.8 se presentan la valoración por sectores de aspectos como la actividad desarrollada, el desarrollo personal, el grado de autonomía, la participación en decisiones, la motivación, así como las medias para cada uno de estas cuestiones y por sectores.

■ CUADRO 4.8

Valoración media del ambiente del trabajo (escala de 10 puntos)

	Actividad desarrollada	Desarrollo personal	Autonomía	Particip. decisiones	Motivación	Media del sector
Agricultura y Pesca	7,31	7,20	7,60	7,19	7,07	7,27
Industria	7,65	7,49	7,47	6,66	7,05	7,26
Construcción	7,73	7,69	7,65	7,10	7,42	7,52
Comercio y reparaciones	7,81	7,70	7,97	7,43	7,43	7,67
Hostelería	7,66	7,43	7,37	6,88	7,27	7,32
Transporte y comunicaciones	7,59	7,41	7,74	6,75	6,97	7,29
Intermediación financiera	7,69	7,54	7,29	7,00	6,93	7,29
Inmobiliarias	7,57	7,37	7,85	7,05	7,20	7,41
Admón. Pública	7,64	7,45	7,32	6,65	6,90	7,19
Educación	8,18	8,01	8,02	7,43	7,75	7,88
Actividades sanitarias	7,93	7,79	7,54	6,80	7,15	7,44
Otras actividades sociales	8,09	7,87	7,89	7,44	7,57	7,77
Personal doméstico	7,31	6,76	7,70	7,44	6,74	7,19
Total	7,72	7,56	7,67	7,01	7,22	7,44

Fuente: Microdatos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2008)

Como puede observarse en el Cuadro 4.8 algunas cosas cambian de manera considerable respecto a las conclusiones obtenidas a partir del Cuadro 4.7. Entre los cambios más sustanciales aparece que son los sectores de Construcción y Comercio y reparaciones junto con el de Educación y Otras actividades sociales los de mayor valoración media. Decir que los dos primeros presentaban una reducida valoración en cuestiones de organización con lo que esta mala puntuación no parece estar influyendo en el ambiente de trabajo. Los aspectos que influyen en una puntuación media más elevada son los tres primeros, es decir el desarrollo de la actividad, desarrollo personal y la autonomía. En el tramo inferior aparecen sectores como Agricultura, Industria, Transporte y comunicaciones, Intermediación financiera y, en especial, Personal doméstico. En términos generales esta reducida valoración se debe a los apartados de motivación y la participación en las decisiones, excepto en el Personal doméstico para el que la cuestión del desarrollo profesional puntúa bastante bajo. En cualquier caso estas dos categorías parecen ser las más susceptibles de mejora en todos los sectores. De hecho, aquéllos en los que la organización del trabajo se percibía como aceptable, Intermediación financiera y Administración pública, aportan una menor valoración del ambiente de trabajo según estas categorías.

En resumen, los sectores económicos muestran una menor valoración del ambiente de trabajo debido a la escasa participación de los trabajadores en la toma de decisiones y a la baja motivación. Sin duda son elementos que van unidos, puesto que la sensación de ser un instrumento más que un actor influyente en el proceso productivo incide en la motivación. Además, si la motivación es reducida la tendencia a la utilización de los canales de información dentro de las empresas disminuye también, con lo que posiblemente aparece un ciclo vicioso del que seguramente no es sencillo escapar.

A continuación se va a plantear el análisis de dos problemas asociados con la organización del tiempo: el estrés y la sobrecualificación de los empleados.

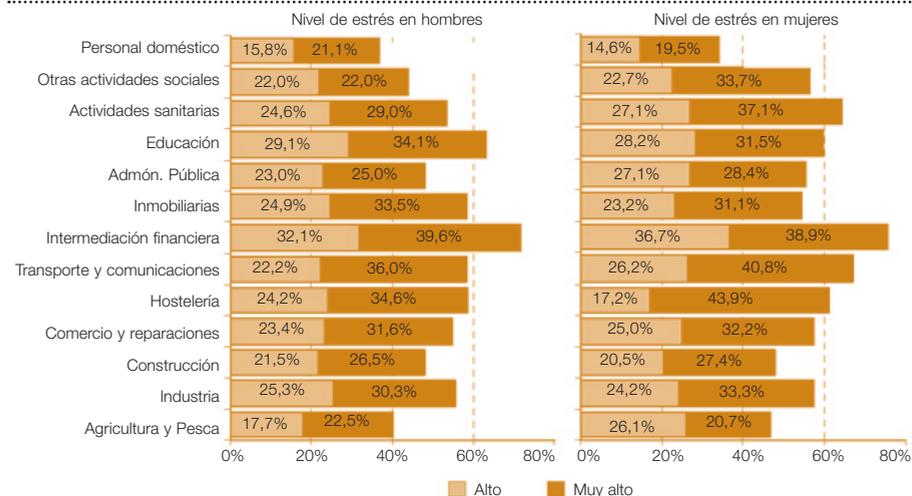
En términos de utilización del tiempo, resulta evidente la influencia de una mala organización en el denominado estrés. Seguramente el estrés es uno de los problemas más extendidos, puesto que la necesidad de obtener niveles de rentas más elevados junto con la restricción horaria física origina la necesidad de hacerlo todo rápido, con la consiguiente ansiedad como respuesta. Un reciente trabajo, Zijlstra (2006), analiza la evolución del estrés en seis países europeos, entre los que no se incluye a España, así como su influencia, entre otras cosas, en las bajas laborales. Así, los cambios demográficos (envejecimiento de la población), socio económicos (economía de servicios, globalización, incorporación de la mujer al mercado de trabajo) y tecnológicos (economía de la información, desconexión entre tiempo y lugar de trabajo, incremento del trabajo "mental", desaparición de los límites entre trabajo y no-trabajo), inciden directamente sobre el estrés de las personas y, por tanto, en las enfermedades mentales asociadas. De hecho se estima que cerca del 30% del absentismo laboral se podría explicar con el estrés. Estos datos ilustran acerca de la importancia de este elemento.

Además, cuando se analizan las causas, cuestiones como trabajar a gran velocidad, la presencia de plazos estrictos o el control son elementos que influyen en la probabilidad o riesgo de que un trabajador esté estresado. En este informe no se pretende un análisis en profundidad de estas cuestiones pero sí establecer un marco inicial que podría servir de base para hacerlo.

En la Figura 4.12 se presentan los porcentajes de trabajadores por sectores y sexo con un nivel de estrés alto o muy alto. Sorprende que más del 40% de los trabajadores, tanto hombres como mujeres, declaran un estrés alto o muy alto en todos los sectores de actividad excepto en Personal doméstico. Por tanto, el problema es grave debido a su extensión.

FIGURA 4.12

Nivel de estrés por sectores y sexo



Fuente: Microdatos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2008)

El problema del estrés es todavía más importante en algunos sectores. Así, en Intermediación financiera el porcentaje supera el 60% tanto en hombres como en mujeres, y en Educación lo hace para los primeros y en Actividades sanitarias y en Transporte y comunicaciones

para las segundas. Estos resultados coinciden bastante con los encontrados en Zijlstra (2006), lo que da una idea de la globalidad del problema.

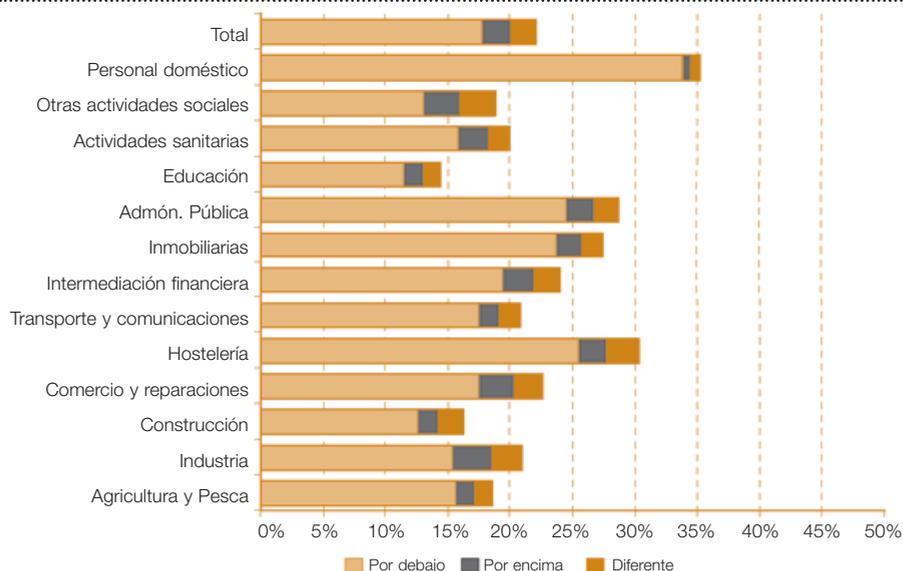
Como se ha comentado la incorporación de la mujer al mercado de trabajo conjuntamente con una mala distribución de las tareas domésticas pueden ser un elemento diferencial de la incidencia del problema por sexos. De los datos de la Figura 4.12, podemos decir que esto es así, puesto que el estrés en mujeres es superior en todos los sectores excepto en Educación e Inmobiliarias, en los que lo padecen con más intensidad los hombres, y en Construcción, en el que las cifras son idénticas. Por tanto, que el estrés es un problema grave, especialmente para las mujeres, es un hecho generalizado en todos los sectores productivos. En el último apartado de este capítulo volveremos al análisis de la organización de las tareas domésticas y veremos que apoya esta afirmación.

El siguiente asunto que nos ocupa es la adecuación entre la formación del trabajador y la cualificación requerida para el desempeño correcto del puesto que ocupa. En este sentido, la no coincidencia entre ambos elementos supone una mala asignación de recursos y, de nuevo, contribuye a minar la motivación de los trabajadores con las correspondientes consecuencias negativas sobre su rendimiento y el absentismo laboral.

En la Figura 4.13 se presentan la opinión de los trabajadores al respecto, y destaca que más del 17% de éstos afirma que su cualificación personal se sitúa por encima de la requerida por el empleo realizado. Este hecho es especialmente intenso en el sector de Personal doméstico, Hostelería y Administración pública. En el polo opuesto, es decir, los sectores con mayor grado de ajuste, se encuentran Educación, Otras actividades sociales y Construcción. La situación contraria no parece tener importancia, excepto quizás en el sector Industrial.

FIGURA 4.13

Adecuación del puesto de trabajo a la formación del trabajador



Fuente: Microdatos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2008)

4.4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral por sectores económicos

El último de los aspectos considerados es la distribución y organización del tiempo no dedicado a trabajo remunerado, así como las consecuencias que las decisiones sobre ese tiempo tienen en la vida laboral.

En este sentido es interesante plantearse dos cuestiones. La primera se refiere al grado de satisfacción con el tiempo disponible para la vida privada, así como la satisfacción con el reparto de las tareas familiares en el hogar. La segunda se relaciona con las dificultades que los trabajadores encuentran para acceder a determinadas medidas de conciliación y el efecto que este acceso tiene sobre su carrera profesional.

4.4.1. REPARTO DEL TIEMPO DISPONIBLE

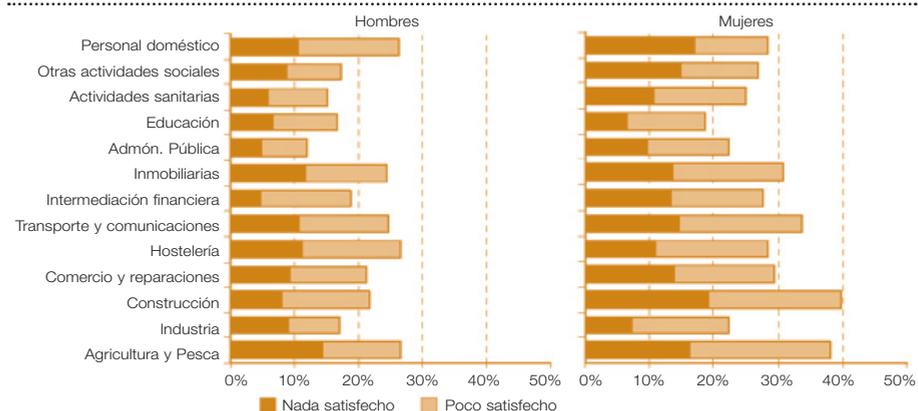
Una primera cuestión que surge a la hora de plantear la distribución de tiempo limitado disponible por las personas es la satisfacción en términos generales. En la Figura 4.14 aparecen los porcentajes de trabajadores que se declaran poco o nada satisfechos con su dotación de tiempo personal. En este caso aparecen sectores en los que los trabajadores están claramente menos satisfechos con la disponibilidad de tiempo libre.

El primer resultado es evidente, puesto que en todos los sectores las mujeres se declaran menos satisfechas (con un nivel de insatisfacción de más del 30% en 4 sectores y de más del 20% en prácticamente el resto) que los hombres (con siete sectores con un nivel de más del 20% de insatisfechos y el resto en el intervalo 10-20%), lo que unido a los datos relativos al estrés permite establecer la correspondiente relación de causalidad.

Además, las diferencias por sector pueden ser ciertamente elevadas. Así, en Construcción la brecha casi alcanza la cifra de 20 puntos porcentuales, en Administración pública, Actividades sanitarias, Otras actividades sociales, Transporte y comunicaciones, Comercio y reparaciones y Agricultura la diferencia se sitúa cercana a un 10%.

■ FIGURA 4.14

Grado de satisfacción con tiempo disponible para vida personal



Fuente: Microdatos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2008)

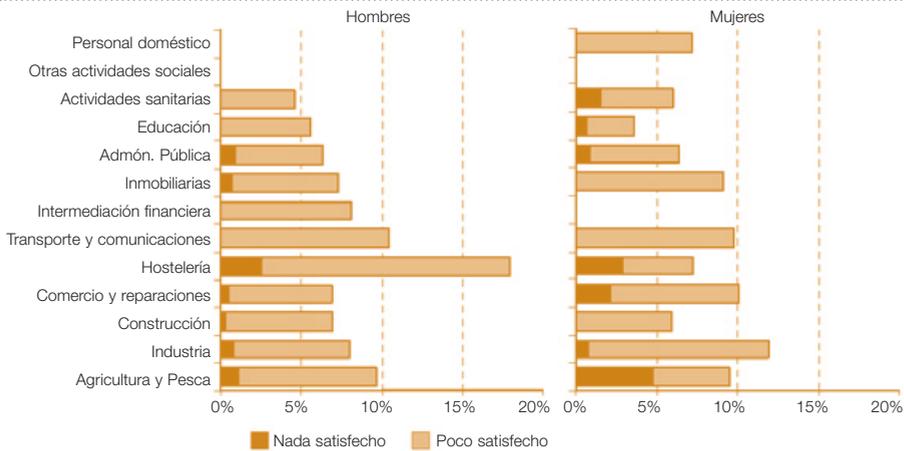
Uno de los usos del tiempo libre más generalizado es el dedicado a los hijos, puesto que éste, junto con la dedicación a las tareas del hogar, son en muchas ocasiones sustitutivos del denominado ocio puro. En cuanto al primero de los aspectos, la Figura 4.15 muestra el grado de satisfacción de hombres y mujeres respecto al primero de los aspectos¹⁸. En términos agregado parece que en los sectores con presencia del sector público el descontento es inferior al del resto.

En cuanto a la distinción de los resultados por sexo y sector, como regla general aparece una amplia heterogeneidad. Así parece que los hombres se muestran claramente más insatisfechos que las mujeres en Hostelería, mientras que en Inmobiliarias y sobre todo en Industria ocurre lo contrario. En el resto de sectores las cifras son similares.

El otro elemento que se analiza es la satisfacción con el tiempo que el cónyuge dedica a las tareas domésticas, Figura 4.16. Esta información es interesante puesto que se presenta de forma cruzada.

FIGURA 4.15

Grado de satisfacción con el tiempo dedicado a los hijos

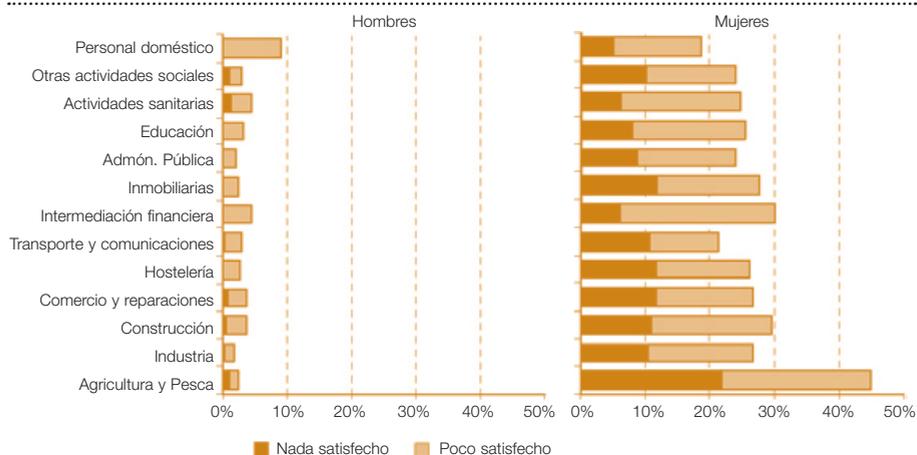


Fuente: Microdatos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2008)

¹⁸ Los valores en blanco se deben a que en esos sectores el tamaño muestral de la encuesta no permite obtener un porcentaje con la suficiente significatividad.

FIGURA 4.16

Grado de satisfacción con el tiempo que el cónyuge dedica a tareas del hogar



Fuente: Microdatos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2008)

En cuanto a la percepción de los hombres, parece evidente que esas tareas las realiza la mujer y su opinión es favorable, con excepción del sector Personal doméstico que casi alcanza el 10% de insatisfechos. El análisis de las respuestas de las mujeres es completamente distinto, puesto que hay tres sectores donde aparece una opinión negativa superior al 30% y en el resto se sitúa por encima del 20%, excepto en Personal doméstico. Además el porcentaje que responde la peor opción supera el 10% en ocho de los sectores.

4.4.2. IMPLICACIONES DE LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES SOBRE EL TRABAJO

Las últimas cuestiones consideradas van a ser la influencia, las consecuencias y las dificultades relacionadas con la empresa y con la trayectoria laboral a la hora de acceder a las distintas medidas que permiten compatibilizar vida laboral y familiar.

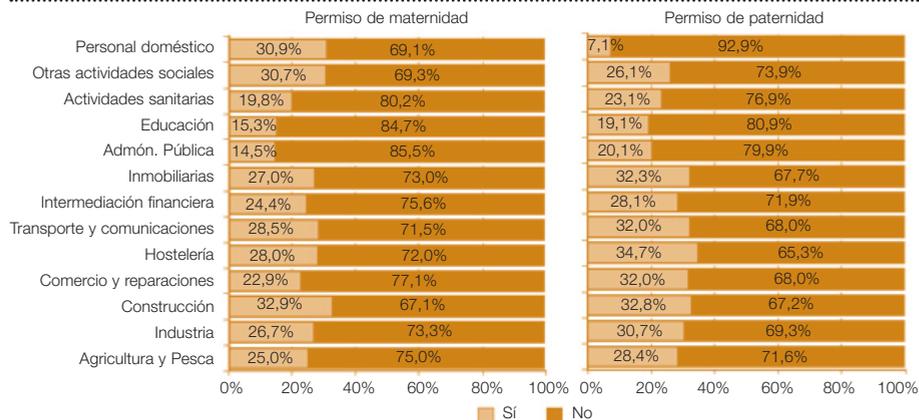
En efecto, el acceso a un determinado tiempo para la realización de tareas familiares en sus distintas modalidades supone la renuncia a parte del tiempo de trabajo, lo que además de influir en la remuneración percibida, tanto actual como futura, por la no acumulación de antigüedad, puede ser percibida negativamente por los gestores empresariales, lo que implica una barrera para que los trabajadores tengan acceso a estos elementos.

En el la Figura 4.17 se aporta información acerca de los efectos de los permisos de maternidad y paternidad por sexo y sector de actividad. Destaca que el porcentaje de hombres que reconoce un efecto perjudicial sobre su carrera supera al de mujeres en todos los sectores, excepto en Personal doméstico y Otras actividades sociales. Es claro que el número de permisos de paternidad es inferior al de maternidad, pero también que los hombres que acceden a este derecho son más perjudicados que las mujeres. Esta circunstancia puede tener causas sociales y alerta acerca de una dificultad añadida a la hora de distribuir el cuidado de niños recién nacidos entre hombres y mujeres. Aunque tal vez, como se trata de los resultados de una encuesta, las cifras solo sean consecuencia de la constatación no vivida hasta

recientemente por parte de los hombres de las dificultades relacionadas con determinados “parones” en la actividad profesional.

FIGURA 4.17

¿Afecta el permiso de maternidad y paternidad a la trayectoria laboral?

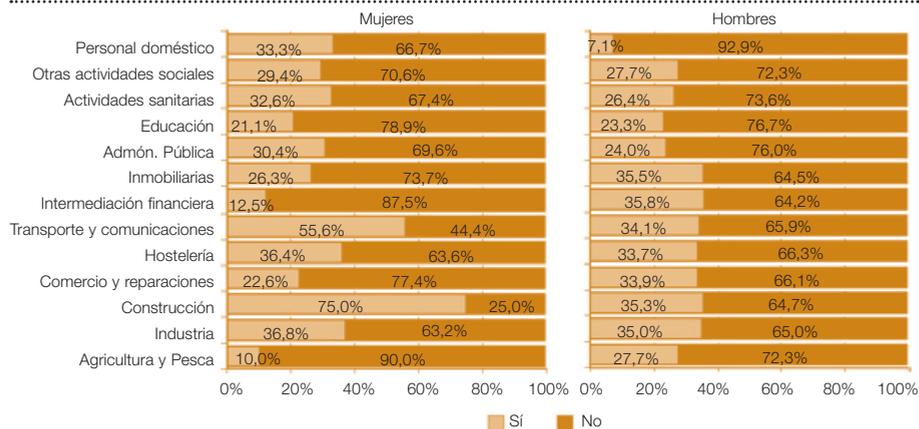


Fuente: Microdatos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2008)

Esta percepción de la dificultad relacionada con una vida laboral discontinua se repite cuando se consideran las excedencias por motivos familiares, como aparece en la Figura 4.18. De nuevo aparecen los hombres como ligeramente más perjudicados, pero los efectos negativos sobre las mujeres se incrementan especialmente en sectores como el de la Construcción, el de Transporte y comunicaciones.

FIGURA 4.18

¿Afecta la excedencia por motivos familiares a la trayectoria laboral?

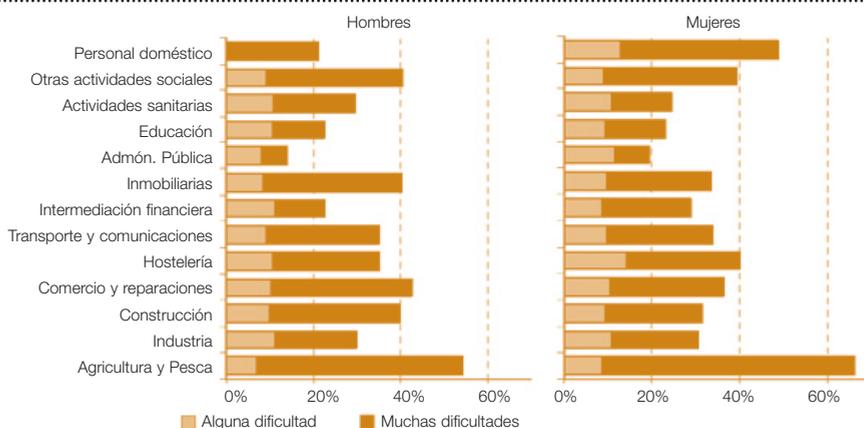


Fuente: Microdatos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2008)

Los permisos analizados hasta ahora suponen un derecho de los trabajadores que se encuentra asumido socialmente. No obstante existen otras posibilidades que en gran medida pueden ser dificultadas por la propia empresa. Se trata de la solicitud de días de permiso, de excedencia y de reducción de jornada. Las figuras 4.19, 4.20 y 4.21 muestran en que medida estas opciones son accesibles para los trabajadores, desagregando la información por sexo y sector de actividad. Destaca que el perfil es similar en los tres casos, por lo que centraremos nuestros comentarios en el primero, solicitud de días sin empleo y sueldo, dado que éstos se pueden hacer extensivos a los otros dos aspectos.

