



TITULO: CARENCIAS Y POTENCIALIDADES DE LA CONCILIACIÓN FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL EN UNA GRAN EMPRESA.

Autor/a: María Jesús Ortiz Ramírez

Tutor/a: D^a Violante Martínez Quintana

Fecha: 31 Enero 2019

RESUMEN

La incorporación de la mujer al mercado laboral pone de manifiesto el conflicto de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de éstas. Para ello, y en pro de avanzar hacia una sociedad igualitaria, el Estado y los mercados han asumido su papel de agentes sociales y han implementado una serie de medidas y acciones que favorezcan la entrada y permanencia de la mujer en el empleo remunerado, sin que por ello peligre la estabilidad de las familias.

Es este el motivo por el que resulta esencial para hablar de conciliación familiar y laboral, incidir en el reparto equitativo de las responsabilidades familiares, entre los miembros que la componen, siendo la única forma de que la mujer pueda participar en el mercado de trabajo con todas las garantías y a su vez la familia no se vea resentida por ello. La implicación de los hombres en el entorno doméstico asumiendo responsabilidades de cuidado y atención, es un apoyo esencial para materializar la conciliación y avanzar hacia un cambio social.

En el presente trabajo incidiremos en la utilidad y eficacia de las medidas de conciliación disponibles en una empresa multinacional del sector comercio con sede en España, a través de entrevistas a una parte de su plantilla trabajadora.

El cambio sólo puede producirse con una transformación social, cultural e intergeneracional guiada por hombres y mujeres,

Palabras clave:

Conciliación, corresponsabilidad, igualdad, familia, empresa.

INDICE

1.-	
INTRODUCCIÓN.....	4
2.- MARCO DE REFERENCIA.....	5
2.1.- LA FAMILIA.....	5
2.1.1.- Nuevos modelos de familia.....	6
2.2.- LA MUJER EN EL MUNDO LABORAL.....	6
2.3.- MARCO NORMATIVO-LEGISLATIVO.....	8
2.3.1.- Legislación Europea y Estatal en materia de igualdad.	8
2.3.2.- Medidas y acciones favorecen la igualdad.	11
2.4.- LA CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL, PERSONAL.....	17
2.4.1.- La corresponsabilidad como vía para la conciliación.	18
2.4.2.- Problemas sociales que afectan a la conciliación.	19
2.5.- LA EMPRESA COMO AGENTE SOCIAL.	20
2.5.1.- Nuevo modelo de empresa.	20
2.5.2.- Igualdad en la empresa. Ejemplo de buenas prácticas.	22
3.- ESTUDIO.....	23
3.1.- LA EMPRESA	23
3.2.- EL OBJETO DE ESTUDIO.....	24
3.3.- LA MUESTRA.....	24
3.4.- METODOLOGÍA APLICADA.....	25
4.- RESULTADOS OBTENIDOS.....	25
5.- CONCLUSIONES.....	28
6.- ANEXO.....	30
7.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	32

1.- INTRODUCCIÓN

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo, pone de relieve la dificultad de ésta para atender de forma individual, las responsabilidades que le son asignadas por el mero hecho de ser mujer, en el plano familiar y doméstico, junto con las responsabilidades adquiridas por su contratación laboral. Esta dualidad nunca ha sido requerida a los hombres, acentuándose una brecha de desigualdad perpetua entre ambos sexos. Este conflicto hace necesario el estudio de diferentes fórmulas que de ser aplicadas, permitan a las mujeres compatibilizar de forma natural, sana y positiva, su participación en ambos espacios, sin tener que renunciar a ninguno de ellos en detrimento del otro.

En las últimas décadas se viene arrojando luz a la necesidad de fomentar entornos laborales que ofrezcan garantías de igualdad entre hombres y mujeres. Para ello es necesario articular medidas que promuevan un cambio en la sociedad basado en la corresponsabilidad entre hombres y mujeres tanto en la esfera pública y como privada.

Cambios tan trascendentales como éstos, requieren de la implicación de diferentes agentes sociales, como son el Estado y los mercados, en un primer estadio, y la familia y sociedad de forma progresiva y consecuente.