FIGURA 4.19

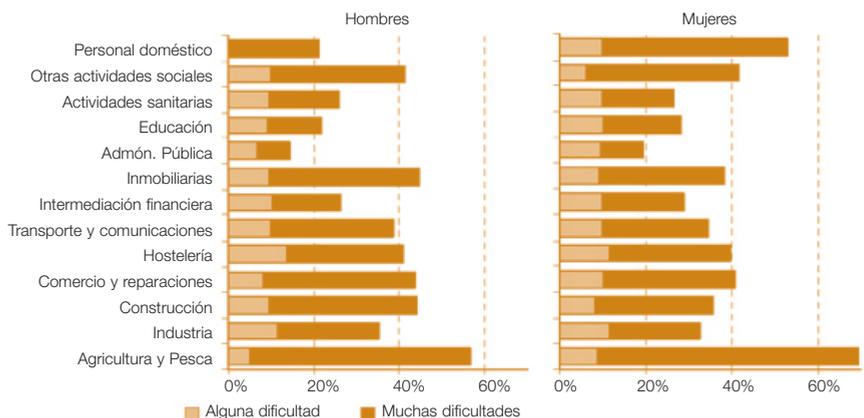
Dificultad para solicitar días sin empleo y sueldo por motivos familiares



Fuente: Microdatos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2008)

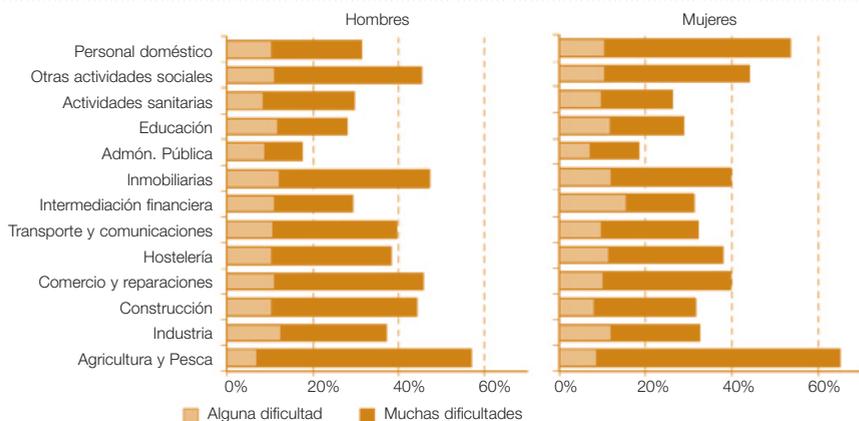
FIGURA 4.20

Dificultad para solicitar excedencias por motivos familiares



Fuente: Microdatos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2008)

FIGURA 4.21

Dificultad para solicitar reducción de jornada por motivos familiares

Fuente: Microdatos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2008)

En primer lugar destaca que las dificultades son similares en ambos sexos con una ligera tendencia a ser ligeramente superior para los hombres en Inmobiliarias, Industria, Comercio y reparaciones y Construcción y claramente en Personal doméstico y Agricultura para las mujeres. En cualquier caso las dificultades son patentes puesto que, excepto en el caso de Administración pública, el 20% de los trabajadores manifiesta tener problemas para disfrutar de estos beneficios. En el caso de Agricultura este porcentaje supera con creces el 50%, con la mayoría de los sectores situados entre el 20 y el 40%.

En resumen, la traslación de tiempo de trabajo a tiempo asociado a cargas familiares o cuidado de hijos supone una merma en el desarrollo profesional de un porcentaje significativo de trabajadores, cuestión que debería ser corregida. Además, las dificultades para acceder a determinados permisos y excedencias son notables, lo que dificulta sobremanera la conciliación de vida personal, laboral y familiar.

5. Medidas a adoptar desde la perspectiva empresarial y sindical

5.1. Introducción

El significado de la conciliación es susceptible de diversas interpretaciones por parte de los distintos actores sociales. Por una parte, las empresas enfocan el tema desde una perspectiva de gestión de recursos humanos, mientras que los sindicatos lo plantean desde la perspectiva de la política familiar. Lo que queda patente de los muchos estudios realizados sobre conciliación es que el conflicto entre trabajo y familia tiene consecuencias negativas para las empresas. La falta de flexibilidad estructural del trabajo, que no permite una adecuada armonización del tiempo dedicado al trabajo y la familia, provoca en los trabajadores estrés, insatisfacción laboral, menor rendimiento y una alta rotación laboral. Por ello, las empresas han ido poco a poco implementando medidas que permiten a sus empleados compaginar las dos dimensiones. En este contexto, la conciliación ha aparecido en las agendas de la negociación colectiva como un elemento adicional.

Gran parte de las medidas puestas en marcha por los poderes públicos requieren la colaboración de las empresas para hacerlas posibles. Por otra parte, los acuerdos a través de convenios colectivos tienen tanto o más protagonismo que el Estado en materia de conciliación y, en ocasiones, la negociación entre organizaciones empresariales y sindicales ha ido por delante de la actividad normativa del Estado.

En este capítulo se va a analizar desde una doble perspectiva, empresarial y sindical, las medidas adoptadas en España en materia de conciliación de vida personal, familiar y laboral.

5.2. Las políticas de conciliación en la negociación colectiva

5.2.1. LA CONCILIACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las directivas europeas han desempeñado un importante papel a la hora de inducir la inclusión de medidas conciliadoras en la agenda de las negociaciones colectivas. Si bien las leyes actuales contienen avances significativos en materia de conciliación, todavía existen importantes lagunas que dificultan una eficaz compatibilización de vida familiar y laboral. Por ello, existe la opinión generalizada que es la negociación colectiva la que puede asumir el desarrollo del marco legislativo deficitario (Caballero, 2000).

En la negociación colectiva, además de introducir los aspectos básicos ligados a la igualdad de varones y mujeres, tales como igualdad de salarios, igualdad de oportunidades para acceder a puestos de trabajo de mayor cualificación o la eliminación de elementos discriminatorios en los procesos de selección y promoción, se incluyen también aspectos relacionados con un mayor equilibrio entre el ejercicio de la maternidad y la paternidad y la vida laboral.

El Estatuto de los Trabajadores remite a la negociación colectiva o al acuerdo con el empresario los siguientes aspectos (MATYAS, 2008):

- El establecimiento de los términos en que el trabajador ejercerá el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. “El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan

en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella” (Art. 34.8 ET).

- El establecimiento de los términos en los que el trabajador ejercerá el derecho a acumular las horas de lactancia en jornadas completas. “Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen” (Art. 37.4 ET).
- Por otra parte, la ley reenvía a los convenios colectivos en general la regulación de los términos en que el trabajador deberá comunicar al empresario la suspensión del contrato de trabajo por paternidad. “El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos” (Art 48 bis ET, último párrafo).

Kandel (2008) analiza desde la perspectiva de la negociación colectiva aquellos aspectos relacionados con la conciliación de la vida personal y familiar: tipos de cláusulas, importancia de las mismas, razones para su inclusión, evaluación de su cumplimiento y obstáculos para su implementación. Son dos los tipos de cláusulas que se incluyen en la negociación:

- Cláusulas legales, que son aquellas que reafirman lo que ya está en la ley.
- Cláusulas convencionales, que amplían los derechos consagrados, pueden ser tanto de ampliación de cobertura y tiempo de derechos ya establecidos, como generadoras de nuevos derechos.

Los objetivos perseguidos al incorporar estos tipos de cláusulas son los siguientes (Abramo y Rangel, 2005): crear un instrumento adicional, de carácter colectivo, que sea referencia para el sector en el que se aplica; crear una barrera a posibles intentos de flexibilización de la legislación existente; ampliar la duración de los derechos y beneficios reconocidos por ley; ampliar la cobertura de esos derechos; y, por último, instituir nuevos derechos no reconocidos en las leyes vigentes.

La conciliación aparece por primera vez en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2002, donde se propone fomentar los contratos a tiempo parcial como vía para “posibilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras”. En este mismo acuerdo se señala la necesidad de actualizar los convenios en materia de permisos parentales y protección de la maternidad de acuerdo a lo estipulado en la Ley 39/1999. Desde entonces aparece de forma constante en todos los acuerdos dentro del capítulo de igualdad de trato y oportunidades de los trabajadores. El texto correspondiente a dicho capítulo del último Acuerdo Interconfederal (2007) se recoge en el Cuadro 5.1. Este acuerdo se prorrogó en 2008, donde se incluye un Anexo sobre la Ley Orgánica 03/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH).

■ CUADRO 5.1
Texto del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, 2007

CAPÍTULO VI: Igualdad de trato y oportunidades.

En los sucesivos Acuerdos sobre Negociación Colectiva desde el año 2002, las Organizaciones Empresariales y Sindicales hemos venido considerando adecuados para su tratamiento por la negociación colectiva criterios generales en materia de igualdad de oportunidades:

- La inclusión de cláusulas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones, a sectores y ocupaciones en los que se encuentren subrepresentadas.
- La fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan a las mujeres cuando, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.
- El estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
- La eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional (categorías, funciones, tareas).
- La subsanación de las diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos e igual valor. A estos efectos, resultaría de utilidad el análisis y aplicación, en su caso, de sistemas de valoración de los puestos de trabajo que permitan evaluar periódicamente el encuadramiento profesional.
- Un tratamiento de la jornada laboral, vacaciones, programación de la formación, etc. que permita conciliar las necesidades productivas y las de índole personal o familiar.

La evaluación de la aplicación del convenio desde la perspectiva de género, a través del seguimiento realizado por la Comisión Paritaria que se dotará, en su caso, del correspondiente asesoramiento. Si se considera oportuno, tal tarea se delegará en comisiones de trabajo específicas. Estos criterios mantienen su vigencia y actualidad y se adecuan a los contenidos previstos para la negociación colectiva en el Proyecto de ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, actualmente en fase de tramitación parlamentaria. A este respecto, las Organizaciones firmantes se comprometen a analizar, en el seno de la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo, la aplicación de los contenidos de dicha Ley.

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales consideramos que la negociación colectiva es un cauce adecuado para facilitar el ejercicio efectivo de estos derechos.

Sin embargo, los temas relativos a la conciliación laboral ocupan un segundo plano en las negociaciones y suelen estar únicamente enmarcados en los capítulos de igualdad de oportunidades. Aunque esta línea de pensamiento está cambiando, la percepción generalizada es que la conciliación excede el ámbito laboral y está vinculada a las particularidades de la mano de obra femenina, de allí la ausencia generalizada en los convenios de medidas de discriminación positiva que incentiven a los hombres a compartir las responsabilidades familiares.

5.2.2 LA CONCILIACIÓN EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS ESPAÑOLES

El ámbito de negociación y aplicación de los convenios colectivos tiene especial incidencia a la hora de establecer las cláusulas relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Diversos estudios señalan que una estructura centralizada de negociación facilita la difusión de “buenas prácticas” en materia de conciliación. Otaegui (2004) señala que los convenios negociados a nivel de estado, son desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo, los que incorporan mayor reconocimiento de los derechos de la Ley de Conciliación. Por otra parte, el Consejo Económico y Social (CES, 2004) señala que el 60 por 100 de los convenios estatales presentan algún tipo de regulación entre la vida laboral y familiar. Entre éstos destacan los convenios de químicas, pastas de papel y cartón, flores y plantas, textil-confección

y marroquinería e industrias afines como los que mejor han incorporado la Ley 3/1999 sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los convenios de empresa registran una gran diversidad a diferencia de los convenios estatales que son más homogéneos. En convenios de aplicación en ámbitos inferiores al estatal, como los convenios territoriales y los de empresa, es menos frecuente la inclusión de cláusulas que mejoren los mínimos reglamentarios, y en ocasiones se limitan a transcribir lo dispuesto por la ley. Además, a veces se pueden encontrar en este tipo de convenios ciertas irregularidades, como cláusulas que están por debajo de la ley, ya que en muchos de ellos se sigue recogiendo la antigua redacción del Estatuto de los Trabajadores, o incluso cláusulas que son ilegales tras la aprobación de la ley de conciliación. Algunos ejemplos de estas cláusulas ilegales son la ausencia de los derechos por hospitalización o por accidente grave, de los derechos a exámenes prenatales, del concepto de consanguinidad o afinidad, del segundo grado de parentesco, falta de reconocimiento del permiso al padre por causa de lactancia o restricciones a la utilización del derecho a permiso si el trabajador no tiene una mínima antigüedad o no es hijo de plantilla (Carrasquer, Massó y Martín, 2007).

■ CUADRO 5.2

Convenios y trabajadores afectados por cláusulas especiales sobre jornada de trabajo según ámbito funcional, 2004–2008 (porcentaje)

Cláusulas	2004		2006		2008	
	Conv.	Trab.	Conv.	Trab.	Conv.	Trab.
Convenios de empresa						
Distribución irregular de la jornada durante el año	27,2	41	26,8	47	28,5	49,6
Jornada ordinaria superior a nueve horas diarias	6,5	16,1	6,9	16,8	7,7	10,4
Acumulación descanso de «día y medio» en periodos de 14 días	14,8	32,7	15	30,3	16,6	27
Jornadas especiales de trabajo	40,7	64,7	41,5	62,3	42,9	57,6
Eliminación de horas extraordinarias	8,8	12,7	8,9	13,9	8,7	7,7
Compensación de horas extraordinarias con abono dinerario	61,8	62	62,8	61,2	63,8	57,7
Compensación de horas extraordinarias con tiempo de descanso	44,1	58,7	47,7	57,3	48,6	53,2
Convenios de otro ámbito						
Distribución irregular de la jornada durante el año	27,4	44,7	27,6	46,5	30,2	48,6
Jornada ordinaria superior a nueve horas diarias	8	17,9	9	16,6	9,4	18,8
Acumulación descanso de «día y medio» en periodos de 14 días	13,5	14,4	13,4	16,6	14,2	20,1
Jornadas especiales de trabajo	25,1	31,4	26,7	33,9	28,1	41
Eliminación de horas extraordinarias	11,4	12,8	11,5	13,4	12,5	12,9
Compensación de horas extraordinarias con abono dinerario	51,6	53,4	52,5	54	57,2	61,6
Compensación de horas extraordinarias con tiempo de descanso	31,6	38,2	33,3	40,3	36,7	44,9

Fuente: CES, 2008

El aspecto tradicionalmente regulado por los convenios colectivos ha sido la duración de la jornada laboral. En los últimos años los convenios han introducido otros criterios rela-

cionados con la organización del trabajo de carácter más cualitativo (CES, 2008). El Cuadro 5.2 muestra tanto el porcentaje de convenios como el de trabajadores que se ven afectados por cláusulas relativas a la organización del trabajo. Como se puede observar, la inclusión de estas regulaciones es más común en los convenios de ámbitos superiores a los convenios de empresa.

Un reciente estudio de Matús, Calderón y Gómez (2007) revisa el grado en que los convenios colectivos en Andalucía incorporan cláusulas que mejoran lo recogido por el Estatuto de los trabajadores en cuanto a estrategias de conciliación (Cuadro 5.3). En la Comunidad de Madrid, de la Fuente, et al. (2006) revisa los convenios desde una perspectiva de género. Aunque estas revisiones se realizan para un marco geográfico concreto, las conclusiones obtenidas podrían ser extensivas a resto de Comunidades Autónomas. En este sentido los convenios se caracterizan por:

- La escasa frecuencia con la que aparecen cláusulas que regulen en materia de conciliación.
- Cuando estas cláusulas están presentes, apenas mejoran lo establecido en ley o se limitan a presentar los aspectos mínimos legales.
- Los convenios de empresas públicas suelen presentar mejores registros que los de las empresas privadas.
- La ordenación del tiempo de trabajo en relación con las responsabilidades familiares no suele aparecer en los convenios.
- Las principales medidas negociadas giran en torno a la distribución irregular de la jornada laboral y la mejora de los permisos por motivos familiares.
- Existe una mayor preocupación por regular cuestiones derivadas del nacimiento o cuidado de los hijos, que por otras cuestiones familiares como son la atención a familiares enfermos, mayores o discapacitados.
- Persiste la feminización de determinados derechos lo que perpetúa la división de roles en función del género.

Diversos estudios citan el convenio de la industria química como un ejemplo en materia de conciliación. El XIII Convenio General de la Industria Química incluye expresamente cláusulas sobre “Acción Positiva y Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar”. Este convenio destaca por la incorporación del principio de no discriminación en trabajos de igual valor, y del desarrollo de acciones positivas dirigidas a las personas del género menos representado en cada Grupo Profesional, referidas no sólo a las condiciones de contratación, formación y promoción, sino que amplían su campo de actuación a las condiciones salariales y las condiciones de trabajo en general. También incorpora los textos de la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, en relación con las siguientes cuestiones: “reducción de jornada por motivos familiares”, “suspensión con reserva de puesto de trabajo”, “licencias sin sueldo”, “excedencia para el cuidado de familiares”, así como la definición de los objetivos de la “protección a la maternidad” en relación con la prevención de riesgos, limitaciones en la realización de trabajo nocturno o a turnos.

■ CUADRO 5.3

Cláusulas de conciliación en los convenios colectivos. Caso andaluz.

I. Instrumentos de conciliación presentes en el Estatuto de los Trabajadores	Números de convenios que los mejoran	Porcentaje sobre el total de convenios (864)
Ausencia durante la jornada laboral		
por nacimiento de hijo prematuro	13	1,5%
por lactancia materna de menor de 9 meses	18	2,1%
Reducción de la jornada laboral		
por nacimiento de hijo prematuro	7	0,8%
por lactancia materna de menor de 9 meses	224	25,9%
por cuidado directo de familiar	16	1,9%
por guarda legal de menor o discapacitado	25	2,9%
Excedencia forzosa		
por cuidado de hijo	9	1,0%
por cuidado directo de familiar	45	5,2%
Excedencia voluntaria		
excedencia voluntaria legal	233	27,0%
Permisos retribuidos		
por matrimonio del trabajador	239	27,7%
por traslado de domicilio	310	35,9%
por nacimiento de hijo (sin desplazamiento)	545	63,1%
por nacimiento de hijo (con desplazamiento)	196	22,7%
por fallecimiento, accidente... (sin desplazamiento)	353	40,9%
por fallecimiento, accidente... (con desplazamiento)	205	23,7%
Suspensión de contrato por maternidad		
semanas por maternidad	46	5,3%
semanas adicionales por parto múltiple	18	2,1%

Fuente: Matus, M., Calderón, F. y Gómez, A. (2007)

5.3. Perspectiva sindical

5.3.1. LOS SINDICATOS Y LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN

Tanto el sindicalismo europeo como el español han tenido una visión favorable de las políticas de conciliación entre vida personal, familiar y laboral y han promovido su adopción e inclusión en la negociación colectiva. En España, la adaptación de la normativa comunitaria se ha realizado mediante cambios legales y disposiciones consensuadas con los agentes sociales y, por tanto, con el acuerdo de los sindicatos nacionales (Miguélez et al. 2007). La postura sindical a este respecto ha sido de apoyo y participación en el diseño de las políticas, a la vez que crítica al considerar que el contenido y aplicación de dichas leyes no son del todo satisfactorios.

Hay que tener en cuenta, sin embargo, que la adaptación de las normativas europeas se hace de acuerdo a la idiosincrasia de cada país, de allí que varíen en su enfoque y aplicación de unos países a otros. De hecho, en los países nórdicos se ha puesto un mayor énfasis en la necesidad de que estas políticas sirvan para que los hombres se impliquen más en las tareas familiares y domésticas, haciendo un reparto del tiempo más igualitario entre

hombres y mujeres. No es así en el resto de países, donde predomina, de manera más o menos implícita, la idea de que la mujer sigue siendo la responsable de las tareas del hogar y el cuidado de la familia.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral aparece sistemáticamente en el marco de la negociación colectiva enmarcada en el capítulo de igualdad de oportunidades o, en un segundo plano, relacionada con cuestiones relativas a las condiciones de trabajo (véase el Cuadro 5.4).

Entre los objetivos prioritarios para la negociación colectiva de 2009 acordados por los principales sindicatos, UGT y CCOO, se menciona la reorganización del tiempo de trabajo y, especialmente, la participación de los sindicatos en dicha organización de la jornada laboral, como un elemento clave para favorecer la conciliación. Sin embargo, es este aspecto el que genera mayor discrepancia entre la posición sindical y empresarial. En el ordenamiento jurídico, la organización del trabajo es potestad de los empresarios, aunque la negociación colectiva abre la posibilidad de incluir cláusulas de conciliación; sin embargo, y aunque los temas más recurrentes en esta materia son la reducción de jornada laboral, la flexibilidad de salida y entrada, los horarios laborales comprimidos y otras cuestiones relacionadas con la organización del trabajo, las cláusulas más extendidas en los convenios colectivos son las relativas a los distintos permisos regulados por ley (Carrasquer, Massó y Martón, 2007).

■ CUADRO 5.4

Decálogo para la negociación colectiva: objetivos prioritarios 2009

1. Mejorar y proteger el poder adquisitivo de los salarios
 2. Reforzar el principio de causalidad en la contratación. Prioridad: aumentar la estabilidad y limitar la temporalidad
 3. Incrementar los instrumentos para proteger la seguridad y la salud laboral. Prioridad: disminuir drásticamente la siniestralidad laboral
 4. Desarrollar la igualdad de trato y oportunidades en el seno de las empresas. Prioridad: auspiciar el acceso de las mujeres a empleos de calidad
 5. Incidir en la organización y reducción del tiempo de trabajo. Prioridad: promocionar la participación sindical efectiva en la determinación y distribución de los horarios. Precisar que los procesos de reducción horaria conducen a mejorar la seguridad y salud, a favorecer la conciliación y a incrementar la igualdad
 6. Supervisar los procesos de subcontratación. Prioridad: incrementar la protección a los/as trabajadores/as.
 7. Desarrollar el derecho a la cualificación de los/as trabajadores/as. Prioridad: mejorar la cualificación para consolidar el empleo
 8. Consolidar las posibilidades laborales de las personas con discapacidad. Prioridad: integrar en el mercado de trabajo a las personas con discapacidad
 9. Propiciar la integración laboral de los/as inmigrantes. Prioridad: eliminar cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral de los/as inmigrantes
 10. Acercar a los/as jóvenes al mercado laboral. Prioridad: mejorar las condiciones laborales de los/as jóvenes
-

Fuente: UGT y CCOO 2009

Se pueden diferenciar cuatro ámbitos de acción de la actividad sindical para la consecución de una adecuada conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Miguélez, et al, 2007):

1. La negociación colectiva

Mediante la inclusión de cláusulas que reconozcan la importancia de la conciliación. Tanto cláusulas legales que reafirmen lo que está en la ley, como otras cláusulas que amplíen y mejoren la legislación.

2. La presión política.

En este aspecto se busca dar cobertura legal a las reivindicaciones sindicales, de modo que la legislación establezca un marco legal que facilite la conciliación. En esta línea los sindicatos reconocen que tanto la Ley 39/1999 de conciliación como la ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres son mejorables.

3. Los servicios públicos

Si bien los dos aspectos anteriores son fundamentales, es necesario proveer de servicios sociales que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral: guarderías, transporte adecuado, servicios geriátricos, etc. En este sentido, la opinión de los sindicatos es que estos servicios deben ser públicos y de fácil acceso, ya que en caso contrario limitaría la incidencia de las políticas de conciliación, y deben ir acompañados de políticas públicas adecuadas relativas a la familia, la infancia y la tercera edad.

4. Concienciación social

La realidad es que en España todavía persiste la tradicional división del trabajo entre hombres y mujeres. En general se piensa que las políticas de conciliación tienen como objetivo principal facilitar que las mujeres puedan compatibilizar su trabajo remunerado con el trabajo en el hogar y no que los hombres se impliquen en los trabajos domésticos y en el cuidado familiar. Por ello se busca también un cambio de mentalidad y plantear la conciliación para todos los trabajadores.

5.3.2. MEDIDAS ADOPTADAS DESDE LOS SINDICATOS

Las reivindicaciones sindicales han promovido la inclusión en las negociaciones colectivas de cuatro áreas principales relacionadas con la conciliación (Abramo y Rangel, 2002; Kandel, 2008): condiciones de trabajo, la maternidad / paternidad, las responsabilidades familiares compartidas y la eliminación de la discriminación y promoción de la igualdad de oportunidades.

(a) **Condiciones de trabajo:** son aquellas cláusulas relacionadas con la salud (exceptuándose el período del embarazo y la lactancia), la salud ocupacional (higiene y seguridad) la formación profesional/capacitación, la política de ascensos y remuneraciones, jornada de trabajo, acoso sexual, etc.

(b) **Protección a la maternidad /paternidad:** algunos de los principales temas negociados en este aspecto son las licencias por maternidad (reafirmación y/o extensión de la duración de esta licencia y de la protección contra el despido, así como garantía de remuneración durante su vigencia), los derechos relativos a la paternidad (institución de la licencia, extensión del beneficio legal y protección contra el despido del padre en caso de nacimiento de un hijo), la lactancia (extensión del período diario destinado a la lactancia o del tiempo de duración del beneficio), las guarderías y el embarazo (permiso de ausencia al trabajo para realizar control médico prenatal, cambio de funciones o prohibición de realizar tareas incompatibles con la

salud de la mujer embarazada, disminución de la jornada de trabajo, entrega de vestimenta adecuada y posibilidad de utilización de servicios de emergencia médica, etc.).

(c) **Responsabilidades familiares compartidas:** el objetivo de esas medidas es evitar que las responsabilidades familiares sigan recayendo exclusiva o principalmente sobre las mujeres o que constituyan una causa de discriminación en el empleo para los trabajadores. En este sentido, se considera importante incluir cláusulas sobre responsabilidades familiares que, en el ámbito de la negociación colectiva, buscan contribuir a la conciliación entre familia y trabajo para hombres y mujeres. Los principales aspectos de negociación son las compensaciones parentales (asignaciones familiares, por nacimiento, para asistencia médica o educacionales), las licencias especiales para acompañar a un hijo en caso de enfermedad o actividades escolares y para trabajadores con dependientes discapacitados; motivos particulares, por obligaciones legales o por trámites personales.