- La participación del Estado, esencial por crear un marco normativo que pueda regular medidas para fomentar la igualdad entre ambos sexos. Como veremos más adelante, le corresponde a los poderes públicos la creación de servicios que vehiculen la delegación de funciones de cuidados y atenciones asumidas por las familias (menores, dependientes, mayores, etc.) así como dotar de vías para favorecer el acceso a los mismos de la mayoría social. Para ello, se requiere del compromiso real y efectivo de la administración pública para poner en marcha políticas de lucha contra la desigualdad.
- Los mercados, se considera imprescindible su participación y compromiso puesto que deben ejecutar las vías de acceso en igualdad de oportunidades, respetando el espacio privado de las familias, todo ello en sintonía del marco normativo en el que se encuadren. Por tanto, cobra especial interés las medidas implementadas de forma interna por las empresas, dirigidas a facilitar la organización de vida de sus empleados, contribuyendo así a mejorar el bienestar social de éstos y de sus familias.

La promulgación de la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral de las persona trabajadoras, aportó al sistema de organización laboral español, una serie de

medidas protectoras para los trabajadores que les permitieran articular su presencia en espacios de su vida familiar con la efectiva realización de su ocupación laboral.

No podemos obviar que se trata de temas de especial sensibilidad, de la vida íntima de las personas, donde entran en juego las emociones y el autoconcepto, tipologías de familias, recursos económicos propios e internos, etc., que marcarán el devenir de las familias para alcanzar su plena participación y desarrollo individual.

El presente trabajo tiene como objetivo central, analizar las carencias y/o potencialidades en materia de conciliación dispuesta en una gran empresa del sector comercio, atendiendo a la realidad socio familiar de sus empleados y a su eficacia en cuanto a dar respuesta a las dificultades de conciliación de la plantilla.

2.-MARCO DE REFERENCIA

2.1.- LA FAMILIA

La familia constituye un marco de referencia para el individuo, el seno desde el que adquiere los patrones conductuales necesarios para su desarrollo en sociedad, espacio donde se reparten y asumen responsabilidades y funciones entre sus miembros en pro de garantizar una evolución positiva de todo su conjunto.

El modelo de familia tradicional, ha forjado los roles de sus miembros de acuerdo a una serie de funciones diferenciadas según sexos, aspecto mantenido a lo largo de la historia y presente en las diferentes culturas. En el caso del sexo masculino, su responsabilidad principal es la de ser proveedor de recursos externos al seno familiar, para lo que se le presumen unas cualidades, capacidades y competencias que lo habilitan para ello. Sin embargo, en cuanto al sexo femenino, las responsabilidades que le son asignadas están relacionadas con el cuidado de la familia y del entorno en el que cohabitan. Este reparto ha relegado tradicionalmente a la mujer al entorno doméstico, limitando su participación en otras esferas de la vida social, política, laboral, etc.

Tal es la trascendencia de los patrones culturales que, desde que nacemos, el conjunto de la sociedad dirige sus mensajes de forma diferente para el género femenino y masculino, contribuyendo a forjar nuestra personalidad y nuestra forma de enfocar el proyecto de vida (metas, expectativas, objetivos, etc.), así como para reproducir conductas aprendidas que nos aportan una forma de sentir distinta en ambos sexos.

Esta división, no sólo de responsabilidades y funciones, sino también de poder, ha dado lugar a modelos de organización social basados en la desigualdad de género como es el patriarcado. El sistema social se orquesta en base al hombre, quien de forma tradicional ostenta un poder superior a la mujer, rasgo intrínseco en la cultura española tradicional. Este modelo afianza la visión como sexo “débil” a la mujer, contribuyendo a minusvalorar sus capacidades, condicionando su participación social. El hecho de que estas sean valoradas por la sociedad, hace que se les considere tareas de “ayuda”, lo que las aleja de ser equiparadas a las funciones productivas.

La evolución de las familias se encuentra vinculada con la evolución de la propia sociedad, que lejos de ser estática, ofrece una amplia diversidad de modelos de familias.