(d) **Eliminación de la discriminación y promoción de la igualdad de oportunidades:** este tipo de cláusulas tienen importancia en tanto forman parte de los derechos y principios fundamentales en el trabajo. En un sentido amplio se abordan específicamente los asuntos de género, incorporando también posibles razones de discriminación, como la raza, la edad y el estado.

5.3.3. POSICIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS ESPAÑOLES

Muchos son los documentos oficiales de las dos centrales sindicales mayoritarias, CCOO y UGT, que recogen su posicionamiento respecto a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores. Recogemos aquí las principales ideas de dos de estos documentos:

- “La conciliación de la vida familiar y laboral en los convenios colectivos” de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO.
- V Plan de Acción Sindical para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2007-2009) de UGT.

En primer lugar, el documento de Comisiones Obreras, “La conciliación de la vida familiar y laboral en los convenios colectivos”, recoge los aspectos mínimos que un convenio colectivo debe contener en materia de conciliación y realiza una serie de propuestas que mejorarían este contenido mínimo. Las propuestas de mejora a la Ley 39/1999 para la conciliación de la vida familiar y laboral son:

(a) **Permisos retribuidos:**

Contenido mínimo: Apartados 3.b y 3.f del Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores

- Ampliación del número de días de permisos retribuidos por estos conceptos cuando se trate de familiares o personas convivientes con el trabajador o trabajadora.
- En los casos de enfermedad grave y/u hospitalización, el permiso correspondiente podrá disfrutarse de forma discontinua previo aviso a la empresa.
- Por el tiempo indispensable para el acompañamiento de hijos menores de ocho años y personas dependientes a la asistencia sanitaria.
- Por el tiempo indispensable para el cuidado de hijos menores de ocho años aquejados de enfermedad infecto-contagiosa.
- Incluir un número determinado de días u horas anuales para la realización de trámites de adopción o acogimiento.

(b) Reducción de jornada por motivos familiares:

Contenido mínimo: Apartados 4, 5 y 6 del Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores

- Por permiso de lactancia de un hijo menor de doce meses, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una hora de reducción de su jornada diaria, que podrá usar también de forma fraccionada o acumulada para su disfrute semanal o mensual. Asimismo, podrá optarse por acumular el total de horas de permiso por lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad. El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple.
- Ampliar a ocho años la edad del menor que genere el derecho a una reducción de la jornada de trabajo.
- Los trabajadores con un sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares, tendrán derecho a la elección de turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido.
- Como medida de fomento del empleo, todas las reducciones de jornada por motivos familiares deberán ser suplidas obligatoriamente por nuevas contrataciones.

(c) Excedencias:

Contenido mínimo: Apartado 3 del Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores

- Extender hasta tres años la posibilidad de excedencia para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Este período de excedencia computará a todos los efectos, tanto de antigüedad como promocionales o para la generación de pluses o complementos retributivos, y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante todo el tiempo en que permanezca en excedencia por el cuidado de familiares.
- Como medida de fomento del empleo, todas las excedencias deberán ser suplidas obligatoriamente por nuevas contrataciones.

(d) Derecho a la reserva del puesto de trabajo:

Contenido mínimo: Apartado 4 del Artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores

- Cuando el periodo de suspensión coincida con el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos.
- Como medida de fomento del empleo, todas las suspensiones por maternidad serán suplidas obligatoriamente por nuevas contrataciones.

(e) Riesgo durante el embarazo y periodo de lactancia

Contenido mínimo: Apartado 5 del Artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y Artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

- En el supuesto de suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia, la Empresa abonará complementariamente a la prestación de la Seguridad Social, hasta completar el 100% de la base reguladora de la trabajadora afectada por la suspensión.
- Como medida de fomento del empleo, las suspensiones por riesgo durante el embarazo o la lactancia serán suplidas obligatoriamente por nuevas contrataciones.

(f) Despido y extinción del contrato

Contenido mínimo: Apartado 4 del Artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores

- La Empresa no podrá realizar despidos o extinciones de contrato en los siguientes supuestos: la de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión y la de los trabajadores y trabajadoras que hayan solicitado una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares, o estén disfrutando de ellas, y durante el primer año siguiente al reingreso tras el disfrute de la excedencia por dichos motivos.

(g) Otras propuestas de mejora

g.1 Negociar limitaciones a las modificaciones individuales de las condiciones de trabajo o una movilidad geográfica no deseada, para los siguientes supuestos:

- La de las trabajadoras durante el periodo de embarazo.
- La de los trabajadores y trabajadoras durante el periodo de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.
- La de los trabajadores y trabajadoras que hayan solicitado, o estén disfrutando, permiso por lactancia o reducción de jornada por motivos familiares.
- La de los trabajadores y trabajadoras que hayan solicitado excedencia por motivos familiares y durante el primer año de su reincorporación a la empresa.

g.2 Negociar limitaciones a la aplicación forzosa de la distribución irregular de la jornada (horas flexibles, complementarias,...), en los supuestos de dificultades personales o familiares para conciliar la vida familiar y laboral.

El segundo documento analizado es el V Plan de Acción Sindical para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2007-2009) de la UGT, cuyo principal objetivo es utilizar la acción sindical como la vía más directa para abordar en el ámbito de la empresa la segregación vertical y horizontal, las diferencias salariales, la promoción profesional, la formación, las políticas de conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral y cualquier otro aspecto relacionado con los roles asignados tradicionalmente a hombres y mujeres condicionan su acceso al empleo en igualdad de condiciones. Dicho plan tiene cuatro objetivos fundamentales:

1. Integrar el principio de igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas sindicales y reducir la diferencia de representatividad de las mujeres en el seno de las instancias de decisión.
2. Consolidar la participación de mujeres en todas las estructuras del sindicato y profundizar en el enfoque integrado.
3. Evaluación de las políticas de igualdad.
4. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

En la opinión de UGT la ley de conciliación no responde a una realidad que concilie vida laboral y familiar ya que en la realidad española las responsabilidades familiares siguen siendo asumidas por las mujeres en su mayor parte. Por ello existe un vacío legal y un problema social con los niños y mayores desde que las mujeres se han incorporado al trabajo fuera de casa. La solución, aparte de repartir tareas y responsabilidades, está en una mejora de la negociación colectiva.

Objetivos de la inclusión de medidas de conciliación en la negociación colectiva desde la perspectiva de UGT:

- Es importante destacar que, aunque no se puedan establecer mejoras con respecto a la ley, es recomendable introducir lo que esta dice, para así informar de los derechos que los trabajadores y trabajadoras tienen.
- Las trabajadoras y trabajadores tienen un mayor acceso al convenio que a la ley.
- Establecer unas condiciones de trabajo adecuadas para las personas con responsabilidades familiares.

Recomendaciones para la negociación:

- Introducir todos los permisos legales y las excedencias a título informativo.
- Negociar mejoras con respecto a los mismos.

Posibles medidas a adoptar:

- Flexibilidad horaria.
- Preferencia en los turnos de vacaciones.
- Ampliación temporal de los permisos.
- Fomento de un permiso por paternidad autónomo.
- Acumular permiso de maternidad y lactancia.
- Establecimiento de excedencias más flexibles.
- Garantías accesorias a la ley para las personas que disfruten de permisos o excedencias.

5.4. Perspectiva empresarial

5.4.1. COSTES Y BENEFICIOS PARA LAS EMPRESAS QUE IMPLEMENTAN MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

En la actualidad, tanto hombres como mujeres están primando más su vida personal y, por tanto, están menos dispuestos a dedicar todo su tiempo disponible al trabajo. Diversos estudios muestran que el conflicto entre trabajo y vida familiar, además de afectar al ámbito privado de la persona trabajadora, tiene también consecuencias negativas para la empresa en la que trabaja. La productividad del trabajador se puede ver afectada por multitud de factores, entre los que se encuentran los relacionados con la calidad de vida del trabajador, el esfuerzo y la dedicación a la empresa. Esto hace que conflictos entre el ámbito laboral y privado se puedan traducir en una menor productividad del trabajador debido a cuadros de estrés e insatisfacción laboral, un mayor absentismo laboral y un menor compromiso con los objetivos de la empresa.

A estos aspectos habría que añadir el elevado índice de abandonos del mercado de trabajo por parte de muchas personas que no pueden compaginar el trabajo con las responsabilidades familiares, con el consecuente coste para la empresa por la pérdida de talentos y la necesidad de invertir en la formación de los nuevos contratados. Cuanto más específica sea la cualificación y experiencia de los trabajadores, mayor será el coste para la empresa (Mercader y Parejo, 2008).

En Europa la armonización entre vida familiar y trabajo ha sido tradicionalmente realizada desde los entes públicos a través de la prestación de servicios y la regulación de derechos.

Sin embargo, es creciente el número de empresas que ponen en marcha programas de apoyo a las familias. La situación en España es algo diferente. Todavía muchas empresas y trabajadores siguen considerando que el conflicto entre vida familiar y trabajo no es su responsabilidad. En muchos casos, incluso reconociendo los efectos que este problema puede tener sobre los resultados empresariales, se deja la solución en manos de la Administración, sin tomar medidas proactivas que lleven a resolverlo.

La política formal de una empresa no es suficiente para crear un entorno compatible con la familia. Lo realmente importante es que los trabajadores sientan que hacer uso de las políticas de conciliación no va a perjudicar su carrera profesional. Por tanto, es necesario que esta política formal vaya acompañada por una cultura corporativa, en ocasiones informal y no documentada, que genere un clima favorable en los aspectos relacionados con la conciliación. En este sentido, si la cultura empresarial contradice a las políticas conciliadoras implementadas por la empresa, los trabajadores serán reacios a hacer uso de ellas por miedo a que afecte a su permanencia o posibilidades de promoción dentro de la empresa (Caballero, 2000).

Algunos estudios apuntan hacia cuatro factores que determinan la puesta en marcha de medidas de conciliación en las empresas (Chinchilla, Polemans y León, 2003): el tamaño de la empresa, el porcentaje de empleadas, la competitividad del mercado laboral y el grado de preocupación por retener a la plantilla. Aunque son en general las grandes empresas las que adoptan este tipo de medidas, son notables los esfuerzos realizados por parte de algunas Pymes españolas, que serán descritos en el apartado de ejemplos de buenas prácticas. Por otro lado, aquellas empresas que tienen un alto porcentaje de mujeres en su plantilla, sobre todo en puestos directivos, son en principio más sensibles a la adopción de medidas conciliadoras. Si además la actividad de la empresa está en estrecha relación con la iniciativa y creatividad de la plantilla, surge la necesidad de generar un clima de trabajo que permita retener el talento dentro de la empresa.

En este sentido los programas de conciliación son una herramienta más para conseguir el compromiso de los trabajadores. Muchos son los beneficios para las empresas derivado de una adecuada política de conciliación. En general, aquellos trabajadores que pueden alcanzar un buen equilibrio entre el ámbito laboral y privado se muestran más satisfechos en su trabajo y más comprometidos con la empresa. Además, una adecuada política de conciliación garantizaría una mayor presencia de mujeres en las plantillas, tradicionalmente responsables del ámbito familiar y más alejadas del trabajo productivo, y con ello una mayor diversidad.

Por otra parte, medidas como la flexibilidad de horarios pueden revertir en una mayor cobertura del servicio realizado por la empresa al asegurar por más horas la presencia de algún trabajador en el lugar de trabajo, y, por tanto, una mayor facilidad para adaptarse a las demandas de la clientela. En este sentido, las nuevas tecnologías contribuyen al acercamiento a los clientes y reducen los gastos de desplazamiento y el desgaste que supone en los trabajadores los desplazamientos por motivos laborales.

Sin embargo, los efectos del trabajo a tiempo parcial y del tiempo de trabajo flexible sobre la efectiva conciliación personal, familiar y el empleo son controvertidos. Es cierto que pueden inducir una mayor presencia de mujeres en los ámbitos laborales, sin embargo, tales formas de trabajo se dan mayoritariamente en ocupaciones de escasa cualificación y remuneración, y son muy poco frecuentes en actividades profesionales, directivas y con posibilidades de promoción (Cordón y Tobío, 2005). En el mundo empresarial domina la idea de que las ocupaciones de mayor cualificación requieren de jornadas a tiempo completo y largas horas de

dedicación, lo cual es una barrera para muchas mujeres que siguen siendo las encargadas del trabajo doméstico.

Según un informe de la Dirección General de Empleo de la Comisión Europea, en muchas ocasiones las estrategias de flexibilización del tiempo de trabajo implantadas en las empresas no llevan a una mayor capacidad de control sobre la propia organización del tiempo de los trabajadores, sino que responde más a un objetivo de tener una mayor disponibilidad hacia los clientes, cosa que puede dificultar, en vez de facilitar, la conciliación (Webster, 2001).

5.4.2. MEDIDAS ADOPTADAS DESDE LAS EMPRESAS

Algunas de las medidas de conciliación utilizadas por las empresas, al margen de las instituidas por ley, se pueden agrupar en las siguientes categorías (IESE, 2003):

(1) Medidas de flexibilidad en el tiempo

En esta categoría se incluyen aquellas medidas que tienen como objetivo básico la flexibilidad de las jornadas laborales desde la perspectiva de que tanto el trabajo como la familia requieren tiempo y dedicación. El tiempo que estos dos ámbitos requieren no sigue un horario estricto a lo largo de un día o a lo largo de la semana. Hay fluctuaciones en función del ciclo de vida, etapa profesional, temporadas productivas más intensas, acontecimientos familiares inesperados, etc. En este sentido una flexibilización de los tiempos de trabajo permite armonizar las necesidades productivas de las empresas con las demandas familiares.

De hecho, en muchos sectores y empleos el tiempo y la presencia física en el lugar de trabajo no es un determinante para la evaluación y remuneración de los empleados, si no que éstos se basan en criterios de objetivos y resultados. Por ello, cada vez más los horarios estrictos se sustituyen por acuerdos flexibles de trabajo. En este contexto, si existe un acuerdo entre empresa y trabajador, es el trabajador el que se encarga de gestionar eficientemente el reparto de su jornada entre trabajo y familia, adecuando la dedicación a cada ámbito en función de las necesidades concretas que vayan surgiendo, aunque esta es una práctica todavía no muy generalizada en nuestro país.

Entre las medidas flexibilizadoras más utilizadas destacan las siguientes:

- Horarios laborales flexibles: los empleados deciden a que hora comienzan y finalizan la jornada de trabajo, cumpliendo con el horario pactado con la empresa.
- Trabajo a tiempo parcial: acuerdos laborales por tiempo menor que una jornada completa.
- Empleos compartidos: dos empleados a tiempo parcial comparten un empleo de dedicación completa. Ellos mismos pueden decidir el reparto de la jornada.
- Semana laboral comprimida: los empleados pueden trabajar más horas al día, y a cambio, recibir algún día libre a lo largo de la semana.
- Jornada laboral reducida: los empleados trabajan menos horas al día con la correspondiente reducción del salario.
- Horas anuales: los contratos se realizan por determinado número de horas anuales en lugar de por número de horas al día.

(2) Excedencias

Las excedencias se emplean en aquellas ocasiones que por circunstancias excepcionales se necesitan periodos más largos para equilibrar la vida familiar y laboral. Como se ha visto

en capítulos anteriores, en ocasiones el uso de estas excedencias puede afectar en la práctica a la trayectoria profesional. Es necesario adoptar las medidas necesarias para que los trabajadores puedan acceder a estos permisos y evitar las posibles consecuencias negativas asociadas a su disfrute.

Algunas de las medidas más comunes entre las empresas son:

- Permisos de maternidad más allá de lo estipulado por la ley.
- Permisos de paternidad más allá de lo estipulado por la ley.
- Permiso de lactancia más allá de lo estipulado por la ley.
- Excedencias para cuidar a hijos pequeños, progenitores familiares enfermos. Algunas empresas permiten que los padres se acojan a una excedencia renunciando al sueldo durante el periodo de disfrute. Se garantiza el puesto de trabajo.
- Periodo sabático que permite a los trabajadores de cierta antigüedad ausentarse por un tiempo prolongado por motivos personales, pudiendo, o no, cobrar un porcentaje del sueldo.
- Descanso profesional. Periodo de descanso acordado con la empresa para dedicarse a asuntos no laborales.
- Vacaciones no pagadas.
- Bancos de tiempo libre remunerado. Son acuerdos flexibles entre la empresa y el trabajador que permiten a éste último intercambiar sueldo y tiempo libre, por ejemplo, convertir en dinero días de vacaciones no disfrutados o tomar vacaciones adicionales por menos sueldo.
- Posibilidad de tomar días de permiso y vacaciones cortas fuera de los periodos tradicionales de las vacaciones.
- Tiempo libre para asuntos personales o tiempo de familia. Concesión de un cierto número de horas por mes para que el trabajador pueda ocuparse de sus asuntos personales.
- Abandono del lugar de trabajo por emergencias familiares, sin que el trabajador tenga que justificar su ausencia con anterioridad.

(3) Medidas de flexibilidad en el espacio

Una opción cada vez más utilizada, debido especialmente a la implantación de nuevas tecnologías en las empresas, es la posibilidad de trabajar tanto desde la oficina como desde otros lugares fuera de ella. De este modo el trabajador tiene más control de su horario y del espacio de trabajo.

Alguna de las alternativas empleadas por las empresas para ofrecer mayor flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo son el trabajo en casa, los teledespachos (equipados con todo lo necesario, como si fueran una oficina satélite), videoconferencias (permiten celebrar reuniones evitando viajes) e Internet (costeado por la empresa).

(4) Servicios a los empleados

En este grupo se incluyen aquellas medidas que permiten al trabajador reducir su carga de trabajo fuera de la empresa. Son medidas paralelas a la política salarial que buscan una mayor calidad de vida fuera del trabajo ofreciendo una serie de servicios que alivian las responsabilidades familiares relacionadas con el cuidado de los hijos, familiares enfermos u otras tareas domésticas. Algunas medidas adoptadas por las empresas en esta dirección son:

- Servicios para el cuidado de hijos pequeños: información sobre guarderías, guardería dentro de las empresas, servicios de guardería subvencionados fuera de la empresa, pago de servicios de guardería durante los viajes de trabajo u horas extras.
- Servicios para el cuidado de ancianos: información sobre servicios de cuidado de ancianos o apoyo económico para la contratación de estos servicios.
- Otros servicios domésticos: son menos comunes que los anteriores e incluyen aportaciones económicas para una serie de servicios como pueden ser el transporte, tintorería, aparcamientos, centros de deporte, etc.

(5) Asesoramiento y apoyo profesional

Las medidas de esta categoría tratan de combatir o prevenir las presiones o preocupaciones que tienen su origen en el conflicto entre vida familiar y laboral y afectan al desempeño de los trabajadores. La sobre carga de trabajo, tanto en el entorno laboral como en el familiar, pueden generar situaciones de estrés que repercuten en el rendimiento del trabajador o que tienen consecuencias negativas en su ámbito privado. Por ello, las empresas implementan una serie de medidas que reducen los conflictos y tensiones entre trabajo y familia adaptando, bien el trabajo (ajustes en la carga laboral), o bien la persona (asesoramiento o capacitación en aspectos como la gestión del estrés), a la realidad particular de cada empleado.

- Asesoramiento personal: estas medidas tratan de asesorar y formar a los trabajadores en aspectos tales como la gestión del tiempo, gestión de conflictos o gestión del estrés. Mientras que la formación en gestión del tiempo es frecuente en muchas empresas, la formación en otros ámbitos como el estrés, los conflictos trabajo-familia, educación de los hijos, etc., es mucho menos frecuente, en gran parte porque las empresas consideran que estos aspectos están más cerca del ámbito privado de los trabajadores que del laboral y no se tiene en cuenta que también afectan a la productividad del trabajo.
- Adaptación del trabajo: dentro de este grupo se incluyen aquellas medidas que adaptan el entorno laboral a aquellas situaciones puntuales que puedan generar estrés. Ejemplos de cómo adaptar el trabajo son los cambios en el puesto de trabajo (se mantiene el mismo puesto de trabajo, pero se varía temporalmente la carga horaria o las responsabilidades) o las rotaciones (se ofrece temporalmente otro puesto de trabajo que sea más compatible con esa situación particular).
- Políticas de apoyo profesional: muchas empresas ofrecen servicios de asesoramiento de la carrera profesional, pero no todas consideran los aspectos familiares o la situación privada de los trabajadores al realizar este asesoramiento. En este sentido, un adecuado asesoramiento profesional permite un mayor ajuste en cada caso particular de las políticas que concilian trabajo y familia.

Hay cuatro áreas fundamentales donde se desarrolla el asesoramiento profesional: (1) asesoramiento de trayectoria profesional, para cuestiones relacionadas con el trabajo; (2) asesoramiento psicológico, para problemas más relacionados con el ámbito privado (separaciones, problemas familiares, etc.); (3) Asesoramiento financiero en cuestiones tales como créditos o hipotecas; y (4) asesoramiento legal. En los últimos años, con el incremento del número de trabajadores inmigrantes, algunas empresas ofrecen también asesoramiento específico para expatriados.

(6) Beneficios sociales

Esta categoría incluye todos aquellos beneficios extrajurídicos que permiten aliviar las cargas familiares. Se trata de seguros y ayudas materiales que cubren determinadas necesidades familiares y personales.

En estas ayudas destacan el uso de los seguros médicos para el cónyuge o los hijos, seguros para discapacitados, seguros médicos extendidos (que cubren prestaciones no comprendidas en los seguros sanitarios normales), planes de jubilación, coches de empresa, actividades lúdicas organizadas por la empresa o las retribuciones a la carta (adquisición de servicios personales en condiciones ventajosas, compra de equipos de informática, etc.).

6. Medidas adoptadas por parte de la Administración Pública

6.1. Introducción

La incorporación de la mujer al mundo laboral ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de los últimos años, propiciando el compromiso y la cooperación entre hombre y mujer, y reorientando la sociedad hacia un reparto más equilibrado de responsabilidades laborales, familiares y personales. Los poderes públicos, haciéndose eco de este cambio, deben abogar por una legislación en materia de conciliación que enmarque una política antidiscriminatoria de carácter global y permita la incorporación de la mujer al mercado de trabajo sin que ello suponga una doble carga para ésta.

Los objetivos a perseguir en estas reformas legislativas deben ir encaminados, por un lado, a impulsar e incentivar el reparto por igual entre hombres y mujeres de las responsabilidades familiares. Por otro, deben recoger la adopción de medidas complementarias mediante las cuales los poderes públicos asuman parte de los costes sociales que dichas responsabilidades significan, es decir, la ley debería acompañarse de una inversión suficiente en medios y servicios públicos de apoyo.

A este último respecto, un reciente informe realizado para la Comisión Europea por la Red de Expertos de la UE denominado "Cuidado en Europa" (*Care in Europe*), pone de manifiesto que España constituye uno de los países europeos donde se mantiene un mayor porcentaje de atención informal de las personas dependientes en el seno de la familia. Además es el país donde menos servicios sociales existen para la atención institucional y/o domiciliaria de esas personas, es decir que el Estado no ofrece una alternativa que en otros países europeos sí existe. Este hecho produce efectos indudables, entre otros elementos, sobre la participación de la mujer en el mercado de trabajo y sobre el índice de natalidad español, que como se ha puesto reiteradamente de manifiesto, es el más bajo del mundo y, en consecuencia, sobre la situación de discriminación de la mujer en el mercado de trabajo.

En este capítulo se van a mostrar algunas de las actuaciones seguidas por parte de las Administraciones Públicas en su intento de que nuestra sociedad avance tanto en términos de conciliación como de igualdad. Para ello se analizará, en primer lugar, aspectos legislativos y posteriormente algunas propuestas de actuación en espacios concretos (centros sanitarios y educativos), así como medidas que son interesantes desde el punto de vista de la utilización del tiempo libre y que tienen que ver con los horarios y contenidos televisivos.

6.2. Planes de actuación y medidas adoptadas

El fenómeno de la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares está conectado en España a dos hechos destacados. Por un lado, la masiva incorporación de la mujer al mercado laboral, y por ende la necesidad de eliminar la función social tradicional atribuida a éstas del cuidado y asistencia familiar. Por otro, la necesidad de incorporar políticas de igualdad que permitan la coexistencia de hombres y mujeres en dicho mercado asegurando la igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

Desde estos dos enfoques, analizaremos en este apartado, a modo de resumen, el marco legislativo que se ha creado en España a lo largo de la última década, con el objetivo de exponer la sucesión de las distintas reformas legislativas implantadas y, con éstas, el progresivo aumento de conciliación entre las facetas productiva y no productiva que tanto en hombres

como en mujeres se ha introducido, y que dada su relevancia ha requerido la iniciativa pública como elemento indispensable para enmarcar y propiciar el proceso.

En este apartado nos centraremos, en primer lugar, en la actividad legislativa orientada hacia la promoción y facilitación de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. En segundo lugar, a la correspondiente al fomento de la igualdad. A continuación se presentarán algunas aplicaciones concretas y, por último, se hará una breve referencia al marco aragonés.

6.2.1. INCORPORACIÓN DE LA MUJER AL MERCADO LABORAL

Como respuesta a la incorporación de la mujer al mercado laboral se articulan un conjunto de reformas que persiguen en definitiva mejorar esta incorporación y facilitar la coexistencia dentro de su entorno del desarrollo de la actividad productiva y no productiva. La manera con la que se pretende conseguir esto es a través de la introducción de medidas que permiten hacer efectiva la conciliación de las responsabilidades profesionales con la vida personal y familiar, al tiempo que se colabora en la construcción y consolidación de una cultura de corresponsabilidad entre ambos sexos. No sólo se pretende establecer un entramado legislativo sino orientar sobre los procesos sociales que podrían ayudar a fomentar dichos objetivos.

6.2.1.1. Plan de Conciliación de la vida familiar y laboral

El recorrido legislativo relacionado con la conciliación es largo. En gran medida leyes anteriores incluían elementos referidos a este ámbito. No obstante, recientemente se ha producido un impulso desde las instituciones públicas que se refleja tanto en el contenido como en la denominación de las leyes. Por este motivo nuestro punto de partida es relativamente reciente.

En este entorno, la *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*, supone el reconocimiento implícito, y también explícito, de que no es posible el desarrollo personal pleno sin conseguir un equilibrio entre las facetas productiva y no productiva. Aplicado al ámbito femenino, implica reconocer que no es posible la integración socio-laboral plena de las mujeres sin un reparto de responsabilidades real dentro del ámbito doméstico. Supone, por tanto, el inicio de todo un conjunto de reformas que le sucederán y, por tanto, un claro avance en el campo de las relaciones laborales, y de las medidas relacionadas con la conciliación de la vida familiar.

Esta Ley introduce todo un paquete de medidas que recogen la normativa más completa aprobada en España en materia de conciliación. En su articulado se incluyen las iniciativas más avanzadas del sector público y privado sobre la cuestión. La aprobación de dicha ley supone una serie de cambios legislativos en el ámbito laboral para que tanto hombres como mujeres puedan participar en el ámbito familiar, tratando de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad, ni obviamente a las posibilidades de promoción laboral. A continuación, repasamos brevemente los capítulos recogidos en esta ley.

En el capítulo I introduce un conjunto de modificaciones en el *Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de Ley del Estatuto de los Trabajadores*, en lo relativo a permisos

y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia. Estas modificaciones mejoran el contenido de la normativa comunitaria y ajustan los permisos a la realidad social.

El capítulo II modifica el *Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril, de la Ley de procedimiento laboral*. Destaca en el artículo 9º la introducción de la modalidad procesal en materia de permisos de lactancia y reducciones de jornada por motivos familiares.

El capítulo III modifica la *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*, y cubre una laguna existente, previendo que en los supuestos de maternidad en los que, por motivos de salud de la madre o del feto, se hace necesario un cambio de puesto de trabajo o función y este cambio no sea posible, se declare a la interesada en situación de riesgo durante el embarazo con protección de la Seguridad Social.

Existe además una garantía de indemnidad de las personas trabajadoras que ejerciten los derechos de conciliación reconocidos en la Ley. Dicha garantía se contiene en la modificación introducida por la Ley 39/99 en los preceptos estatutarios referentes al despido objetivo (Art. 53.4.b) y al disciplinario (Art. 55.5.b).

En resumen, esta ley viene a adaptar a la realidad social actual una serie de normativa que se manifestaba obsoleta, y constituye el punto de partida de la normativa posterior.

6.2.1.2. Plan integral para la conciliación de la vida personal y laboral en la Administración Pública

En su condición de mayor empresa dado su volumen de contratación, la Administración Pública no puede quedar al margen de los asuntos que más preocupan y afectan a los trabajadores. Entre éstos tienen un lugar destacado las crecientes dificultades existentes para conciliar el trabajo con el desarrollo de una vida personal plena y satisfactoria. En este sentido, la *Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social*, prevé la aplicación de dichos derechos a los funcionarios. Esto se materializó con la posterior *Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación*, que establece medidas retributivas para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos. Se introducen aquí los llamados *Plan Concilia*, Nacional y de las autonomías, que suponen un paso para que la Administración Pública se convierta en un motor que impulse un cambio global en el resto de la sociedad.

El Plan Concilia resulta especialmente destacable por su trascendencia y carácter innovador en el campo de las relaciones laborales y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración Pública. Tiene una especial relevancia al suponer un enorme avance en la implantación explícita de unos valores que pueden constituir un modelo de referencia en los procesos negociadores que se sigan en otras Administraciones Públicas y privadas y que contribuyan, en definitiva a construir una sociedad que compatibilice la vida laboral con la vida profesional.

Con este plan se persigue la implantación en el ámbito de la Administración General del Estado de una serie de medidas que faciliten la consecución de una mejora de los servicios públicos prestados a los ciudadanos mediante la profesionalización de los empleados públicos mejorando sus condiciones de trabajo y la productividad. Se aplica a los empleados públicos de la Administración Central del Estado, pero no es de aplicación en el resto de

Administraciones Públicas con lo que su difusión a nivel autonómico requiere el impulso de los correspondientes gobiernos.

En él se dispone la adopción de las modificaciones normativas necesarias para la consecución de una serie de objetivos que se ennumeran a continuación:

- La ampliación de la reducción de jornada por razón de guarda legal, actualmente reconocida, a quienes tengan a su cuidado directo hijos menores de 12 años, así como a quienes estén al cuidado directo de un familiar en los supuestos contemplados.
- Concesión de 10 días de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar por el padre, a partir de la fecha del nacimiento.
- Establecimiento del derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Reconoce el derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 % de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes.
- Incorpora la posibilidad de sustituir, por decisión de la madre, el permiso de lactancia de los hijos menores de doce meses por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.
- Amplía a dos años el período de excedencia con reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, al que tienen derecho los empleados públicos para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad y que no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Se amplía en un año el período de excedencia con reserva del puesto que desempeñaban en el caso de la excedencia para el cuidado de cada hijo.

Se recogen igualmente situaciones que por su actualidad necesitan de un especial tratamiento o reconocimiento, tales como el permiso retribuido de dos meses para el desplazamiento en el caso de adopciones internacionales, o sobre todo la extensión temporal de la excedencia por cuidado de familiares a cargo, algo que para una sociedad en la que el cuidado de las personas mayores y dada la deficiencia de residencias o instalaciones públicas destinadas a tal fin, debe hacerse posible. Sin duda estos aspectos suponen una adecuación del ordenamiento jurídico a la realidad social actual.

6.2.1.3. El Plan Nacional de Reformas

Desde la Unión Europea se ha promocionado el establecimiento de normas en este ámbito. De hecho las directivas de la UE son de obligado cumplimiento por parte de los estados miembros que deben ajustarse al contenido y objetivos de éstas.

En este contexto surge el Plan Nacional de Reformas que fue aprobado por el Consejo de Ministros el 13 de octubre de 2005. Se estructura en seis ejes o directrices y, al igual que la Estrategia de Lisboa (de marzo de 2005), incluye una serie de reformas en el mercado laboral encaminadas al fomento de la productividad y el crecimiento sostenible de las economías.

Dentro de la estrategia de empleo (Eje 6º), dedicado al mercado de trabajo y el diálogo social, se establecen una serie de medidas dirigidas a favorecer la conciliación entre la vida laboral y personal o familiar. Entre otras medidas encontramos:

- La mejora de la cobertura de plazas públicas para la educación de niños de 0 a 3 años.
- Mejora en la flexibilidad y seguridad del permiso laboral para el cuidado de los hijos, así como la ampliación de su duración en determinados supuestos (discapacidad y adopción).

Además este plan articula medidas para luchar contra la segmentación del mercado de trabajo y la necesidad de aumentar el empleo femenino.

6.2.1.4. Reformas en el marco de la familia

En el marco de la *Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección de Familias Numerosas*, dentro de las diversas realidades familiares, se refiere a las llamadas familias numerosas las cuales presentan una problemática particular por el coste que representa para ellas el cuidado y educación de los hijos o el acceso a una vivienda adecuada a sus necesidades. Estas circunstancias pueden implicar una diferencia sustancial con el nivel de vida de otras familias con menos hijos o sin ellos y viene a modificar la anterior Ley 25/1971, de 19 de junio. Dentro de las regulaciones que integra, en materia fiscal, prevé la garantía legal de que la Administración General del Estado, en el ámbito de sus competencias, establezca beneficios a favor de las familias numerosas para compensar las cargas familiares y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los padres y madres trabajadores.

Finalmente, la *Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia*, contribuye a promover la conciliación de la vida personal y profesional. Este programa, además de hacer frente al reto del aumento previsto en el número de personas dependientes, desarrolla nuevas fuentes de empleo y contribuye a un incremento sustancial del nivel de ocupación, al elevar el empleo y la tasa de actividad femenina.

Estas leyes aún no se han desarrollado plenamente y están pendientes de la formulación de los correspondientes reglamentos de actuación así como de la infraestructura necesaria tanto en términos materiales como de personal para su definitiva puesta en marcha.

6.2.2. IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

6.2.2.1. Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, supone un claro avance en España en materia de igualdad al establecer medidas que aseguran la conciliación del trabajo y la vida familiar o personal de hombres y mujeres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y de atención a la familia.

A su vez, pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido. Así, en el artículo 45 se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Desde el punto de vista de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral esta ley, en su artículo 14 de Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos, señala explícitamente “el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia”¹⁹.

La medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral dentro de esta ley es el permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento. También se introducen mejoras en el actual permiso de maternidad, ampliándolo en dos semanas para los supuestos de hijo o hija con discapacidad, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente ambos progenitores.

El Capítulo II (artículo 44) trata directamente el tema de la igualdad y conciliación indicando que “los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”. “Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social”.

Por último, destacar la modificación del apartado 8 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores introduciendo el derecho del trabajador a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando en su caso lo previsto en aquella.

En cualquier caso se le da cobertura jurídica de máximo rango a cuestiones como los permisos de paternidad, así como la reducción de jornada habitual o su distribución para atender obligaciones de índole familiar. Su desarrollo requiere de su sustantación en los respectivos convenios colectivos con lo que los sindicatos y las asociaciones empresariales deben de tenerlo en cuenta en el correspondiente proceso de negociación colectiva.

6.2.2.2. Planes de igualdad

El otro de los objetivos señalados tenía que ver con la igualdad efectiva. En este contexto los planes de igualdad constituyen un “conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”²⁰.

La no discriminación por razón de sexo está recogida en el artículo 14 de la Constitución española el cual proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las

¹⁹ Jefatura del Estado (BOE número 71 de 23/3/2007). Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

²⁰ Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Art. 46.1)

condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

En el ámbito europeo, la prohibición de discriminación por razón de sexo en el empleo, constituye, según la doctrina del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, un derecho fundamental que debe ser garantizado en todos los estados miembros. Todos los organismos comunitarios (Comisión, Parlamento, Consejo e incluso Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas) han puesto de manifiesto que la vía más eficiente de garantizar este derecho es impulsar el reparto de las responsabilidades familiares. Es por este motivo que todos los programas comunitarios de acción para la igualdad de oportunidades han venido asumiendo como objetivo favorecer e impulsar la conciliación de trabajo y vida familiar/personal de hombres y mujeres. En este contexto surge la reciente Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

6.2.3. APLICACIONES CONCRETAS DE LA NORMATIVA

Nos centramos en esta sección en dar algunos datos concretos sobre la aplicación de la normativa anteriormente comentada en las distintas Comunidades Autónomas. El objetivo de este apartado será el de mostrar cuales son las medidas que mayor acogimiento han tenido por parte de empresarios y trabajadores y cuáles son las Comunidades Autónomas que han destacado por su aplicación. Exponemos a continuación las más destacadas:

- Andalucía es la tercera Comunidad Autónoma en la que ha habido mayor número de padres acogidos al permiso de paternidad (concretamente 27.130 personas) desde la aprobación de la Ley de igualdad en marzo de 2007.
- En España, en el primer trimestre del 2008, el 1,46% de las prestaciones por maternidad fue compartida por el hombre y la mujer, según datos del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). Esto supone casi el mismo porcentaje que en todo 2007, en el que sólo se compartieron un 1,5% de las bajas maternales.
- La medida más utilizada por trabajadores y trabajadoras es la flexibilidad horaria en el comienzo y finalización de la jornada. Exactamente el 36% de las empresas, según el estudio sobre la conciliación de la vida familiar y laboral en España del Instituto de la Mujer en 2005.

6.2.4. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN

A continuación, destacamos las principales medidas de conciliación llevadas a cabo en la Comunidad Autónoma de Aragón.

6.2.4.1. Plan Concilia Aragónés

La Orden de 12 de mayo de 2006, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, supone una aplicación del Plan Concilia a los organismos públicos de la comunidad aragonesa. El Plan Concilia Aragónés al igual que el llevado a cabo a nivel nacional regula una serie de medidas en el marco de la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral para que éstas sean aplicadas al personal trabajador de la Administración Pública de Aragón. Algunas de estas medidas son: el permiso por paternidad, adopción o acogimiento tanto preadoptivo

como permanente, permisos retribuidos, reducción de la jornada por guarda legal, excedencia por cuidado de hijos y/o familiares, excedencia voluntaria por agrupación familiar, permiso por adopción internacional y violencia de género.

Las diferencias con el Plan Concilia llevado a cabo a nivel nacional se encuentran, en su mayoría, en el tiempo de duración de las medidas que integra. Así, como ejemplo, mostramos la medida de permisos en el caso de adopción internacional en el que, mientras en el Plan Concilia Nacional se indica una duración para ausentarse percibiendo el salario base de 2 meses, en Aragón es de 4 semanas hasta la resolución de la adopción y de 2 meses para viajes.

6.2.4.2. Acuerdo suscrito por FAMCP y los sindicatos CCOO, CSI-CSIF y UGT para la ampliación del Acuerdo Marco para la Administración Local de Aragón: Anexo sobre conciliación de la vida familiar y laboral

El compromiso de acuerdo alcanzado por FAMCP y los sindicatos CCOO, CSI-CSIF y UGT se suma al Acuerdo Marco para la Administración Local de Aragón suscrito en septiembre de 2006 por el cual se regulan las condiciones de trabajo del personal de las corporaciones locales.

El objetivo de la ampliación del Acuerdo Marco es compatibilizar la vida familiar y laboral en régimen de igualdad. Se basa en la creencia por parte de los firmantes de que las administraciones públicas deben aplicar el principio de igualdad entre hombres y mujeres eliminando los obstáculos que impliquen cualquier tipo de discriminación en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional, así como facilitando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Entre las medidas se encuentran la flexibilización de horarios para aquellos que tengan a cargo personas dependientes, permisos de paternidad y maternidad por nacimiento, adopción o acogimiento de hijos, o permisos de lactancia. También contempla una serie de permisos retribuidos por el nacimiento de hijos prematuros; para recibir atención médica y someterse a técnicas de fecundación asistida; para asistir a clases de preparación al parto; para acompañar a los hijos al médico; por enfermedad grave de la pareja, o para asistir a reuniones de coordinación en los centros de educación especial.

6.2.4.3. Planes de igualdad

— *Planes de Acción positiva para las mujeres en Aragón.*

La Ley 2/1993, de 19 de febrero, por la que se crea el Instituto Aragonés de la Mujer señala, en su artículo 7, que el Instituto Aragonés de la Mujer presentará a la Diputación General de Aragón un Plan de Actuación, dirigido a eliminar los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad real o efectiva entre ambos sexos, para su aplicación en el ámbito de la Comunidad Autónoma. Hasta la actualidad se han elaborado tres planes de Acción Positiva, los cuales se enmarcan en las recomendaciones de la Unión Europea sobre la adopción de medidas de acción positiva para las mujeres en sus políticas. Las áreas de actuación abarcan: cultura y medios de comunicación, educación en igualdad, medioambiente y espacios habitables, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, etc.

En cuanto a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral los tres principales objetivos son:

1. Sensibilizar a la sociedad aragonesa sobre la necesidad de compartir responsabilidades como elemento esencial para compatibilizar la vida personal, familiar y laboral.

2. Promover condiciones laborales que permitan a trabajadoras y trabajadores compatibilizar el empleo con las responsabilidades personales y familiares.

3. Impulsar el desarrollo de servicios sociocomunitarios para cubrir las necesidades personales y familiares posibilitando el trabajo productivo de mujeres y hombres.

— *Plan de Igualdad de Oportunidades para la Mujer del Medio Rural.*

La Diputación Provincial de Zaragoza, como entidad de carácter local, ha transferido a sus políticas activas las líneas estratégicas de actuación establecidas desde la Unión Europea y las administraciones nacional y autonómica con el objetivo último de mejorar la calidad de vida de todas las personas de los municipios a los que presta servicio.

Desde la perspectiva de que la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos de la vida cotidiana es un elemento fundamental para la correcta vertebración de la población y el adecuado funcionamiento de la sociedad, se elaboró para el ámbito geográfico de la provincia de Zaragoza el *Plan Provincial para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer en el Medio Rural*, continuando con las Políticas de Igualdad emprendidas por dicha Diputación. Los objetivos son:

1. Promover la defensa y la garantía del principio de igualdad entre hombres y mujeres en todas las actividades y políticas, a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.

2. Integrar la igualdad de oportunidades en todas las políticas, medidas y acciones que inciden en la vida municipal mediante la cooperación con los ayuntamientos y demás colectivos.

3. Disminuir las desigualdades existentes entre la mujer del medio rural y la mujer del medio urbano.

— *Proyecto Mosaico.*

Un ejemplo de actuaciones concretas llevadas a cabo en Aragón lo ha constituido el *Proyecto Mosaico* cuyo objetivo general ha sido impulsar estrategias que faciliten el avance social de las mujeres e integrar la Igualdad de Oportunidades en todas las políticas, medidas y acciones que inciden en la vida de las mujeres de la provincia de Zaragoza. Todo esto, mediante la cooperación con todas las entidades socias de la Agrupación de Desarrollo y con el resto de entidades presentes en el territorio, además de poner en práctica las estrategias en el propio territorio para servir de referencia en el ámbito local de las políticas para la Igualdad de Oportunidades de las mujeres, con una óptica interdepartamental, participativa y de compromiso institucional.

Las actuaciones presentadas en el proyecto han atendido a cuatro grandes pilares fundamentales:

1. Planificación, Organización y Coordinación. Para ello se ha creado un equipo técnico de conciliación que posibilita y garantiza la correcta ejecución del Proyecto.

2. Intervención directa con personas beneficiarias. Las actuaciones han pretendido desarrollar acciones que den soluciones y respuestas a las dificultades planteadas por las personas beneficiarias en su incorporación al mercado de trabajo, proporcionando servicios complementarios de conciliación, sistemas de formación y recualificación, mediación intercultural, fomento del autoempleo, economía social y empresas de inserción y estrategias de superación de las dificultades empresariales.

3. Intervención sobre contextos. Las actuaciones han venido definidas por la difusión y sensibilización dirigida a los empresarios y organizaciones que realizan selección de personal, así como a trabajadoras/es y a la población en general en el área de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y conciliación/corresponsabilidad desde su implicación en el ámbito laboral.

4. Formación de profesionales. Se ha dotado de conocimientos técnicos en materia de igualdad al equipo de profesionales que ha desarrollado el proyecto, tanto a los Comités Técnicos como a los servicios de dinamización y al personal de las entidades socias.

— Proyecto CALÍOPE

El proyecto CALÍOPE (Calidad e Igualdad de Oportunidades en las Políticas de Empleo) se ha enmarcado dentro del IV Eje de Igualdad de Oportunidades de la Iniciativa Comunitaria EQUAL. Con él se ha pretendido reducir las diferencias entre hombres y mujeres en materia de igualdad así como eliminar la segregación que pudiera existir en el mercado laboral. Los ámbitos de trabajo han sido tres: la educación, orientada fundamentalmente a las elecciones profesionales y que ha sido abordada por las comunidades autónomas de Asturias, Cantabria y Galicia; el empleo, con la necesidad de promover la participación de las mujeres así como de gestionar los dispositivos de empleo sin sesgos de género y que ha sido trabajado por las comunidades autónomas de Asturias, Cantabria y Galicia; y el ámbito de las relaciones laborales que ha tenido el foco de atención en la negociación colectiva y la gestión de los recursos humanos desde la perspectiva de género y que ha sido abordada por la comunidad autónoma de Aragón. Aragón ha sido la comunidad autónoma que ha trabajado este ámbito, en su dos vertientes, la negociación colectiva y la gestión de los recursos humanos, siguiendo un metodología común de intervención que se ha ido construyendo y testando a la vez que se iban desarrollando las distintas experiencias.²¹

El organismo encargado de llevar a cabo este proyecto ha sido el Instituto Aragonés de la Mujer, en colaboración con Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores, Confederación de Pequeña y Mediana Empresa y Confederación de Empresarios de Aragón.

El proyecto planteaba como finalidad, un cambio estructural en la gestión de las políticas públicas con la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como eje vertebrador.

Como mecanismo de coordinación y de participación ha destacado la puesta en marcha de una Mesa Territorial la cual ha supuesto un instrumento clave que ha sido positivamente valorada por todos los agentes y que ha incrementado la dinámica de participación de los agentes en dos niveles. Interno, permitiendo articular el trabajo de diferentes áreas en torno a un único modo de hacer, y externo, mejorando las relaciones laborales entre las entidades colaboradoras, compartiendo y aportando nuevas formas de gestionar las políticas públicas de educación y empleo.

Para concluir, destacar que el proyecto Calíope ha servido para sentar las bases de un funcionamiento más eficaz de las políticas públicas, a partir de la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su planteamiento y de la perspectiva de género en su funcionamiento.

²¹ Por su parte, Asturias actúa en la activación de mujeres hacia el mundo laboral, Cantabria en procesos dirigidos a facilitar la inserción laboral y Galicia en los procesos que promueven la creación y consolidación de empresas.

— *Plan Municipal de Igualdad entre hombres y mujeres (Ciudad de Zaragoza).*

En primer lugar, destacar que el Ayuntamiento de Zaragoza ha sido pionero en el marco de las Administraciones Locales Españolas en lo referente a Políticas de Mujer llevando ya en el año 1980 actuaciones en esta línea.

Las razones para dar impulso a estas iniciativas parten fundamentalmente de los cambios introducidos en el estatus y rol social femenino, los impulsos políticos tanto de la UE como de la Administración Española y la aparición de las teorías y movimientos feministas. Todo ello lleva al Ayuntamiento de Zaragoza a plantearse su actuación en este sentido enmarcada dentro de un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres (2007-2011) el cual, a su vez, a de promover actuaciones internas del propio Ayuntamiento. Dicho plan se llevó a cabo con la participación activa de todos los agentes públicos, de representación política y sindical del Ayuntamiento, así como los agentes sociales y económicos de la ciudad. Tiene como objetivo último incorporar la igualdad de género en la Política Municipal ayudándose para su éxito de la voluntad, compromiso y consenso político y la concesión de los recursos precisos para su desarrollo.

El Plan de igualdad está dirigido a “superar la discriminación por razón de sexo y a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de la implementación de medidas renovadoras de conductas, actividades y formas de relación”, pretendiendo el compromiso de toda la sociedad. El plan se define en torno a tres líneas: Corregir las desigualdades; Impulsar cambios culturales y sociales que consigan y consoliden la igualdad de oportunidades; Introducir la perspectiva de género en todas las actuaciones del Ayuntamiento de Zaragoza. Dichas líneas estratégicas se llevan a cabo dentro de una serie de áreas de actuación en las que se establecen los objetivos y las actuaciones llevadas a cabo. La primera línea estratégica, de corrección de las desigualdades, abarca las áreas de educación y cultura, formación y acceso al empleo, salud y bienestar psicosocial, y conciliación de la vida personal, laboral y familiar. En esta última el objetivo es el de sensibilizar y concienciar a las mujeres y hombres sobre la importancia de la corresponsabilidad para la autonomía, enriquecimiento y libertad personal, así como potenciar y apoyar toda iniciativa encaminada a la corresponsabilidad familiar. En cuanto a la segunda línea estratégica, dirigida a impulsar y potenciar cambios culturales y sociales en materia de igualdad, centra sus actuaciones en el área de educación y cultura, calidad y optimización del empleo, participación social y empoderamiento, y calidad de vida y medio urbano. Por último, la tercera línea estratégica, concebida para actuar específicamente dentro del marco de la propia institución municipal centra sus actuaciones en las Políticas municipales, organización y administración municipal y la imagen del Ayuntamiento.

En cuanto a la implementación del Plan destacar que los órganos de gestión y asesoramiento directamente implicados en la implantación del Plan son:

1. Comisión informativa municipal.
2. Consejo de igualdad.
3. Comisión técnica, la cual se constituirá tras la aprobación del Plan y tendrá como características la representación equilibrada de mujeres y hombres y el carácter departamental de la misma.

— *Convenios suscritos con los agentes sociales cofinanciados por el Fondo Social Europeo:*

A continuación citamos una serie de convenios suscritos por el Gobierno de Aragón con diversos agentes sociales. Todos ellos se enmarcan dentro de la aplicación de la Ley de

Igualdad anteriormente comentada durante los años 2009 y 2010 creando un acuerdo-marco para la financiación de los gastos derivados de dicha aplicación.

1. Convenio de colaboración entre el Gobierno de Aragón, la Unión sindical de CCOO de Aragón y la UGT de Aragón.

Dicho acuerdo engloba las acciones de asesoramiento para la puesta en marcha, desarrollo y evaluación de los planes de igualdad en las empresas con plantilla de más de 250 trabajadores así como para la implantación de medidas de acción positiva en el resto de las empresas. También plantea la realización de un seguimiento y control de las acciones que se llevan a cabo en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas de Aragón.

2. Convenio de colaboración entre el Gobierno de Aragón, la CREA y la CEPYME de Aragón.

Plantea como acciones dentro de dicho convenio la labor de asesoramiento a las empresas aragonesas en la puesta en marcha, desarrollo y evaluación de medidas de acción positiva en materia de igualdad de oportunidades y planes de igualdad, la recopilación documental de métodos y herramientas para la igualdad de mujeres y hombres en el acceso al mercado laboral y la elaboración del inventario de referencias sobre documentación sobre métodos y herramientas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

6.3. Propuestas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

6.3.1. TURNOS PRIORITARIOS PARA LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE SALUD

6.3.1.1. Modelos organizativos en los centros de salud del sistema sanitario español

El modelo organizativo llevado a cabo por la mayoría de los centros de salud españoles es la *jornada deslizante*. Ésta es aquella en la que los mismos facultativos alternan en la misma semana días en los que trabajan por la mañana y otros en los que trabajan por la tarde. Como excepción encontramos la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias por ser la única comunidad que no abre sus centros de salud por las tardes²². Aunque en la actualidad existe un conflicto entre médicos de atención primaria y gobierno regional por la propuesta de este último de implantar la jornada deslizante.

El caso más parecido a Asturias es el de Aragón, donde ya se está implantando la jornada deslizante, lo que significa que los profesionales alternan entre mañana y tarde, con la diferencia de que en el Principado la jornada vespertina, además de retribuida, es voluntaria.

La voluntariedad es la opción elegida por la mayoría de comunidades, mientras que en otras, como Madrid y Cataluña, hay dos turnos diferenciados, de mañana y tarde, y la jornada deslizante se está implantando a la inversa, es decir, los facultativos que trabajan por las tardes tienen la posibilidad de hacer uno o varios días por la mañana, con el objetivo de conciliar la vida laboral y familiar.

²² Los médicos trabajan de 8 a 15 horas.

6.3.1.2. El Servicio Aragonés de Salud

El nuevo régimen de permisos y vacaciones del Servicio Aragonés de Salud incluye medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, siendo así la segunda autonomía que regula esta materia de forma específica después de Baleares.

Esta normativa se introdujo con el *Pacto, de 7 de julio de 2006, de la Mesa Sectorial de Sanidad, en materia de permisos, vacaciones y otras medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal estatutario del Servicio Aragonés de Salud*. Las medidas de conciliación, los permisos y vacaciones son de aplicación no sólo al personal estatutario, sino al que presta sus servicios en régimen de residencia siempre que el programa docente y las necesidades de la organización lo permitan.

Algunas novedades del pacto que podemos resaltar son:

- Normas de flexibilidad horaria (entre una y dos horas) para personal con hijos menores de doce años y trabajadores que convivan con mayores o discapacitados
- Permisos con sueldo (ocho días de libre disposición, permiso por matrimonio, paternidad y maternidad, adopción o acogimiento, fallecimiento de familiares, enfermedad grave de familiar o intervención quirúrgica grave de éste, adopción internacional, lactancia, traslado de domicilio, formación, entre otros supuestos).
- También se contemplan otras ausencias y reducción de jornada retribuida para recibir atención médica, acompañar al médico a hijos o familiares, preparación al parto y exámenes prenatales, formación e información para la adopción, nacimiento de prematuros, asistencia a reuniones de centros de educación especial, y por enfermedad muy grave de familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad.

6.3.2. LOS HORARIOS DE LOS CENTROS EDUCATIVOS

En pleno siglo XXI existe una nueva realidad laboral y social en la que los dos cónyuges trabajan y la disponibilidad de su tiempo fuera del trabajo es reducida. Esto es una realidad que puede llegar a originar, entre otras, falta de tiempo para la educación y cuidado de los niños y atención de los ancianos, así como una disminución progresiva y amenazadora de la tasa de natalidad.

Compaginar el horario de la empresa con los horarios de los centros educativos de los hijos es una de las medidas que deben ser implementadas por parte de las empresas y las Administraciones Públicas, las cuales deben velar por un ajuste horario entre el puesto de trabajo de los cónyuges y el horario de los centros educativos a los que asisten sus hijos.

Así, desde diversos sectores, entidades y asociaciones hay una demanda de modificación del horario de los centros educativos, para poder adaptarlos a las situaciones y realidades diversas que viven los padres y madres, dejando atrás el horario en forma de plantilla semanal utilizado tradicionalmente por la mayoría de centros educativos.

6.3.2.1. El horario en forma de plantilla semanal

Recibe el nombre de *horario en forma de plantilla semanal* la planificación basada en dividir el tiempo global en horas. Constituye el modelo tradicional de distribución del tiempo utilizado por todos los centros educativos y depende de las necesidades de la impartición del programa o contenidos conceptuales a desarrollar.

En la actualidad, se ha observado que este tipo de planificación ha originado un desequilibrio en la distribución de las jornadas laborales de los diversos sectores docentes y, dentro de éstos, en las distintas etapas educativas (jardín de infancia, segundo ciclo infantil, primaria y secundaria), en relación al tiempo lectivo, de permanencia en el centro y de libre disposición, lo cual no favorece que se asuman todos los trabajos y funciones educativas. Veamos algunas de estas diferencias. En la educación infantil, en el primer ciclo, el alumno podrá quedarse en el centro 40 horas semanales, sujeto siempre al personal docente. En esta etapa, el comedor tiene un carácter educativo como cualquier otro. En el segundo ciclo de la educación infantil, el alumnado tendrá 25 horas lectivas que incluirán el tiempo de esparcimiento y juegos dirigidos. En la educación primaria, tendrán 25 horas semanales. En la educación secundaria obligatoria habrá de 27 a 30 horas lectivas semanales.

Este reparto de horas entre los distintos niveles educativos, además de provocar el ya comentado desequilibrio dentro del propio centro educativo, incorpora un número de horas de permanencia en los centros educativos que muchos expertos califican como excesivo, lo cual podría impedir al alumno mantener un grado de atención sostenido a lo largo de toda la jornada educativa, lo que iría en detrimento de su capacidad de aprendizaje.

6.3.2.2. La implantación de la jornada continua

En la *jornada escolar continua* las actividades lectivas semanales se realizarán en horario de mañana. Conjuntamente, en el horario de tarde, se incorporan una serie de actividades extraescolares cuya oferta será obligada para el centro y voluntaria para los alumnos.

La jornada continua ya ha sido experimentada en algunas Comunidades Autónomas. Encontramos un ejemplo de la implantación de ésta en Castilla y León, Extremadura, Castilla la Mancha, Baleares y Madrid donde existe una normativa que regula el procedimiento de autorización de modificación de la jornada escolar en los centros sostenido con fondos públicos en Educación Infantil y/o Primaria. Además hay 14 Comunidades Autónomas que incorporan la jornada continua opcional.

6.3.2.3. Las actividades extraescolares

Las actividades extraescolares se han convertido en un complemento de la jornada escolar de muchos niños y en un desahogo para los padres con una agenda laboral demasiado apretada. Actualmente la mayoría de los colegios ofertan este tipo de actividades, que suelen desarrollarse al mediodía o por la tarde, una vez finalizada las clases lectivas. Son de carácter obligatorio para el centro y opcional para los alumnos.

Los expertos señalan que las actividades extraescolares son útiles en la medida en que favorecen el desarrollo personal del niño y que éste debe vivirlas como una experiencia lúdica, como un tiempo dedicado al juego distinto a las clases convencionales. Tampoco se puede abusar de ellas. Un niño no está preparado para soportar una jornada de adulto y una sobresaturación puede ocasionarle estrés emocional.

6.3.2.4. Iniciativas concretas

— *Las Escuelas Infantiles*

Las Escuelas Infantiles son centros educativos para niños y niñas hasta los 3 o los 6 años. En estas escuelas encontramos un recurso para colaborar en la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral ya que la mayoría de centros públicos ofrecen sus servicios desde las 07:30 y hasta las 17:30 horas de la tarde, estando la comida integrada como una actividad educativa más del Centro.

Además, en diversas autonomías se está impulsando la creación de centros infantiles asociados a polígonos industriales para así facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

— *Programa Madrugadores*

El Programa “Madrugadores”, también gratuito y llevado a cabo por en Castilla y León, regulado por el Decreto 29/2009, de 8 de abril, consiste en la ampliación del horario de apertura de los colegios en los que se oferta este servicio durante todos los días lectivos, desde las 7.30 horas hasta el inicio de las clases, por lo que está diseñado para conciliar la vida laboral familiar y la escolar y, especialmente, para facilitar la atención de niños y niñas cuyos padres tienen un horario laboral que no coincide con el escolar.

Este programa dispone de un monitor por cada 18 alumnos, a los que se sumará otro cuidador adicional siempre que se supere esta cifra y sus múltiplos. En el caso de los escolares con necesidades educativas especiales, cuentan con un monitor por cada 6 alumnos y, a partir de esta cantidad, habrá dos monitores, a los que se sumará otro por cada seis escolares. Los monitores específicos pertenecerán a una empresa contratada a tal efecto por la Dirección Provincial de Educación.

— *Aulas de Cunas*

Llevado a cabo por la organización ‘Mensajeros de la Paz’ en Madrid, el *Aula de Cunas* es un programa que acoge a menores de entre 0 y 12 meses en horario continuado de mañana y tarde. A través de las *Aulas de Cunas* se atiende a los niños en sus necesidades básicas diarias. En ella responsables de la ONG trabajan, a través de la estimulación y los juegos, el desarrollo de los niños y niñas, de una manera integral.

— *La Merienda*

Es un programa llevado también a cabo por la organización Mensajeros de la Paz en Madrid. *La Merienda* es otro programa cuyas acciones fundamentales están centradas en la atención a las necesidades básicas de los niños y niñas, aprendizaje de pautas de comportamientos, educación en hábitos saludables y, sobre todo, acciones lúdicas y estimulantes a través del juego y la animación, para lograr que los menores tengan un espacio donde poder jugar después del colegio, al mismo tiempo que adquieren una educación, se divierten y desarrollan su creatividad.

Está destinado a menores de edades comprendidas entre 2 y 6 años, tras el horario escolar. En este caso, los centros donde se integra este programa se dirigen a familias en situación de desigualdad social, de escasos recursos económicos, baja cualificación y formación, generalmente mujeres con cargas familiares no compartidas, familias en el umbral de la pobreza, o inmigrantes muchas veces en situación irregular.

— *Programa Tardes en el cole*

Es un programa gratuito que se lleva a cabo en la Comunidad de Castilla y León en aquellos centros que tienen implantada la jornada continua (Orden EDU 995-2009). El programa *Tardes en el cole* comienza tras la finalización de las actividades extraescolares²³ y, junto a éstas, pretende favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

— *Programa de Centros Abiertos*

El Programa Centros Abiertos es un servicio complementario de conciliación de la vida personal, familiar, escolar y laboral que se desarrolla en colegios públicos de Educación Infantil y Primaria de distintas CCAA, entre ellas Madrid y Castilla y León.

Consiste en la apertura, los días laborables no lectivos y los sábados laborables de octubre a junio, así como de lunes a viernes durante el mes de julio, de los centros públicos que ofertan este programa. Centros Abiertos dispone por cada 30 alumnos de dos monitores y, por cada 17 escolares más se incrementará la figura del cuidador.

En Castilla y León este programa, aunque gratuito como los anteriores “Tardes en el cole” y “Madrugadores”, establece de forma excepcional y sólo durante el periodo vacacional de verano, una fórmula de copago.

Como objetivos destacan los de ofrecer un espacio lúdico y educativo para las niñas y los niños de 3 a 12 años y colaborar con la sociedad en la conciliación de la vida familiar y laboral.

— *Proyecto 11x11*

Este proyecto integra los llamados *Colegios 11x11* con la idea de facilitar la apertura de algunos centros educativos durante 11 horas al día, 11 meses al año. Se ha desarrollado un ensayo piloto del proyecto ‘11x11’ en tres centros educativos asturianos. La idea es que la medida se extienda a más colegios del Estado para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.

Así, con la puesta en marcha del Proyecto 11x11 se pretende posibilitar, a través de diversas actuaciones que un niño o niña durante los periodos lectivos pueda permanecer en el centro educativo, tras el comedor, hasta las 18:30 horas de la tarde. Durante este tiempo los menores participan en actividades de juego libre, juego dirigido, animación a la lectura, tareas escolares, merienda, etc.

Los responsables del proyecto piloto han detectado varias necesidades como que exista una oferta diversa y amplia de actividades durante los periodos no lectivos de Navidad, Semana Santa, junio, julio y septiembre, capaz de dar respuesta a los padres y madres de manera adecuada.

— *Programas de Apertura de Centros a la Comunidad: “Apertura de Centros” y “Abiertos por vacaciones”.*

El Programa de Apertura de Centros a la Comunidad, es un proyecto financiado por el Departamento de Educación, con el objetivo de apoyar actividades impulsadas desde los centros fuera del horario lectivo, bien subvencionando actividades que ya pudieran estar realizándose, o bien para la puesta en marcha de nuevas actividades, con la finalidad de completar la formación integral de los alumnos y de conciliar la vida laboral y familiar de las familias.

²³ Empiezan por tanto a las 18:00 horas de la tarde en la mayoría de los colegios.

Se hace patente con este tipo de iniciativas que es voluntad del Gobierno de Aragón, conjuntamente con el resto de las Administraciones Públicas, impulsar todas las iniciativas tendentes a favorecer la participación educativa y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, desarrollando programas, servicios y actividades que permitan poner las infraestructuras educativas al servicio de la comunidad y de los ciudadanos en el entorno en que éstas se desarrollan.

En concreto los programas “*Apertura de Centros*” y “*Abiertos por vacaciones*” son dos iniciativas concretas del Gobierno de Aragón aprobadas por orden de 2 de abril de 2008, del Departamento de Educación, Cultura y Deporte. En ella se fijan las bases de funcionamiento de estos programas para los centros públicos de educación infantil, primaria y educación especial dependientes del Departamento de Educación, Cultura y Deporte.

El Programa “*Apertura de centros*” impulsa la realización de actividades complementarias y extraescolares, las actividades que corresponden al comedor escolar así como la prestación de servicios educativos complementarios a los alumnos en los centros docentes. Los centros educativos que las llevan a cabo deben ampliar el horario de uso de las instalaciones y servicios del centro para facilitar la realización de actividades, anticipando obligatoriamente su apertura en el caso de que exista demanda de las familias, intensificando la realización de actividades en el horario correspondiente al comedor escolar, retrasando con la misma finalidad el cierre de las instalaciones y proponiendo actividades para su realización en fin de semana o fiestas locales.

El Programa “*Abierto por vacaciones*” impulsa la realización de actividades en los centros docentes públicos de Educación especial, infantil y primaria durante los periodos vacacionales de septiembre, Navidad, Semana Santa, junio y julio. Las actividades van dirigidas preferentemente al alumnado del propio centro docente. No obstante, también pueden incluirse actividades dirigidas a otros alumnos.

Las actividades propuestas y finalmente llevadas a cabo por los centros docentes corresponden a alguno de los siguientes tipos: servicios educativos de guardería y comedor escolar, actividades complementarias a realizar fuera del horario lectivo, participación en el programa de Aulas de Innovación: naturaleza, arte y cultura en Aragón, actividades extraescolares de contenido transversal (educación democrática, convivencia, salud, consumo, coeducación, medioambiente, etc.), animación a la lectura, biblioteca y sala de estudio, actividades y campeonatos deportivos, tecnologías de la sociedad de la información y el conocimiento, prácticas comunicativas de idiomas, actividades de contenido cultural e intercultural, actividades de ocio y tiempo libre, actividades para padres y madres, actividades de animación sociocultural abiertas a la comunidad, otras actividades extraescolares en fin de semana, fiestas locales o vacaciones.

Los centros que deseen desarrollar cualquiera de los dos Programas deben elaborar el proyecto de participación y lo someterán a la aprobación del propio Consejo Escolar del Centro. La finalidad última de los proyectos que finalmente se aprueban dentro de los Programas “*Apertura de Centros*” y “*Abierto por vacaciones*” contempla:

- a) Proyectar la imagen del centro educativo en su entorno próximo.
- b) Favorecer la convivencia escolar entre los distintos miembros de la comunidad educativa y en relación al entorno escolar.
- c) Intensificar las relaciones entre profesorado, alumnado y familias, de modo que se alcancen los objetivos socioculturales del centro escolar y se establezcan lazos más sólidos con las instituciones y entidades de la comunidad.

- d) Ampliar el ofrecimiento de servicios al alumnado y a las familias.
- e) Multiplicar la organización de actividades complementarias y extraescolares, particularmente antes y después del comienzo de las actividades lectivas y en el tiempo de mediodía. Además podrán promoverse actividades para su realización en fin de semana, en fiestas locales o en vacaciones.
- f) Aprovechar las posibilidades de mejora del espacio y las infraestructuras escolares para favorecer el uso de los centros escolares como lugar de encuentro del conjunto de la comunidad educativa, en período lectivo y vacacional.
- g) Utilizar los recursos del entorno proporcionados por otras Administraciones Públicas y Organizaciones sociales y económicas como apoyo al proyecto de apertura del centro.

El *Programa de centros abiertos en Secundaria* se desarrolla a través de proyectos que los Institutos y/o secciones de educación secundaria desarrollarán conjuntamente con los municipios, corporaciones o entidades locales.

El programa tiene como objetivo general proporcionar a sus destinatarios el desarrollo de un proceso educativo que les ayude a desarrollar actitudes, habilidades sociales y para la convivencia, potenciar sus hábitos de participación asociativa, fomentar hábitos saludables y actitudes de respeto a los otros y al medioambiente, comprender la importancia del ocio par la salud y el bienestar individual y colectivo, así como fomentar el empleo de su tiempo libre como agente preventivo de la inadaptación social, el convencimiento de que el desarrollo de determinadas actividades recreativas y de ocio son educativas por sí mismas y contribuyen a su desarrollo personal y social. Además, pretende ser una ayuda para potenciar la participación de toda la comunidades escolar: municipios, corporaciones o entidades locales, profesorado, padres y madres, alumnos y personal de servicios; permitiendo rentabilizar los espacios y equipamientos de los centros de enseñanza.

6.3.3. HORARIOS TELEVISIVOS

6.3.3.1. Horarios infantiles

En la actualidad la reforma de los horarios en los centros educativos y la tendencia cada vez más pronunciada hacia la implantación de la jornada continua en éstos, lleva a que el tiempo transcurrido en casa, sobre todo por las tardes, aumente. Este hecho obliga a la mayoría de los padres a dejar a los niños en casa un mayor número de horas, a veces sin poder prestarles toda la atención que una perfecta conciliación de sus facetas personal, laboral y familiar les permitiría.

En este nuevo contexto social, los medios de comunicación, y en particular, la televisión, juegan un papel fundamental y por ello han sido una materia muy abordada en las últimas décadas por las ciencias sociales, así como un fenómeno sobre el que se presta especial atención desde la Administración Pública en lo referente a la regulación de sus contenidos y por ello constituye uno de los objetivos prioritarios del gobierno en esta materia.

Así, desde el año 2004 el Gobierno viene realizando un informe anual de evaluación sobre la *Autorregulación de Contenidos Televisivos e Infancia*, cuyos principales objetivos son:

- Mejorar la eficacia en la protección de los menores como espectadores televisivos en la franja horaria de su protección legal.
- Evitar el lenguaje indecente o insultante.

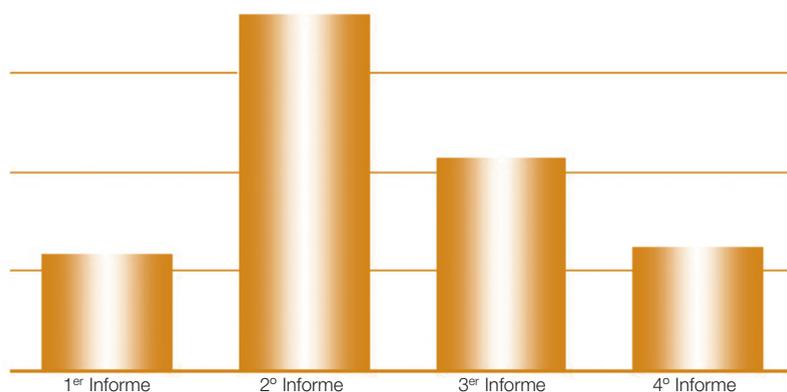
- No incitar a los niños a la imitación de comportamientos perjudiciales o peligrosos para la salud.
- Evitar la emisión injustificada de mensajes o escenas inadecuados (sexo y violencia explícita, entre otros) para los menores en franjas propias de la audiencia infantil.
- Garantizar la privacidad, dignidad y seguridad de los menores cuando aparecen o son mencionados en los contenidos televisivos.
- Promover la protección y desarrollo de los derechos de la infancia por parte de los medios de comunicación y de sus profesionales, y fomentar una adecuada alfabetización de los niños y niñas.
- Fomentar el control parental y promover medios técnicos eficaces que permitan a los padres informarse adecuadamente sobre los contenidos televisivos y ejercer su responsabilidad ante los menores (códigos de acceso, programas de “bloqueo”, EPG’s).
- Difundir de forma amplia y periódica los contenidos del Código a través del medio televisivo, en espacios de gran audiencia (la calificación de contenidos).
- Fomentar el uso responsable de la televisión y otros medios audiovisuales mediante campañas de sensibilización.

La Asociación para la Autorregulación de la Comunicación Comercial ha comenzado a evaluar las quejas recibidas en materia de publicidad, de acuerdo con lo previsto en el Código²⁴. En los cuatro informes llevados a cabo hasta el momento, entre los años 2004 a 2009, la evolución de las quejas presentadas se muestra en la Figura 6.1.

En ella se observa un incremento del número de quejas en el segundo informe, hasta las 359, mientras que en los siguientes se puede apreciar una reducción, llegándose en el 2009 a las 125 quejas.

■ FIGURA 6.1

Evolución de las quejas presentadas en materia de publicidad televisiva



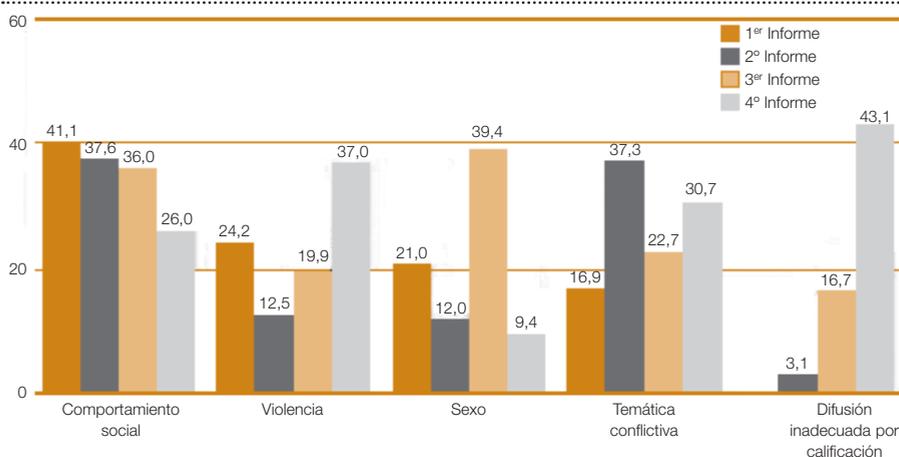
Fuente: Informes de evaluación sobre la aplicación del Código de Autorregulación de Contenidos Televisivos e Infancia – Ministerio de la Presidencia

²⁴ Los espectadores pueden presentar sus quejas a través de la Web www.tvinfancia.es las cuales son atendidas por las distintas cadenas televisivas.

En cuanto al contenido de las quejas recibidas, observamos un incremento significativo en el último informe de la difusión inadecuada de contenidos por calificación (43,1 quejas), así como un incremento del número de quejas relacionadas con la exposición de violencia en los programas televisivos, 37 quejas. La emisión de temática conflictiva también ha sufrido un incremento en cuanto al número de quejas en el último informe, si bien en el informe anterior había experimentado una reducción significativa. Las quejas por emisión de escenas de sexo se reducen hasta un 9,4, no obstante es significativo destacar el importante aumento que se observa en el tercer informe llegando hasta 39,4 quejas.

FIGURA 6.2

Distribución de quejas presentadas a las principales cadenas de televisión por temas



Fuente: Informes de evaluación sobre la aplicación del Código de Autorregulación de Contenidos Televisivos e Infancia. Ministerio de la Presidencia

Junto a estos informes, destacamos un estudio de Asociación Valenciana de Consumidores y Usuarios el cual señala que existe una deficiencia de programas infantiles específicos en las principales cadenas televisivas. Según el citado informe, a pesar de que existen programas de calidad dirigidos al público infantil con una función educadora y de entretenimiento positiva, en general la emisión de este tipo de programación es escasa en la mayoría de las cadenas abiertas de televisión. Según el informe, los menores están expuestos, entre otros, a programas que transmiten violencia, sexismo, infidelidades, falta de respeto hacia iguales, falta de respeto hacia padres o educadores, visión superficial del sexo, morbosidad por la vida ajena o uso de un lenguaje soez. Además, en los dibujos animados, junto a ejemplos de calidad, coexisten otros que emplean técnicas visuales agresivas para captar toda la atención del menor y que tienen contenidos violentos.

De hecho, entre las ocho cadenas estudiadas por este informe tan sólo una dispone de programación infantil en las tardes de lunes a viernes, momento en que más del 52% de los menores ve la televisión tras salir del colegio. Por las mañanas, durante los días laborables, cuatro de las ocho cadenas ofrece programación infantil a primera hora de la mañana por un

espacio de tiempo de una a dos horas y media. En días festivos, seis de las ocho cadenas estudiadas incorporan en su parrilla programación infantil por las mañanas y ninguna de ellas lo hace por las tardes.

Durante la semana, la oferta que tienen los niños por la tarde consiste en telenovelas, programas sobre crónica social, de actualidad y del corazón, *reality shows*, programas de testimonios, concursos, series o películas no recomendadas para menores de 13 años, avances de programas no recomendados a menores o espacios sin ningún tipo de clasificación en cuanto a edad. También señala el informe que en el tramo de horario de superprotección, los niños están expuestos a un bombardeo de publicidad que tiene a la población infantil como objetivo directo de sus mensajes para la promoción de productos.

6.3.3.2. Horarios nocturnos

En la temporada 2008-09 se ha alcanzado un nuevo récord absoluto de consumo de televisión: 235 minutos al día por persona. Queda claro con esta nota que las personas, en media, dedicamos una gran parte de nuestra faceta personal de ocio a ver la televisión.

Este hecho, sumado a que aquellos programas televisivos que se realizan a altas horas de la noche son los más vistos, pone de manifiesto un fallo en la conciliación de la vida de las personas, laboral y familiar, con su faceta personal, ya que se están desplazando determinadas actividades incluidas dentro del desarrollo de su faceta personal, entre ellas el hecho de ver la televisión, a las últimas horas del día. Esto provoca indudablemente un cambio de horarios, que lleva a no respetar las horas de sueño lo que puede afectar al rendimiento de los trabajadores, como se compureba en Rosekind et al. (2010).

Más de la mitad de la población activa duerme menos de siete horas y una cuarta parte tiene trastornos para alcanzar el descanso, según datos de la Sociedad Española del Sueño (SES). Indica además que deberíamos dedicar un tercio de la jornada a dormir, pero cada vez es más difícil encontrar tiempo. Los horarios de trabajo, los desplazamientos, las ocupaciones familiares, el cuidado de los hijos, el ocio, etc. van restando horas al reposo nocturno, con el consiguiente reflejo en el modo de vida y la salud.

7. Conclusiones

Este informe presenta una visión general de la organización del tiempo de trabajo con especial atención a los fenómenos de la conciliación de la vida laboral y familiar y el absentismo. Se trata de elaborar una guía de referencia que contenga los elementos de la organización del tiempo de mayor relevancia económica y social. Dada la amplitud de la temática y el objetivo generalista del informe, el estudio se centra en los aspectos fundamentales del fenómeno, destacando una serie de factores que deberían servir para la realización de análisis más profundos.

La descripción general se ha completado, en primer lugar, desde una perspectiva sectorial, puesto que existen diferencias significativas en este ámbito. Además, se ha enmarcado en un contexto más amplio como es el del uso del tiempo, que es el elemento que debe servir de referencia. Finalmente, se han dedicado dos capítulos a analizar distintas medidas de conciliación desde las perspectivas de las instituciones públicas y de las empresas privadas, ya que las iniciativas recientes proporcionan una idea de la situación y de la orientación social, política y económica de la cuestión en nuestro país.

Que la organización del tiempo es un problema de carácter global parece evidente. El actual entorno internacional determina una tendencia seguramente imparable hacia la regulación y el interés en estas cuestiones. Una política independiente o aislacionista en este aspecto podría propiciar la aparición de diferencias que incidan en la productividad y en la competitividad de cada país. Como ejemplo se puede decir que la Unión Europea en sus Directivas está considerando de manera creciente estos aspectos y, en esta línea, existen ya numerosas empresas que están adoptando medidas a título individual, normalmente consensuadas con los representantes sindicales, lo que significaría tanto la sensibilización de los encargados de la gestión empresarial y sindical hacia estos temas, como el reconocimiento de que un mejor ambiente laboral puede ser un elemento estratégicamente relevante a la hora de medir la competitividad y la productividad de las empresas.

Así, ante este carácter global de la organización del tiempo de trabajo y la conciliación laboral, el estudio dedica sus primeras páginas a un planteamiento general de la problemática, partiendo desde una perspectiva europea, y a contextualizar el resto del informe.

La perspectiva europea de la organización del trabajo

Una de las primeras conclusiones obtenidas es la diversidad de formas de organización del trabajo existentes en Europa, así como una elevada heterogeneidad, puesto que aparece una brecha entre países de más de 14 puntos en tasa de paro y más de 30 en tasa de empleo, lo que determina un entorno en el que no resulta sencillo implementar políticas de carácter general.

Atendiendo al género, las diferencias en la tasa de empleo también son significativas y, así, en la mayoría de los países considerados, el hombre presenta una tasa 10 puntos porcentuales superior a la ofrecida por la mujer, llegando incluso a superar los 20 puntos en algunas zonas del Sur de Europa. No obstante, se constata que estas diferencias han disminuido en el interior de cada país, aunque, por otro lado, han aumentado entre países, lo que por su parte podría estar indicando la presencia en Europa de al menos dos velocidades distintas en lo relativo a la igualdad de género en el mercado de trabajo.

El sexo también marca distinciones en cuanto a los tipos de jornada o contrato, así como en las motivaciones para elegir entre una jornada u otra. De media en Europa, la contratación

temporal y a tiempo parcial, sobre todo estas últimas, son más habituales entre las mujeres. La promoción del trabajo a tiempo parcial, no sólo en el ámbito femenino, es un aspecto a tener en cuenta ya que puede ser un elemento que ayude a una distribución más igualitaria del tiempo dedicado a las responsabilidades familiares y/o a las tareas domésticas, cuestión en la que Holanda se presenta como país pionero con una tasa de empleo a tiempo parcial del 48,3%. En esta línea, las motivaciones que se ocultan tras la aceptación de un trabajo a tiempo parcial hacen también necesario un análisis por género, ya que la brecha entre hombres y mujeres que justifican este tipo de jornada por razones familiares es ciertamente elevada.

En el marco europeo, en torno a uno de cada cinco trabajadores tiene un contrato a tiempo parcial, lo que es más habitual en el Norte de Europa, y es precisamente este segmento de trabajadores el que muestra una mayor satisfacción con el número de horas trabajadas y con el grado de conciliación. Sin embargo, también es destacable que en los países del Este y en los recientemente integrados en la Unión Europea hay un porcentaje significativo de trabajadores que preferirían tener un empleo a jornada completa, ya que en su caso trabajar a tiempo parcial no es una elección, sino el resultado de no haber encontrado otro tipo de trabajo.

Otro aspecto a destacar del estudio es la percepción de que la conciliación parece estar más asociada a la cuestión de la autonomía en el trabajo que con el grado de intensidad de esfuerzo realizado. Este aspecto engarza con las prácticas organizativas recientes en el mundo empresarial que están pasando a enfatizar estructuras de mando más horizontales, con mayor autonomía de los trabajadores y una mayor presencia del trabajo en equipo, así como una progresiva evolución hacia la flexibilización laboral, elementos que son fundamentales para incrementar el grado de satisfacción de los trabajadores al permitir, en parte, alcanzar un mayor equilibrio entre vida personal y familiar. Los datos disponibles muestran, una vez más, una clara división geográfica, dado que en el norte de Europa aparecen estructuras empresariales más participativas que en el sur y en el este, donde predomina una división más vertical de la autoridad. Es así destacable el caso de España donde, junto con Inglaterra, Francia, Portugal y algunos de los Países del Este, se obtiene un bajo nivel de autonomía sumado a una menor exigencia e intensidad del trabajo (Karasek, 2008).

Así, a medida que se avanza en el estudio, se detecta que en la satisfacción de los trabajadores inciden otros elementos que no forman parte de la atmósfera laboral, sino que están más relacionados con su vida privada y familiar. Sin embargo, es destacable que hasta la fecha muchas de las medidas que se han implementado en el ámbito de la conciliación en Europa han ido encaminadas a favorecer la conciliación laboral y familiar de las mujeres (si se tiene en cuenta el trabajo remunerado y doméstico, las mujeres finalizan el día con una carga horaria superior a la de los hombres), y sólo algunos países han pasado a considerar también el desajuste entre los tiempos laborales y familiares de los varones. Esta realidad puede ayudar a explicar, en parte, el por qué los hombres son los que manifiestan mayores dificultades para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades de la familia, ya que por regla general son los que mantienen su trabajo a jornada completa mientras que las mujeres optan por otras alternativas laborales. De hecho, en todos los países sin excepción las mujeres están más satisfechas que los hombres en cuanto al equilibrio entre vida privada y laboral, y son, de nuevo, los europeos del sur los que tienen más dificultades para conciliar ambas.

No obstante, cada vez es mayor el debate generado sobre la libre elección dentro de la familia acerca de quién debe hacerse cargo de las responsabilidades familiares, lo que permitiría llegar a una distribución de las tareas domésticas más equitativa en la pareja.

De nuevo, la implementación de estas medidas es muy diferente de unos países a otros, pudiendo además destacar que estudios realizados sobre la efectividad de las mismas, como las licencias y permisos laborales, indican que en general éstas son usadas si están retribuidas y conllevan una buena protección del empleo, ya que un sistema inadecuado de licencias está abocado a una gestión poco eficiente de la atención a la infancia y a la dependencia. Las licencias no retribuidas no suelen ser accesibles para la gran mayoría de familias con niños pequeños, por lo que no son efectivas.

Los permisos por maternidad son los más extendidos y los que presentan mayores similitudes por países. En la actualidad todos recogen como mínimo las catorce semanas obligatorias para la madre antes y después del parto. Sin embargo, la mayoría superan estas 14 semanas y la cuantía de la remuneración puede variar en función de la duración de la baja, aunque suele oscilar entre el 80% y el 100% del salario. En España el permiso es de dieciséis semanas remuneradas al 100% del salario.

Los permisos por paternidad son permisos reservados a los padres y son reconocidos como un derecho intransferible en los países nórdicos. La duración es muy variable e inferior a los de maternidad. La duración más frecuente es de menos de 10 semanas y en muchos casos se sitúa en torno a los 15 días remunerados. Hay excepciones, como es el caso de Suecia o Islandia, donde el permiso puede extenderse por encima de los dos meses.

Otro aspecto del entorno laboral que afecta a la capacidad de los trabajadores de gestionar su tiempo libre es la reducción del máximo legal de la jornada laboral. Si la duración media de la jornada de trabajo en Europa es de 40 horas, todo lo que se trabaja por encima de este tiempo son horas adicionales, siendo de nuevo destacable las diferencias observables entre países. En la Europa continental y los países escandinavos algo más del 15% de los trabajadores permanecen en el trabajo por encima de las 40 horas, mientras que este porcentaje asciende al 22% en Irlanda y Reino Unido. En Europa del Sur y del Este se alcanza el 30%. Lo que parece evidente es que cuantas más horas se trabaja se está en peor disposición para equilibrar trabajo y familia, tal y como evidencian los datos cruzados en el estudio sobre ambas cuestiones.

Mercado laboral y jornada de trabajo en España

Después del análisis global se hace necesaria una visión general del mercado laboral que permita enmarcar todos los aspectos tratados previamente en un contexto más concreto que el europeo. El marco donde se centra la atención es el mercado de trabajo español, con una referencia final a la Comunidad Autónoma de Aragón.

En España, en sintonía con la media de Europa, tan sólo el 12,8% de los trabajadores tiene un contrato a tiempo parcial, detectándose también diferencias por sexo; en concreto un 23,0% de las mujeres españolas cuenta con un contrato a tiempo parcial frente al 4,9% de los hombres. Además, las motivaciones para aceptar este tipo de jornada son claramente contrapuestas: mientras los hombres lo hacen con un objetivo formativo, las mujeres lo aceptan por obligaciones familiares.

En cuanto a la división entre jornada continuada y partida, cabe también destacar que la primera ha ido ganando presencia relativa en los últimos años tanto en la industria como en los servicios (donde ya es mayoritaria), mientras que en la construcción la jornada partida sigue siendo la imperante. Atendiendo al tamaño de la empresa, esta última jornada tiene un

mayor peso en las de dimensión reducida, mientras que son las de más de 50 trabajadores las que se decantan por la jornada continua, aunque la tendencia en los últimos años ha sido justamente la inversa.

Respecto a la duración total de la jornada, las horas efectivamente trabajadas se han reducido en términos globales en España, sobre todo para los hombres. Es el sector industrial el que presenta una mayor duración de la jornada a tiempo parcial, mientras que la completa supone una mayor cantidad de horas en la construcción. En términos de dimensión de la empresa, las de mayor tamaño utilizan menos intensivamente a los trabajadores contratados a tiempo completo y más a los de tiempo parcial, presentando un mayor volumen de horas extraordinarias.

En lo referente a la perspectiva de los ocupados, hay que tener en cuenta que la participación en la actividad productiva puede ser por cuenta propia o ajena, en el sector público o privado, y que estos elementos pueden condicionar distintas formas de organización del tiempo dedicado al trabajo.

En esta línea, es destacable que la condición de trabajador a tiempo parcial surge fundamentalmente en el grupo de asalariados del sector privado, mientras que ser propietario de una empresa supone trabajar con más frecuencia a tiempo completo. También que las horas concretas dedicadas a actividades productivas son más en los Empleadores y Empresarios sin asalariados y autónomos, incluidos miembros de cooperativas, y que las mujeres dedican menos horas al trabajo en todas las categorías, pudiendo reseñar que en el sector público es donde las diferencias por género son las menores.

Para terminar, el estudio muestra que las diferencias por Comunidades Autónomas son notables, tanto en términos de tipos de jornadas, como en las horas trabajadas, en la productividad o en la utilización de horas extraordinarias. Esto indica que las medidas a adoptar deben tener en cuenta los hechos diferenciales.

Los distintos tipos de organización del trabajo en España

La actividad laboral está destinada a la realización de un trabajo productivo por el cual se percibe una remuneración y el análisis de las interacciones entre la vida laboral, familiar y personal, a través de las distintas formas de organización del tiempo, es otra de las cuestiones analizadas a lo largo de este estudio.

Así, en el marco del entorno laboral, la organización del tiempo debe velar por una mejora en la racionalización de los horarios, persiguiendo que éstos sean más flexibles y permitiendo la conciliación de lo laboral con lo familiar y personal. No obstante, en el estudio se destaca que una parte importante de las empresas españolas siguen ancladas en la cultura del *presentismo*. La organización del tiempo en el trabajo y la racionalización de horarios laborales deben, en consecuencia, reorientarse hacia una *cultura de la eficacia* buscando una mayor productividad de las horas trabajadas e incluso permitiendo al trabajador disponer de su propia organización del tiempo (mayor autonomía), para de esta manera, siendo responsable de su trabajo, poder atender a sus responsabilidades familiares y satisfacciones personales. En este sentido, cabe señalar que en España más del 80% de los ocupados dice encontrarse satisfecho o muy satisfecho con el grado de autonomía, sin que aparezcan apenas diferencias por sexo.

En cuanto al análisis del modo en el que trabajo y tiempo son distribuidos por los ocupados españoles, destaca que los que trabajan fines de semana (el 51,4%), lo hacen a través de una extensión de su jornada laboral, cuestión que no aparece tan marcada para los trabajadores cuya actividad se desarrolla entre semana (48,6%). Estos hechos redundan claramente en la satisfacción relacionada con la ocupación desarrollada y con el estrés laboral.

Otro aspecto relevante a tener en cuenta en el estudio de la organización del tiempo, dentro del ámbito laboral, es el período de descanso destinado para comer, ya que si bien la mayor parte de los ocupados (el 68,2%) se desplaza al domicilio, el resto (un nada despreciable 31,8%) come en el puesto de trabajo, bar, restaurante o comedor de la empresa. La opción de comer fuera de sus domicilios suele atender a razones de lejanía del puesto de trabajo y los costes suelen ser asumidos habitualmente por el propio trabajador.

Y es a partir de la idea del ahorro del tiempo destinado en los desplazamientos que surgen nuevos conceptos de trabajo, los cuales se centran en el no desplazamiento y en la utilización del domicilio familiar, hoteles, etc. como nuevos lugares de trabajo. El trabajo fuera del centro requiere de un alto nivel organizativo y de autogestión. El empleado debe entender que su autonomía implica resolver algunos problemas por su cuenta, sin el respaldo inmediato de la organización para la cual trabaja. Surge así el teletrabajo (*e-working*) o trabajo a distancia. Según los datos de Sánchez Mangas (2005) esta forma organizativa suponía en España un 4,9% de la población activa, cifra lejana a la ofrecida por algunos países europeos.

Respecto a la valoración del tiempo para la vida personal, resulta interesante puntualizar que en los hombres mejora con la edad mientras que para las mujeres tiene forma de “U” invertida, es decir, es manifiestamente peor en las edades intermedias, coincidiendo con los periodos reproductivos y de mayor promoción profesional. Sin embargo, por niveles educativos frente a una cierta estabilidad en la satisfacción del tiempo disponible por parte de los hombres, en las mujeres la satisfacción crece con el nivel formativo.

Una vez valorada, en términos globales, la satisfacción con el tiempo dedicado a cuestiones personales, el estudio profundiza en los usos concretos del mismo, como el cuidado de personas dependientes, las tareas domésticas y el ocio puro. El análisis de la estructura familiar desvela que en torno al 62% de los ocupados vive con el cónyuge, porcentaje que desciende al 50% cuando se habla de parejas con hijos. Los niños menores de 3 años quedan al cuidado de la mujer, y un 27% afirman hacerse cargo ellas solas en la circunstancias ocasionales que implica tiempo de la jornada laboral, mientras que ésta es una opción escogida sólo por el 5% de los hombres. El cuidado de los niños por parte de familiares, vecinos o amigos sin remuneración se encuentra en el tercer lugar de las opciones que muestran las mujeres, con un 20%, mientras que menos del 10% de los hombres apuntan esta opción. Finalmente, atendiendo al grado de satisfacción de los ocupados con el tiempo que dedican a sus hijos, cabe destacar que esta valoración está en función del género y de la edad. Así, la satisfacción por cuidar a los hijos es superior en los hombres, excepto en mujeres de más de 55 años, lo que pone de manifiesto que las mujeres con edad intermedia dedican más horas al cuidado de los hijos pero se declaran menos satisfechas.

Por último, en el marco de las medidas de conciliación, resulta interesante resaltar que en España un porcentaje significativo, el 24,2% de las mujeres y el 23,3% de los hombres, manifiesta que la baja por maternidad y paternidad perjudica su desarrollo profesional, lo que en consecuencia requiere un importante cambio de mentalidad.

La conciliación desde el punto de vista de la empresa: el absentismo

La conciliación, en consecuencia, no es un tema relativo únicamente a la esfera de los trabajadores, sino que también las empresas tienen mucho que hacer al respecto y se pueden ver beneficiadas al adoptar determinadas medidas. Por ello, este estudio dedica una parte a tratar el absentismo laboral, al ser éste un problema que determinados análisis relacionan con la falta de medidas conciliadoras en la empresa.

El absentismo es un factor negativo en la productividad que origina un encarecimiento del precio de los productos, al tener el efecto de un incremento de la mano de obra para obtener el mismo producto. Además, es un problema difícil de abordar y de cuantificar, ya que el único absentismo computable es el físico, puesto que el presencial (dedicación de las horas de trabajo a otras actividades sin modificación del espacio físico, incluso la meditación) no es directamente observable, por lo que no es medible.

En lo relativo al absentismo físico, excluyendo de su cómputo las vacaciones y festivos, resulta interesante destacar que en diez años su aumento se ha cifrado en un 52,5%, alcanzando en consecuencia un total de 68,2 horas no trabajadas por empleado y año de media en 2009.

Dentro de este absentismo, las bajas por incapacidad laboral transitoria (ILT) ocupan el primer lugar, con un peso que ronda el 80% y con las consiguientes pérdidas de productividad que ello supone. Por su parte, los expedientes de regulación, los permisos remunerados y la formación del trabajador a cargo de la empresa suponen otro 18% y el absentismo no justificado en torno al 2%. No obstante, existe una parte de absentismo laboral no justificado que se oculta bajo la incapacidad temporal, principalmente por la simulación de dolencias falsas, con importantes repercusiones económicas. Este tipo de absentismo, denominado "absentismo medicalizado" (Nova, 1996), es muy difícil de cuantificar al no poder diferenciar las dolencias reales de las fraudulentas. Este tipo de ausencias voluntarias suelen ser un reflejo del descontento o actitud negativa de los empleados con respecto al trabajo.

En términos sectoriales, la industria es la rama de actividad que registra las tasas más altas de absentismo (de media 95,5 horas), seguida de los servicios (74,4 horas) y la construcción (62,2 horas). Por otro lado, la dimensión marca también diferencias y, en esta línea, se observa cómo las horas de trabajo perdidas aumentan con el tamaño de la empresa.

Una mirada más detenida sobre la ILT confirma que su evolución, afortunadamente, se ha estancado en los últimos años, aunque sigue siendo superior a las 50 horas. En este sentido destaca el comportamiento de Aragón respecto a España puesto que presenta unos valores de incidencia y prevalencia de los accidentes de trabajo por debajo de la media nacional, aunque la duración de las bajas es superior. Es decir, en Aragón se producen menos accidentes pero más graves en términos de días perdidos.

También resulta interesante destacar que en Aragón las horas efectivamente trabajadas son menos que la media nacional, debido a los trabajadores a tiempo completo en construcción (una diferencia de más de 3 horas mensuales) y los de tiempo parcial en industria (13 horas de brecha). No obstante, en cuanto al total de horas no trabajadas, Aragón con 70,5 horas anuales no se aleja mucho de la media, pero sí de las más de 90 horas del País Vasco y de las 56,8 de Extremadura. Sin embargo, un análisis más detenido de la cuestión sitúa

a Aragón en peores posiciones y, en esta línea, en términos de ausencias no justificadas la Comunidad Autónoma se posiciona en tercer lugar, lo mismo que si se tiene en cuenta los Expedientes de Regulación de Empleo.

En ocasiones el absentismo físico se relaciona tanto con la insatisfacción del trabajo por la tarea realizada, como con la posibilidad de obtener licencias extraordinarias para la realización de asuntos privados o para la mejora de la conciliación de la vida familiar. De hecho se ha podido observar que aquellas empresas que facilitan la conciliación reducen notablemente el absentismo, sobre todo en la mujer ya que, en parte, es la que asume preferentemente las tareas familiares.

La organización del trabajo en los sectores productivos españoles

Hasta este punto el estudio de la conciliación se ha abordado a nivel agregado, con algunas referencias a los cuatro grandes sectores de actividad. Ahora bien, un análisis más completo del mismo hace necesario disponer de una visión con más detalle, ya que la naturaleza de los procesos productivos por sectores varía considerablemente, lo que puede tener consecuencias directas importantes sobre la organización del tiempo de trabajo e indirectamente sobre el resto de actividades de los trabajadores.

En esta línea, dada la terciarización de la economía española, así como el hecho de que es en este sector en el que se produce una mayor incorporación de la mujer al empleo, la desagregación se articula alrededor de 10 subsectores dentro de los servicios, dejando los otros tres grandes sectores sin desagregar.

Atendiendo a esta clasificación sectorial, el análisis del entorno laboral, realizado en términos generales, ofrece unas diferencias por tipos de actividad que pueden orientar y servir de base para la adopción de medidas específicas a nivel sectorial. Así, se podría destacar la notable dispersión del empleo femenino dentro del sector servicios o la intensidad de la contratación temporal en sectores como la hostelería, que supera incluso la que se da en construcción y en personal doméstico.

En cuanto al ámbito de la administración pública merece especial mención que más del 75% de los trabajadores a tiempo parcial reconocen que no lo hacen así por decisión propia, resultado que también es extensible a las actividades sanitarias. Por su parte, en la esfera educativa se detecta que la jornada habitual se alarga de manera generalizada.

El estudio aborda también el análisis de una serie de cuestiones adicionales relacionadas con el tipo de organización imperante en cada uno de los sectores. En este sentido, destaca que en construcción y agricultura predomina la jornada partida, frente a sectores como la administración pública, actividades sanitarias, hostelería e intermediación financiera, donde prima la jornada continua.

Por otro lado y en cuanto a las horas trabajadas, cabe destacar que la mitad de los trabajadores españoles declara no trabajar en sábado y que más del 70% tampoco lo hace en domingo. No obstante, estos resultados agregados se quiebran en algunos sectores, como la hostelería y el comercio y reparaciones. Estas diferencias vuelven a surgir cuando se consideran las horas semanales trabajadas, puesto que la horquilla va desde las 45,7 horas semanales en agricultura, a las 35,3 horas en Educación. Además, cabe señalar que en algunos subsectores de servicios se supera de manera habitual el incremento de jornada pactada en más de un 15% y, de manera esporádica, casi otro 15%.

En lo relativo al grado de satisfacción con los convenios en términos generales, son el sector de hostelería y el de otras actividades sociales los que presentan los trabajadores más descontentos, situándose en el polo opuesto intermediación financiera, educación, personal doméstico y agricultura. Por su parte, y en cuanto a la regulación de la jornada, el sector público, intermediación financiera y agricultura y pesca agrupan a los trabajadores más satisfechos, mientras que personal doméstico, hostelería y sector inmobiliario ostentan los peores resultados.

El estudio analiza así las acciones directas de las empresas y de los sindicatos, por medio de lo recogido en los convenios colectivos, pero también se adentra en aquellos aspectos relacionados con la organización del trabajo, como el grado de flexibilidad de los horarios, los tiempos de descanso o la estabilidad, entre otros.

En este sentido, los atributos mejor valorados por el conjunto de los trabajadores españoles son las vacaciones, permisos y la estabilidad, frente a los tiempos de descanso y la flexibilidad de horarios. Y en cuanto a la media por sectores, entre los más satisfechos (con una puntuación que supera los siete puntos) se sitúan los empleados de la administración pública, educación, intermediación financiera, actividades sanitarias y otras actividades sociales. Entre las valoraciones más bajas destacan agricultura, hostelería, personal doméstico y transporte y comunicaciones.

En la satisfacción global del trabajador inciden también otros factores, y entre ellos se podría destacar la valoración del ambiente de trabajo. Esta nueva cuestión es analizada también en el estudio, descendiendo a niveles como la actividad desarrollada, el grado de autonomía, la participación en la toma de decisiones, la motivación o el desarrollo personal.

Atendiendo a estas nuevas variables, resulta interesante destacar que son los sectores de la construcción, comercio y reparaciones, educación y otras actividades sociales los que arrojan mayores valoraciones medias, frente a los sectores de agricultura, industria, transportes y comunicaciones, intermediación financiera y personal doméstico que se ubican en el extremo opuesto.

También se dedica un apartado a tratar el tema del estrés y de la sobrecualificación. Sorprende así que más del 40% de los trabajadores, tanto hombres como mujeres, declaran tener un estrés alto o muy alto en todos los sectores de actividad (excepto en Personal doméstico), siendo este problema especialmente relevante en ramas como la intermediación financiera, donde el porcentaje supera el 60% (tanto en hombres como en mujeres). Algo semejante ocurre en Educación, pero con especial intensidad en los hombres, y en actividades sanitarias y en transporte y comunicaciones, en las mujeres.

Una vez analizado el tiempo de trabajo, el informe pasa a estudiar el reparto del tiempo personal, es decir el tiempo no dedicado a trabajo remunerado. Resulta interesante ver cómo en todos los sectores de actividad las mujeres se declaran menos satisfechas (con un nivel de insatisfacción de más del 30% en cuatro sectores y de más del 20% en prácticamente el resto) que los hombres (con siete sectores con un nivel de insatisfacción de más del 20% y el resto en un intervalo del 10%-20%), siendo además las diferencias por sectores elevadas. Así, en construcción la brecha casi alcanza los 20 puntos porcentuales, mientras que en administración pública, actividades sanitarias, otras actividades sociales, transporte y comunicaciones, comercio y reparaciones y agricultura la diferencia se sitúa cercana al 10%.

Medidas que pueden adoptarse desde la perspectiva empresarial y sindical

Tras este análisis descriptivo de la organización del trabajo y sus afecciones sobre la población, la conciliación y el absentismo, el estudio da un paso más y se plantea una nueva cuestión relacionada con las medidas que pueden adoptarse desde la perspectiva empresarial y sindical en pro de la conciliación.

En esta línea, las leyes actuales contienen avances significativos en la materia, aunque es de destacar que todavía existen lagunas importantes donde la negociación colectiva puede complementar el marco legislativo. Así, la conciliación de la vida familiar y laboral aparece sistemáticamente en el marco de esta negociación, enmarcada normalmente en el capítulo de igualdad de oportunidades o, en un segundo plano, relacionada con aspectos relativos a las condiciones de trabajo. No obstante, es reseñable que los convenios españoles se caracterizan por la escasa frecuencia con la que aparecen cláusulas reguladoras en materia de conciliación y que cuando estas cláusulas están presentes apenas suelen mejorar lo establecido en la ley. En tal sentido, las principales medidas suelen girar en torno a la distribución irregular de la jornada laboral y la mejora de los permisos por motivos familiares.

También es destacable que, en general, los convenios negociados a nivel de Estado son los que, desde los puntos de vista cuantitativo y cualitativo, mayor reconocimiento de los derechos de la Ley de Conciliación incorporan. En convenios de aplicación en ámbitos inferiores las cláusulas que mejoran los mínimos reglamentarios son menos frecuentes, e incluso se detectan, en ocasiones, ciertas irregularidades, como cláusulas que están por debajo de la ley u otras que son ilegales tras la aprobación de la Ley de Conciliación.

Así, aunque los agentes sociales implicados en las negociaciones reconocen que la reorganización del tiempo de trabajo es un elemento clave para favorecer la conciliación, su inclusión no es siempre fácil. Y el núcleo de este debate reside en que el significado de la conciliación es susceptible de diversas interpretaciones. Por lo general, las empresas enfocan el tema desde una perspectiva de gestión de recursos humanos y los sindicatos desde la perspectiva de la política familiar. Lo que queda patente es que la relación entre trabajo y familia puede crear, en ocasiones, conflictos tanto para las empresas como para los trabajadores.

En el ámbito empresarial, las iniciativas más comunes suelen estar relacionadas con la flexibilidad, tanto en el tiempo como en el espacio. Las más utilizadas se refieren a horarios laborales flexibles, el trabajo a tiempo parcial, los empleos compartidos, la semana laboral comprimida o la jornada laboral reducida. La flexibilidad geográfica es otra opción cada vez más utilizada, en parte, gracias a la implantación de nuevas tecnologías en las empresas.

Hay que tener en cuenta, no obstante, que los efectos del trabajo a tiempo parcial y del tiempo de trabajo flexible sobre la efectiva conciliación pueden ser controvertidos, debido a que, por lo general, este tipo de contratos se dirige a ocupaciones de escasa cualificación, siendo muy poco frecuentes en actividades profesionales y directivas. Y también que, por otro lado, las estrategias de flexibilización del tiempo de trabajo no siempre suponen una mayor capacidad de control sobre la propia organización del tiempo de los trabajadores, sino que responde más a un objetivo de tener una mayor disponibilidad hacia los clientes, cosa que puede dificultar, en vez de facilitar, la conciliación.

Otras medidas implantadas en las empresas son aquéllas que permiten al trabajador reducir su carga de trabajo en el ámbito familiar y personal. Son medidas paralelas a la política

salarial que buscan una mayor calidad de vida fuera del trabajo, ofreciendo una serie de servicios que alivian las cargas familiares. También se emplea el asesoramiento profesional para combatir o prevenir las presiones o preocupaciones que tienen su origen en el engranaje de la vida familiar y laboral (gestión del tiempo, gestión de conflictos o gestión del estrés). Y, por último, se podrían destacar también los beneficios sociales o extrajurídicos, como seguros y ayudas materiales, destinados a cubrir determinadas necesidades familiares y personales (seguros médicos para el cónyuge o los hijos, seguros para discapacitados, planes de jubilación o coches de empresa, entre otros).

Para finalizar, es importante resaltar que la política formal de una empresa es condición necesaria pero no suficiente para crear un entorno compatible con la familia. Es necesario que esta política formal vaya acompañada por una cultura corporativa que genere un clima favorable en los aspectos relacionados con la conciliación. En este sentido, si la cultura empresarial contradice a las políticas conciliadoras implementadas por la empresa, los trabajadores serán reacios a hacer uso de ellas por miedo a que afecte a su permanencia o posibilidades de promoción dentro de la empresa.

Medidas adoptadas por las administraciones públicas

Respecto a las medidas adoptadas por las administraciones públicas en el ámbito de la conciliación, cabe destacar que el marco legislativo es relativamente reciente, ya que la primera ley a este respecto data del año 1999. Así, la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y personal de las personas trabajadoras, ha supuesto cambios importantes en lo referente a la normativa laboral. En concreto, ha modificado la Ley del Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a excedencias y permisos relacionados con maternidad y paternidad. También ha supuesto cambios en el Real Decreto Ley de procedimiento laboral, al introducir medidas en materia de permisos de lactancia y reducciones de jornada por motivos familiares, y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al prever la posibilidad de que, en los supuestos de maternidad y por motivos de salud para la madre o el feto, se pudiera declarar a la interesada en riesgo laboral y, en consecuencia, acometer cambios de puesto de trabajo o función.

Por su parte, la Administración Pública también ha acometido una serie de modificaciones normativas en materia de conciliación para sus empleados. Dichas reformas están incluidas en los *Plan Concilia*, nacional y de las autonomías, con el objetivo básico de mejorar los servicios públicos prestados mediante la profesionalización de los empleados públicos y a través de una mejora de sus condiciones de trabajo y su productividad. Entre estas reformas se pueden destacar la ampliación de la reducción de la jornada laboral por razón de guarda legal, la concesión de 10 días de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción, la flexibilización del horario fijo para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas dependientes, entre otras. Al Plan Concilia Nacional hay que sumar también los autonómicos y, en concreto, el Plan Concilia Aragón, que difiere básicamente del nacional en la duración de los permisos regulados en el mismo.

Destacan también las reformas llevadas a cabo en el ámbito de las familias con determinadas estructuras, como las que tienen un elevado número de hijos, marco que ha sido regulado por la Ley 40/2003 de protección de familias numerosas, y aquellas con personas a su cargo, reglado a su vez por la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a

personas en situación de dependencia (Ley 39/2006). Ambas han pretendido situar a dichas familias en igualdad de condiciones respecto al resto, ya que sus tareas dentro de la faceta familiar les deja poco tiempo para centrarse en cuestiones laborales y/o personales.

En materia de igualdad entre hombres y mujeres, dentro del mercado laboral, aparecen los Planes de Igualdad. En concreto, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres ha supuesto un claro avance en España a este respecto, siendo la medida más innovadora el permiso de paternidad de 13 días de duración, ampliable en caso de parto múltiple.

En la Comunidad Autónoma de Aragón, en materia de igualdad, se ha creado el Instituto de la Mujer, dirigido a eliminar aquellos obstáculos que impidan o dificulten la igualdad real y efectiva entre ambos sexos. Y en cuanto a la conciliación, sus objetivos básicos han sido sensibilizar a la sociedad aragonesa sobre la necesidad de compartir responsabilidades, promover condiciones laborales que permitan compatibilizar el empleo con las obligaciones familiares e impulsar el desarrollo de servicios comunitarios.

Dentro de la Comunidad Autónoma, también requieren una mención especial los planes de igualdad de oportunidades para la mujer del medio rural, que vienen a promover la defensa y la garantía del derecho de igualdad al objeto de disminuir la desigualdad existente entre la mujer del medio rural y el urbano. Y también el Proyecto Mosaico de la Diputación Provincial de Zaragoza, que ha tenido como objetivo impulsar estrategias para facilitar el avance social de las mujeres e integrar la igualdad de oportunidades en todas las políticas, medidas y acciones que incidan en la vida de las mujeres de la provincia de Zaragoza.

Para finalizar, el estudio expone una serie de actuaciones concretas llevadas a cabo en sanidad y educación. En el ámbito de la sanidad, destaca la introducción de la jornada deslizante en la mayoría de los centros sanitarios españoles, permitiendo alternar los turnos de tarde y mañana al objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. Aragón y Asturias fueron las últimas autonomías en incorporar este tipo de jornada, pudiendo señalar también en Aragón el nuevo régimen de permisos y vacaciones del Servicio Aragonés de Salud, que incluye medidas de conciliación y que le ha permitido ser la segunda autonomía que regula esta materia de forma específica.

En lo que respecta al sector de la educación, se ha podido observar un cambio en el tipo de jornada escolar. Así, a fecha de este estudio, catorce Comunidades Autónomas han pasado a reconocer la jornada continua como forma opcional, permitiendo, en consecuencia, que las actividades lectivas semanales se realicen por la mañana, dejando las tardes para actividades extraescolares y cuya oferta es obligada para el centro y voluntaria para los alumnos. La implantación de esta jornada continua ha supuesto, en determinados casos, ampliar la brecha que separa el fin de la jornada laboral y escolar de padres e hijos.

También resulta interesante destacar que en el ámbito educativo se han ido creando, en los últimos años, una serie de centros de carácter novedoso y orientados a mejorar la conciliación laboral y familiar. En este sentido se podría hablar de los centros matinales, que abren a horas muy tempranas y que atienden a los niños antes de que los padres inicien su jornada laboral, o de los programas *“Merienda”*, *“Tardes en el cole”*, *“Centros abiertos”* o el *“Proyecto 11x11”*.

8. Bibliografía

- Abramo, L. y Rangel, M. (2002) "La negociación colectiva como un derecho fundamental y un instrumento de promoción de la igualdad de oportunidades". Panorama Laboral de la OIT.
- Abramo, L. y Rangel, M. (2005). "Negociación Colectiva y Equidad de Género". Santiago: OIT.
- ADECCO (2009) "Encuesta de Absentismo laboral".
- Alvárez García, B. (1999). "Especificación y validación de modelos de demanda de asistencia sanitaria, absentismo laboral y actitudes de los desempleados: una aplicación al caso español". Tesis Doctoral en la Universidad Carlos III, Departament de Economía.
- Aragón educa. Programas de centros abiertos. <http://www.educaragon.org/>
- Arriagada, I. (2005) "Los límites del uso del tiempo: dificultades para las políticas de conciliación familia y trabajo". Reunión de Expertos, Naciones Unidas, CEPAL: 28-29 junio 2005.
- Asociación Valenciana de Consumidores y Usuarios (AVACU). "Información sobre los contenidos de la televisión".
- Ayuntamiento de Zaragoza (2007) "Plan municipal de igualdad entre mujeres y hombres (2007-2011)". Acción social y mayor.
- Barrios, M. C. y M. A., Martínez-Navarro (1999) El valor del tiempo en los desplazamientos al trabajo: una estimación en el caso de Cádiz. Estudios de Economía Aplicada (12) pp. 5-16.
- Caballero, M. (2000). "Políticas empresariales de conciliación vida familiar y laboral: buenas prácticas". Infopolis 2000, S.L. Gobierno Vasco.
- Caballero, M. (2000). Políticas Empresariales de Conciliación Vida Familiar Y Laboral: Buenas Prácticas. Gobierno Vasco.
- Carrasquer, P., Massó, M. Y Martín, A. (2007.) "Discursos y estrategias en torno a la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva". Papers: Revista de Sociología, Nº 83: 13-36.
- Castro, C. y Pazos, M. (2007) "Permisos de maternidad, paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual". Papeles de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales. Serie economía, Nº 26: 1-55.
- CCOO (2000). "La conciliación de la vida familiar y laboral en los convenios colectivos". Secretaría confederal de la mujer.
- Chinchilla, M.N., Poelmans, S., León, C. (). Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas. Documento de investigación. Marzo de 2003. IESE Business School, Universidad de Navarra.
- Clemente, J. y I. García Maíñar (2009). "La crisis y los indicadores del mercado de trabajo", Cuadernos del Mercado de Trabajo, Vol. 2, pp. 23-31.
- Collaboration@Work. The 2006 Report on new working environment and practices. European Commission.
- Comisión Europea (2005). Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Comunicado de la Cámara de Comercio de Madrid. Madrid, 12 de febrero de 2009.
- Comunidad de Empresas, CEIN. Resumen de prensa. "El teletrabajo no consigue despegar en España". Centro Europeo de Empresas e Innovación de Navarra, 2002.

- Conde Ruiz, J.I. y Navarro, M. (2008). "Inmigración y crecimiento regional en España". Documento de Trabajo 2008-08, Serie Inmigración, Cátedra FEDEA- Grupo Banco Popular.
- Consejo Económico y Social (2004). Memoria sobre la situación socioeconómica de España. Madrid: Edita CES.
- Consejo Económico y Social. "Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España". Varios años.
- Convenio de colaboración entre el Gobierno de Aragón, la Conferdración de Empresarios de Aragón y la Mediana Empresa Aragonesa para la financiación de gastos derivados de proyectos de aplicación de la Ley de Igualdad en los años 2009-2010.
- Convenio de colaboración entre el Gobierno de Aragón, la Uniión Sindical de Comisiones Obre-ras de Aragón y la Unión General de trabajadores de Aragón para la financiación de gastos derivados de proyectos de aplicación de la Ley de Igualdad en los años 2009-2010.
- Cordón, J.A. y Tobío, C. (2005) "Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales". Fundación Alternativas, Documento de trabajo 79/2005.
- Cuarto informe de evaluación sobre la aplicación del Código de Autorregulación de Con-tenidos Televisivos e Infancia. Asociación para la Autorregulación de la Comunicación Comercial. Ministerio de la Presidencia.
- Decreto 29/2009 de 8 de abril, por el que se regulan los programas de conciliación de la vida familiar, escolar y laboral en el ámbito educativo.
- Diario Oficial de las Comunidades Europeas. 18 de diciembre de 2000 (2000/C 364/01).
- Encuesta sobre absentismo laboral. Creade Lee Hecht Harrison, empresa del grupo Adecco. EQUAL Mosaico. Diputación provincial de Zaragoza.
- Escobedo, A. (2008). "Políticas de licencias parentales y atención infantil para los menores de tres años y sus familias: el caso español en el contexto internacional". En Pazos, M. (coordinador), Economía e Igualdad de Género: Retos de la Hacienda Pública en el Siglo XXI. Instituto de Estudios Fiscales, Ministerio de Economía y Hacienda.
- Estudio sobre el absentismo laboral. Almera, Estudios Económicos y Sociales.
- Flaquer, L. (2000) Las políticas familiares en una perspectiva comparada. Fundación la Caixa, Colección Estudios Sociales nº 3.
- Gary S. Becker (1965) "A Theory of the Allocation of Time", The Economic Journal, Vol. 75, No. 299, pp. 493-517.
- Guía sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Instituto Andaluz de la Mujer.
- Informe: Absentismo Laboral. Mayo 2009. Observatorio de Empresas Familiarmente Res-ponsables (efr).
- Informe de evaluación sobre la aplicación del Código de Autorregulación de Contenidos Televisivos e Infancia (2º año). Asociación para la Autorregulación de la Comunicación Comercial. Ministerio de la Presidencia.
- Informe de evaluación sobre la aplicación del Código de Autorregulación de Contenidos Televisivos e Infancia. Asociación para la Autorregulación de la Comunicación Comercial. Ministerio de la Presidencia.
- Informe de resultados I: Panorama general del teletrabajo. CIDEC.
- Instituto de la Mujer. "Calíope – Calidad de igualdad de oportunidades en las políticas de empleo. Estrategias de *Mainstreaming* de género en el ámbito de las Organizaciones laborales y la negociación colectiva". Edición: Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

- Kandel, Ester. (2008). "Negociación colectiva e igualdad de oportunidades entre mujeres y varones". *Revista de la Asociación de Abogados Laboralistas*, Nº 33. Abril de 2008.
- Karasek, R. (1979). "Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign". *Administrative Science Quarterly*, 29, 285-308.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las Familias Numerosas.
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres. (BOE nº 71 de 23/03/2007).
- Instituto de la Mujer (2008). "Manual para elaborar un plan de igualdad en la empresa". Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. NIPO: 207-08-056-X.
- Matus, M., Calderón, F. y Gómez, A. (2007) La incorporación de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral en los convenios colectivos. EL caso andaluz. *Temas Laborales, Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*. Nº 88: 27-53.
- Mercader, J.R., Parejo, L. (2008). "Productividad y conciliación de la vida laboral y familiar". Universidad Carlos III.
- Miguélez, F., Antentas, J.M., Barranco, O. y Muntanyola, D. (2007). "Los sindicatos ante la conciliación de la vida laboral y familiar-personal". *Papers: revista de sociología*, Nº 83: 37-56.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2008). "Guía para la negociación colectiva".
- Moss, P. y Wall, K. (2007). "International review of leave policies and related research 2007". *Employment Relations Research Series* nº 80. Department of Trade and Industry, UK.
- Nova Melle, P. (1996) El absentismo laboral como indicador de unas deficientes condiciones de trabajo. *Cuadernos de relaciones laborales* (9) pp. 231-239.
- Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación.
- Orden de 12 de mayo de 2006, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se publica el Acuerdo de 9 de mayo de 2006, del Gobierno de Aragón, que se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo, al Acuerdo de la Mesa de la Función Pública sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos (Plan Concilia Aragón).
- Otaegui, A (2004). "El tiempo de trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar". En Escudero, R. (coordinador). *La negociación colectiva en España*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- PACTO, de 7 de julio de 2006, de la Mesa Sectorial de Sanidad, en materia de permisos, vacaciones y otras medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal estatutario del Servicio Aragonés de Salud.
- Pérez del Río, T. (2000) "Los derechos de conciliación en la Ley 39/99: Interrupción o reducción de la actividad laboral para atender responsabilidades familiares". *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, ISSN 1575-3379, Nº 4, pags. 22-31.

- Plan integral para la conciliación de la vida personal y laboral en la Administración. Planes de igualdad. Instituto Andaluz de la Mujer.
- Ribaya, F. J. La gestión del absentismo laboral en las empresas españolas. Universidad Alfonso X el Sabio.
- Rodríguez, A., Samaniego, C. y Y., Ortiz. (1996). Causas y efectos del absentismo laboral. Auditoría Pública (7), pp. 14-19.
- Rogerson, R. (2006). "Understanding differences in hours worked", Review of Economic Dynamics 9 , 365-409.
- Sagadoy de Simón, I. (2005) "Conciliación Trabajo-Familia". Encuentros Augere Foundation. Fundación Sagadoy.
- Sánchez Mangas, R. (2005) "Productividad y nuevas formas de organización del trabajo en la sociedad de la información", Documentos de trabajo (Laboratorio de alternativas), N°. 81, 2005.
- Tercer Informe de evaluación sobre la aplicación del Código de Autorregulación de Contenidos Televisivos e Infancia. Asociación para la Autorregulación de la Comunicación Comercial. Ministerio de la Presidencia.
- Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea vid. Art. 141 CE.
- UGT. V Plan de acción sindical para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (2007-2009). Secretaría para la Igualdad. UGT, Departamento Confederal, 2007.
- VVAA (Coord. Cruz Villalón). "La igualdad de trato en el Derecho comunitario laboral", Aranzadi, Madrid, 1997.
- Webster, J. (2001), "Reconciling Adaptability and equal opportunities in European workplaces". Informe para la Dirección General de Empleo de la Comisión Europea.
- Zijlstra; Fred (2006). "Impact of Changing Social Structures on Stress and Quality of Life: Individual and Social perspectives. Stress Impact. European Union Project. <http://www.surrey.ac.uk/Psychology/stress-impact/index.htm>
- Productividad y nuevas formas de organización del trabajo en la sociedad de la información*
Autores: Rocío Sánchez Mangas
Localización: Documentos de trabajo (Laboratorio de alternativas), N°. 81, 2005

Índice de Figuras y Cuadros

Índice de Figuras

1. ESTUDIO COMPARADO EN EL ÁMBITO EUROPEO DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Figura 1.1. Diferencias en las tasas de empleo femenina y masculina.....	30
Figura 1.2. Razones para trabajar a tiempo parcial.....	35
Figura 1.3. Razones para trabajar a tiempo parcial por sexo y grupos de edad.....	36
Figura 1.4. % de personas que alegan razones familiares para trabajar a tiempo parcial por país.....	37
Figura 1.5. Organización del trabajo en los países europeos según la intensidad del trabajo y la autonomía de los empleados.....	41
Figura 1.6. Percepción del trabajador sobre su nivel de conciliación familiar y laboral por país.....	43
Figura 1.7. Nivel de conciliación y grado de satisfacción con el trabajo.....	44
Figura 1.8. Nivel de conciliación por sexo y país.....	46
Figura 1.9. Percepción del trabajador sobre su nivel de conciliación familiar y trabajo a tiempo parcial.....	48
Figura 1.10. Percepción del trabajador sobre su nivel de conciliación familiar según las características de empleo.....	49
Figura 1.11. Percepción del trabajador sobre su nivel de conciliación familiar según el sector en el que trabajan.....	50
Figura 1.12. Porcentaje de trabajadores que trabajan largas horas (por semana).....	51
Figura 1.13. Percepción del trabajador sobre su nivel de conciliación familiar y horas trabajadas por semana.....	52
Figura 1.14. Percepción del trabajador sobre su nivel de conciliación familiar y días del mes que se trabaja más de 10 horas.....	52
Figura 1.15. Percepción del trabajador sobre su nivel de conciliación familiar y estructura de la jornada laboral.....	54
Figura 1.16. Percepción del trabajador sobre su nivel de conciliación familiar y la rigidez del horario laboral.....	55

2. ANÁLISIS DE LA POBLACIÓN ACTIVA Y OCUPADA

Figura 2.1. Población activa y ocupada, en millones de personas. 1999-2010 (I).....	65
Figura 2.2. Distribución de la población activa y ocupada por género. Porcentajes respecto del total. Periodo 1999-2010 (I).....	66
Figura 2.3. Distribución de la población ocupada por sectores económicos. Porcentajes respecto del total. Periodo 1999 al 1 ^{er} trimestre de 2010.....	67
Figura 2.4. Evolución de la población ocupada por género y sectores económicos. Porcentajes respecto del total de ocupados en cada sexo. Años 2000 al 1 ^{er} trimestre de 2010.....	68
Figura 2.5. Efectivos laborales por género y sector de actividad no agraria. Periodo 2005-2009.....	70
Figura 2.6. Porcentaje de mujeres por sección de actividad dentro del sector servicios. Años 2008 y 2009. Nueva clasificación CNAE-09.....	71

Figura 2.7. Efectivos laborales según sexo por Comunidades Autónomas. Porcentaje sobre el total de efectivos laborales. Año 2009.....	72
Figura 2.8. Efectivos laborales según sector de actividad por Comunidad Autónoma. Porcentaje sobre el total de efectivos laborales. Año 2009	73
Figura 2.9. Porcentaje de ocupados con jornada a tiempo parcial. Distintos países de la OCDE.....	74
Figura 2.10. Ocupados según jornada laboral por género. Porcentajes respecto del total de ocupados. Años 2005 y 2009.....	75
Figura 2.11. Efectivos laborales según tipo de jornada y género. Porcentaje respecto del total de efectivos laborales. Años 2005 y 1 ^{er} trimestre de 2010.....	76
Figura 2.12. Efectivos laborales según trabajen a jornada continua o partida. Porcentaje del total de efectivos laborales. Periodo 2005-2009.....	78
Figura 2.13. Efectivos laborales según trabajen a jornada continua o partida por sector económico. Porcentaje del total de efectivos laborales. Periodo 2005-2009.....	79
Figura 2.14. Efectivos laborales según trabajen a jornada continua o partida por tamaño de la empresa. Porcentaje del total de efectivos laborales. Periodo 2005-2009.....	80
Figura 2.15. Efectivos laborales que trabajan por turnos por sectores económicos. Porcentajes respecto del total de cada tipo. Periodo 2005-2009.....	81
Figura 2.16. Efectivos laborales que trabajan por turnos por tamaño de la empresa. Porcentajes respecto del total de cada tipo. Periodo 2005-2009.....	82
Figura 2.17. Efectivos laborales según turnos de trabajo existentes en su empresa. Porcentaje respecto del total de empresas que realizan turnos. Periodo 2005-2009.....	83
Figura 2.18. Efectivos laborales según turnos de trabajo existentes en su empresa por sectores económicos. Porcentaje respecto del total de cada tipo de turnos. Periodo 2005-2009.....	84
Figura 2.19. Efectivos laborales según turnos de trabajo existentes en su empresa por tamaño de la empresa. Porcentaje respecto del total de cada tipo de turnos. Periodo 2005-2009.....	84
Figura 2.20. Número de horas anuales trabajadas en distintos países.....	85
Figura 2.21. Número de horas medias semanales trabajadas por género. Ocupados que han trabajado durante la semana de referencia. Periodo 2005-2009	86
Figura 2.22. Jornada media efectiva por tipo de jornada y sector de actividad. Por horas, año y trabajador. Periodo 2005-2009.....	87
Figura 2.23. Jornada media efectiva por tipo de jornada y tamaño de la empresa. Por horas, año y trabajador. Periodo 2005-2009.....	88
Figura 2.24. Horas extraordinarias según sector de actividad. Valores absolutos anuales en miles. Periodo 2005-2009.....	89
Figura 2.25. Horas extraordinarias según tamaño de la empresa. Valores absolutos anuales en miles. Periodo 2005-2009.....	90
Figura 2.26. Situación laboral de los ocupados. Porcentaje respecto del total de ocupados. Año 2010 (1 ^{er} trimestre).....	91

Figura 2.27. Situación laboral de los ocupados por género. Porcentaje respecto del total de ocupados según situación laboral. Año 2009	92
Figura 2.28. Tipo de jornada según la situación laboral del ocupado. Año 2009	93
Figura 2.29. Número de horas medias semanales trabajadas por género y situación laboral. Ocupados que han trabajado durante la semana de referencia. Año 2009	94
Figura 2.30. Distribución de los asalariados según trabajan en el Sector Privado o Sector Público. Periodo 2008 al 1 ^{er} trimestre de 2010	95
Figura 2.31. Distribución de los asalariados según trabajan en el Sector Privado o Sector Público por género. Porcentaje respecto el total de asalariados de cada sexo. Años 2005 y 1 ^{er} trimestre de 2010	96
Figura 2.32. Asalariados según tipo de jornada y contrato. Porcentaje respecto del total de asalariados de cada jornada	96
Figura 2.33. Ayudas familiares. Porcentaje del total de ocupados. Periodo 1999 al 1 ^{er} trimestre de 2010	97
Figura 2.34. Ayudas familiares por género. Porcentaje del total de ayudas familiares. 2009	98
Figura 2.35. Ayudas familiares según jornada laboral del ocupado. Porcentaje del total de ocupados. Años 2005 y 2009	98
Figura 2.36. Tipo de jornada laboral por Comunidades Autónomas. Porcentaje respecto del total de efectivos laborales en cada Comunidad. Año 2009	99
Figura 2.37. Jornada media efectiva por tipo de jornada y Comunidad Autónoma. Por horas, año y trabajador. Año 2009	100
Figura 2.38. Relación entre jornada media efectiva y productividad aparente por Comunidad Autónoma. Año 2009	101
Figura 2.39. Relación entre jornada media efectiva y ganancia por hora a tiempo completo por Comunidad Autónoma. Año 2007	102
Figura 2.40. Relación entre jornada media efectiva y ganancia por hora a tiempo parcial por Comunidad Autónoma. Año 2007	102
Figura 2.41. Horas extraordinarias por Comunidad Autónoma. Valores absolutos anuales en miles. Año 2009	103
Figura 2.42. Distribución de la población ocupada aragonesa por sectores económicos. Porcentajes respecto del total. Periodo 2008-2010 (I), datos trimestrales....	104
Figura 2.43. Porcentaje de ocupados por género y sector de actividad al que pertenecen. Promedio para cada año. Periodo 2008 a 2010 (I)	105
Figura 2.44. Distribución de la población ocupada aragonesa por sectores económicos. Porcentajes respecto del total. Comparación con España. Periodo 2008-2010 (I)	106
Figura 2.45. Efectivos laborales según trabajen a tiempo parcial o completo. Porcentaje respecto del total de efectivos laborales. Aragón y España. Periodo 2005-2009	107
Figura 2.46. Jornada efectiva según tipo de jornada laboral. Número de horas por año y por trabajador. Aragón y España. Periodo 2005-2009	107
Figura 2.47. Efectivos laborales según sea mayoritaria la jornada partida o continua en su centro de trabajo. Porcentaje respecto del total de efectivos laborales. Aragón y España. Periodo 2005-2009	108

Figura 2.48. Efectivos laborales según turnos de trabajo existentes en su empresa. Porcentaje respecto del total de efectivos laborales. Aragón y España. Periodo 2005-2009.....	109
--	-----

3. AFECCIÓN DE LOS DISTINTOS TIPOS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Figura 3.1. La conciliación de las facetas de nuestra vida.....	113
Figura 3.2. Grado de satisfacción sobre el nivel de autonomía del que dispone en su puesto de trabajo. Puntuación media. Años 2008 y 2009.....	116
Figura 3.3. Asalariados, según el conocimiento que tienen sobre la estructura organizativa y los objetivos de su empresa u organización, por género. Porcentaje respecto del total de encuestados	116
Figura 3.4. Conocimiento sobre la estructura organizativa y los objetivos de su empresa, por nivel formativo. Porcentaje respecto del total de encuestados	117
Figura 3.5. Conocimiento sobre la estructura organizativa y los objetivos de su empresa, por puesto que ocupa. Porcentaje respecto del total de encuestados.....	118
Figura 3.6. Días de la semana que destinan a trabajar. Porcentaje respecto del total de encuestados	119
Figura 3.7. Número de horas media trabajadas según trabaje o no los fines de semana....	120
Figura 3.8. Prolongación de la jornada laboral	121
Figura 3.9. Grado de satisfacción de los ocupados con la jornada laboral según trabajen fines de semana o no. Porcentaje respecto del total.....	122
Figura 3.10. Grado de satisfacción de los ocupados con la flexibilidad horaria según trabajen fines de semana o no. Porcentaje respecto del total	122
Figura 3.11. Nivel de estrés en el trabajo según trabajen fines de semana o no. Porcentaje respecto del total	123
Figura 3.12. Lugar destinado a comer y tiempo de desplazamiento a casa. Porcentaje respecto del total de ocupados	124
Figura 3.13. Lugar destinado a comer según el tamaño del municipio. Porcentaje respecto del total de ocupados	125
Figura 3.14. Tiempo destinado a desplazarse al lugar de trabajo. Porcentajes respecto del total de encuestados.....	126
Figura 3.15. Lugar de trabajo. Porcentaje respecto del total de cada grupo.....	128
Figura 3.16. Trabajo en casa según se realice entre semana o los fines de semana.....	129
Figura 3.17. Tiempo del que dispone para su vida personal fuera del trabajo por grupos de edad.....	130
Figura 3.18. Tiempo del que dispone para su vida personal fuera del trabajo por niveles formativos.....	131
Figura 3.19. Estructura familiar de los ocupados. Porcentajes respecto del total.....	132
Figura 3.20. Persona que cuida de los niños durante la jornada laboral. Porcentaje respecto del total de cada grupo	133
Figura 3.21. Persona que cuida de los niños esporádicamente durante la jornada laboral o fuera de ésta. Porcentaje respecto del total de cada grupo	134
Figura 3.22. Nivel medio de satisfacción con el tiempo que dedican a sus hijos por edades del ocupado y género	135

Figura 3.23. Nivel medio de satisfacción con el tiempo que dedican a sus hijos por nivel formativo del ocupado y género.....	136
Figura 3.24. Ocupados según consideren que las bajas por maternidad/paternidad les han perjudicado en su trayectoria laboral por niveles formativos.....	137
Figura 3.25. Persona que se encarga del cuidado de los familiares dependientes. Porcentaje respecto del total de cada grupo.....	137
Figura 3.26. Persona que se encarga del cuidado de los familiares dependientes según nivel de formación del ocupado. Porcentaje respecto del total de cada grupo.....	138
Figura 3.27. Tiempo medio diario dedicado a las tareas del hogar por género.....	139
Figura 3.28. Grado de satisfacción respecto al tiempo que su cónyuge o pareja dedica a las tareas del hogar por edades.....	140
Figura 3.29. Grado de satisfacción respecto al tiempo que su cónyuge o pareja dedica a las tareas del hogar por nivel formativo.....	140
Figura 3.30. Personas que se dedican a las distintas tareas del hogar por desagregación de las mismas y género. Porcentaje respecto del total.....	141
Figura 3.31. Porcentaje de personas que realizan distintas tareas dentro de su faceta personal por género.....	142
Figura 3.32. Tipos de absentismo laboral.....	145
Figura 3.33. Dificultad de los ocupados para solicitar en su empresa medidas de conciliación familiar.....	146
Figura 3.34. Jornada efectiva y horas no trabajadas por año y trabajador (2009).....	148
Figura 3.35. Evolución del absentismo por sector (Horas-año no trabajadas por trabajador).....	150
Figura 3.36. Evolución del absentismo según el tamaño de la empresa (Horas-año no trabajadas por trabajador).....	150
Figura 3.37. Evolución de las horas no trabajadas por procesos de ILT (Horas-año por trabajador).....	151
Figura 3.38. Porcentaje de trabajadores por género que sufren distintos grados de nivel de estrés en el trabajo.....	153
Figura 3.39. Número de horas al año que han asistido a dichos cursos.....	154
Figura 3.40. Asalariados según pertenezcan a empresas que realizan formación.....	155
Figura 3.41. Asalariados que participan en cursos de formación organizados y financiados por su empresa según se hayan realizado dichos cursos dentro del tiempo de trabajo. Por género. Porcentaje respecto del total de cada grupo.....	155
Figura 3.42. Asalariados que participan cursos de formación organizados y financiados por su empresa. Porcentaje respecto del total.....	156
Figura 3.43. Absentismo no justificado por CCAA (% sobre causas ocasionales-2009).....	159

4. CONCILIACIÓN DE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN LOS DISTINTOS SECTORES ECONÓMICOS

Figura 4.1. Porcentaje de hombres y mujeres por sector de actividad.....	165
Figura 4.2. Tipo de contrato: temporal o indefinido.....	167

Figura 4.3. Tipo de jornada (completa o parcial) y motivo de jornada parcial	168
Figura 4.4. Frecuencia con la que se realiza parte del trabajo en el domicilio.....	169
Figura 4.5. Medio utilizado para llegar al lugar de trabajo	171
Figura 4.6. Organización de la jornada laboral	173
Figura 4.7. Frecuencia con la que se trabaja en fines de semana.....	174
Figura 4.8. Frecuencia con la que se prolonga la jornada habitual de trabajo	176
Figura 4.9. Nivel de satisfacción con el convenio que regula la actividad laboral.....	179
Figura 4.10. Valoración de los aspectos regulados por el convenio sectorial	181
Figura 4.11. Grado de satisfacción general y la organización del trabajo	183
Figura 4.12. Nivel de estrés por sectores y sexo	186
Figura 4.13. Adecuación del puesto de trabajo a la formación del trabajador	187
Figura 4.14. Grado de satisfacción con tiempo disponible para vida personal.....	188
Figura 4.15. Grado de satisfacción con el tiempo dedicado a los hijos.....	189
Figura 4.16. Grado de satisfacción con el tiempo que el cónyuge dedica a tareas del hogar	190
Figura 4.17. ¿Afecta el permiso de maternidad y paternidad a la trayectoria laboral?... ..	191
Figura 4.18. ¿Afecta la excedencia por motivos familiares a la trayectoria laboral?	191
Figura 4.19. Dificultad para solicitar días sin empleo y sueldo por motivos familiares....	192
Figura 4.20. Dificultad para solicitar excedencias por motivos familiares.....	192
Figura 4.21. Dificultad para solicitar reducción de jornada por motivos familiares	193

6. MEDIDAS ADOPTADAS POR PARTE DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Figura 6.1. Evolución de las quejas presentadas en materia de publicidad televisiva	235
Figura 6.2. Distribución de quejas presentadas a las principales cadenas de televisión por temas	236

Índice de cuadros

1. ESTUDIO COMPARADO EN EL ÁMBITO EUROPEO DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Cuadro 1.1. Estructura del mercado laboral por países en 2009	28
Cuadro 1.2. Incidencia del empleo temporal y el empleo a tiempo parcial.....	32
Cuadro 1.3. Número promedio de horas trabajadas por semana	34
Cuadro 1.4. Conciliación y responsabilidades familiares	47
Cuadro 1.5. Horas de trabajo semanales no remuneradas	47
Cuadro 1.6. Duración del permiso de paternidad y criterios de remuneración	57
Cuadro 1.7. Características del permiso parental	58
Cuadro 1.8. Comparación entre las licencias por maternidad y las licencias parentales	59

2. ANÁLISIS DE LA POBLACIÓN ACTIVA Y OCUPADA

Cuadro 2.1. Distribución de los ocupados por nivel formativo y sexo	69
Cuadro 2.2. Ocupados a jornada parcial, según sexo, por causa del trabajo a tiempo parcial. Porcentajes respecto de los ocupados a jornada parcial de cada sexo.....	77

3. AFECCIÓN DE LOS DISTINTOS TIPOS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Cuadro 3.1. Número de horas al día dedicadas a distintas actividades personales	143
Cuadro 3.2. Horas no trabajadas según motivos (Horas-año por trabajador).....	149
Cuadro 3.3. Tasas de incidencia y prevalencia de ILT por cada mil habitantes y duración media de las bajas (trabajadores por cuenta ajena).....	152
Cuadro 3.4. Horas trabajadas y no trabajadas por mes y trabajador (promedio hasta Septiembre 2009)	157
Cuadro 3.5. Evolución de las horas no trabajadas por CCAA, sin incluir vacaciones y festivos (Horas-año por trabajador)	158
Cuadro 3.6. Tasas de incidencia y prevalencia de ILT por cada mil habitantes y duración media de las bajas en Aragón (trabajadores por cuenta ajena). 2009.....	159

4. CONCILIACIÓN DE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN LOS DISTINTOS SECTORES ECONÓMICOS

Cuadro 4.1. Características de la muestra analizada	164
Cuadro 4.2. Tiempo de desplazamiento al lugar de trabajo (minutos).....	170
Cuadro 4.3. Lugar donde come la mayoría de los días laborables.....	172
Cuadro 4.4. Horas semanales de trabajo	175
Cuadro 4.5. Ayudas y servicios ofrecidos por la empresa.....	177
Cuadro 4.6. Ayudas y formación proporcionada por la empresa	178
Cuadro 4.7. Valoración media de la organización del trabajo (escala de 10 puntos)	184
Cuadro 4.8. Valoración media del ambiente del trabajo (escala de 10 puntos).....	185

5. MEDIDAS A ADOPTAR DESDE LA PERSPECTIVA EMPRESARIAL Y SINDICAL

Cuadro 5.1. Texto del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, 2007....	199
Cuadro 5.2. Convenios y trabajadores afectados por cláusulas especiales sobre jornada de trabajo según ámbito funcional, 2004-2008 (porcentaje)	200
Cuadro 5.3. Cláusulas de conciliación en los convenios colectivos. Caso andaluz	202
Cuadro 5.4. Decálogo para la negociación colectiva: objetivos prioritarios 2009	203

Consejo Económico y Social de Aragón

Composición del Pleno (a 30/12/2010)

En representación del Gobierno de Aragón

Titulares

D^a. Ángela Abós Ballarín (*Presidenta*)
 D. José Luis Gracia Abadía
 D. Guillermo Herraiz Medel
 D^a. Belén López Aldea (*Secretaria General*)
 D. Antonio Mostalac Carrillo
 D^a. Eva Pardos Martínez
 D. Mariano Ramón Gil
 D. José Félix Sáenz Lorenzo
 D. Marcos Sanso Frago

Suplentes

D. José Aixala Pasto
 D. José Luis Briz Velasco
 D. Javier Celma Celma
 D. Javier Villanueva Sánchez*
 D^a. María José González Ordovás
 D^a. Carmen Magallón Portolés
 D. José Montón Zuriaga
 D. Jorge Pardo Navarro
 D. Elisardo Sanchís Sancho

En representación de las Organizaciones Sindicales

Designados por la Unión General de Trabajadores (UGT Aragón)

Titulares

D. Daniel Alastuey Lizáldez
 D^a. Carmen García Nasarre
 D. Julián Lóriz Palacio
 D. Carmina Melendo Vera*
 D. Luis Tejedor Cadenas

Suplentes

D. Javier Asensio Galdeano
 D. Luis Laguna Miranda
 D. Raúl Machín Lapeña
 D. Ricardo Rodrigo Martínez
 D. José Antonio Cid Felipe*

Designados por la Unión Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO Aragón)

Titulares

D^a. Marta Arjol Martínez (*Vicepresidenta*)
 D. Julián Buey Suñén
 D. Manuel Martínez Morales*
 D. Eduardo Navarro Villarreal

Suplentes

D. Carmelo Javier Asensio Bueno
 D^a. Rosina Lanzuela Iranzo
 D^a. Margarita Lasmarias Bustín
 D. Javier Sánchez Ansó

*Nombramiento pendiente de publicación en BOA.

En representación de las Organizaciones Empresariales

Designados por la Confederación Regional de Empresarios de Aragón (CREA)

Titulares

D. José Luis López Garcés (*Vicepresidente*)
 D. Carlos Mor Sanz
 D. Jesús Morte Bonafonte
 D. José Enrique Ocejo Rodríguez
 D^a. Rosa Santos Fernández

Suplentes

D. Jorge Alonso Vallejo
 D. Sergio Calvo Bertolín*
 D^a. Beatriz Callén Escartín
 D. Juan Carlos Dehesa Conde
 D. José María García López

Designados por la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME ARAGON)

Titulares

D. Enrique Bayona Rico
 D. Salvador Coreo Bergua
 D. Aurelio López de Hita
 D. Carmelo Pérez Serrano

Suplentes

D. Guillermo Arrizabalaga Lizarraga*
 D^a. Pilar Gómez López
 D. Antonio Hinojal Zubiaurre
 D. Carlos Salcedo Merino

Comision Permanente

PRESIDENCIA

D^a. Ángela Abós Ballarín

VICEPRESIDENCIAS

D^a. Marta Arjol Martínez
 D. José Luis López Garcés

SECRETARÍA GENERAL

D^a. Belén López Aldea

VOCALÍAS

D^a. Carmina Melendo Vera*
 D. Antonio Mostalac Carrillo
 D. Carmelo Pérez Serrano
 D. Marcos Sanso Frago
 D^a. Rosa Santos Fernández

*Nombramiento pendiente de publicación en BOA.

Comisiones de Trabajo

COMISIÓN DE TRABAJO SOCIAL Y RELACIONES LABORALES

- PRESIDENCIA:** D^a. Ángela Abós Ballarín
SECRETARÍA: D^a. Carmina Melendo Vera*
VOCALÍAS: D^a. Marta Arjol Martínez
D. José María García López
D. Antonio Hinojal Zubiaurre
D. José Félix Sáenz Lorenzo
TÉCNICOS: D^a. Ana María Penacho Gómez
D. Jesús Platero Briz

COMISIÓN DE TRABAJO DE ECONOMÍA

- PRESIDENCIA:** D. Marcos Sanso Frago
SECRETARÍA: D. Guillermo Arrizabalaga Lizarraga
VOCALÍAS: D. Carmelo Javier Asensio Bueno
D. José María García López
D^a. Carmina Melendo Vera*
D^a. Eva Pardos Martínez
TÉCNICOS: D^a. Yolanda Sauras López
D. Sergio Pérez Páramo

SERVICIO DE DOCUMENTACIÓN

D.^a Beatriz Santolaria Malo

*Nombramiento pendiente de publicación en BOA.

Publicaciones del Consejo Económico y Social de Aragón

ÚLTIMAS PUBLICACIONES

Colección Informes

- Informe sobre la situación económica y social de Aragón 2009.

Colección Memorias

- Memoria de actividades 2009.

Colección Estudios

- La actividad cultural y su repercusión social en Aragón.
- Las familias monoparentales en Aragón.
- Posibilidades y viabilidad para la reapertura del Canfranc.

Colección Tesis Doctorales

- El derecho expectante de viudedad aragonés. Aproximación a su fundamento actual y análisis de sus causas de extinción.
- Caracterización tecnológica de las rocas aragonesas de usos constructivos: Propiedades hídras y durabilidad de las rocas de uso ornamental.

Colección Premios de Investigación

- Elementos clave para el desarrollo del enoturismo en Aragón desde la perspectiva de la demanda aragonesa.

Colección Dictámenes

- Dictamen 8/2009 sobre el Proyecto de Decreto que regula el Consejo Aragonés de Servicios Sociales.
- Dictamen 7/2009 sobre el Anteproyecto de Ley de Reforma de la Ley 1/2007, de 27 de febrero, de Actividades FERIALES Oficiales de Aragón.
- Dictamen 6/2009 sobre el Anteproyecto de Ley de Reforma de la Ley 1/1989, de 24 de febrero, de Artesanía de Aragón.
- Dictamen 5/2009 sobre el Proyecto de Decreto que modifica el Decreto 60/2009, de 14 de abril, por el que se regula el Plan aragonés para facilitar el acceso a la vivienda y fomentar la rehabilitación 2009-2012.
- Dictamen 4/2009 sobre el Proyecto de Decreto del Gobierno de Aragón por el que se regula el ejercicio del derecho a la segunda opinión médica.
- Dictamen 3/2009 sobre el Anteproyecto de Ley de Reforma de la Ley 6/2003, de 27 de febrero, del Turismo de Aragón.
- Dictamen 2/2009 sobre el Anteproyecto de Ley de Educación de Aragón.
- Dictamen 1/2009 sobre el Proyecto de Decreto regulador del Plan Aragonés para facilitar el acceso a la vivienda y fomentar la rehabilitación 2009-2012.

PUBLICACIONES EN CURSO

Informes anuales

- Informe sobre la situación económica y social de Aragón 2010.

Memorias de actividades

- Memoria de actividades 2010.

Colección Estudios

- Tipos de jornada y productividad del trabajo.
- Productividad y crecimiento.

Colección Tesis Doctorales

- Premio 2010 “Aplicación de los pulsos eléctricos de alto voltaje al proceso de vinificación”.
- Accésit 2010 “Modelización del potencial energético de los bosques turolenses”.

Colección Dictámenes:

- Dictamen 4/2010 sobre el Proyecto de Decreto del Gobierno de Aragón por el que se regulan los senderos de Aragón.
- Dictamen 3/2010 sobre el Proyecto de Decreto del Gobierno de Aragón por el que se aprueba el Catálogo de Servicios Sociales.
- Dictamen 2/2010 sobre el Proyecto de Decreto del Gobierno de Aragón por el que se establecen las normas y se crea el registro para la certificación de eficiencia energética de edificios de nueva construcción en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Dictamen 1/2010 sobre el Proyecto de Decreto del Gobierno de Aragón que regula la admisión de alumnos en los centros docentes públicos y privados concertados.