2.1.1.- Nuevos modelos de familia

Los cambios culturales, sociales, la aceptación de la diversidad, la construcción de pareja, etc., han sido aspectos de relevancia para la modificación del modelo de familia. Siguiendo a Torio López S. (2001) los modelos de familia pueden ser:

- Familia nuclear: La formada por la pareja y sus hijos cuyo nexo de unión es primario. Se denomina familia nuclear a la conviviente en el mismo espacio, desde donde se transmiten los valores y construcción social a sus miembros.
- Familia extensa: Se hayan núcleos de convivencia diferentes entre los que existe un parentesco, con una cohabitación conjunta.
- Pareja sin hijos: Este modelo ha proliferado debido a la mayor esperanza de vida de las personas y por el retraso mayoritario en la edad de la maternidad/paternidad.
- Familia monoparental: Todas las familias en las que se hayan menores junto con un único progenitor, el cual ostenta de forma mayoritaria, la guarda y custodia y/o la patria potestad de éstos en solitario.
- Familia reconstituida: En este modelo de familia se agrupan las formadas por progenitores con hijos de otras relaciones anteriores que se unen en una convivencia común.

2. 2.- LA MUJER EN EL MUNDO LABORAL

Tradicionalmente la organización del mundo laboral se ha dividido entre los diferentes géneros, ocupando los hombres las tareas productivas a través de relaciones de trabajo asalariado bajo unas condiciones contractuales reguladas; y las mujeres, la ocupación de las llamadas tareas “reproductivas”, todas las vinculadas al rol maternal

y de cuidado del entorno privado de la familia. Este reparto de funciones inherentes a la familia se hace patente en la mayoría de las sociedades, siendo además un rasgo común de la organización familiar en las distintas épocas y generaciones, traspasando dogmas religiosos, culturales o sociales.

Sin embargo, con la transformación del modelo social productivo, el mercado laboral requiere ampliar la mano de obra, por lo que se abre el mercado de trabajo incorporando a la mujer en el sistema productivo. El aumento de la economía de consumo, el desarrollo económico de diversos sectores productivos y de servicios, los cambios demográficos, la transformación de los modelos productivos, etc., han propiciado la incorporación de la mujer al trabajo remunerado.

Sin embargo, la apertura a la participación en el plano laboral del colectivo femenino no ha llevado de manera intrínseca su reducción o delegación de responsabilidades en la figura masculina, lo que perpetúa la idea de que debe ser la mujer quien armonice ambos planos, o en su defecto, los apoyos externos, con redes sociales cercanas o servicios profesionales.

La presencia de la mujer en el mercado laboral español marca su punto de partida en los años setenta, fecha desde la que comienza su ascenso vertiginoso, aunque aún en la actualidad su participación sigue siendo menor que la de los hombres. España ha pasado de ser un país centrado en el sector primario, a ser un país eminentemente del sector servicios, donde se encuadran ocupaciones de atención a terceros, con funciones tradicionalmente vinculadas con el sexo femenino.

Según la publicación del Ministerio de trabajo e inmigración (2010) la entrada masiva de la mujer al mercado laboral español ha puesto de manifiesto una serie de desigualdades de género:

- Las mujeres se concentran en las categorías profesionales más bajas, teniendo más dificultades que los varones para promocionar (segregación vertical)
- Las mujeres suelen acceder a un determinado tipo de ocupaciones consideradas tradicionalmente femeninas (segregación horizontal)
- Las mujeres suelen cobrar salarios inferiores a los de los hombres sin que, en apariencia, sea los distintos niveles de productividad los que justifiquen esta diferencia. Esta diferenciación también se aprecia en las cotizaciones a la Seguridad Social. (Brecha Salarial)
- Los empleos temporales tiene mayor peso entre las mujeres que entre los hombres, asimismo son ellas quienes representan la mayor tasa de paro.

El nivel de participación femenina en el mercado de trabajo se sitúa en un 55,8%, siendo la tasa de actividad de un 70,1%. Sin embargo, el empleo a tiempo parcial y de baja cualificación sigue siendo mayoritariamente ocupado por las mujeres (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017).

Las mujeres son empoderadas por la sociedad para que adquieran formación cualificada que les permita alcanzar unos objetivos laborales óptimos, aunque en segundo plano se reitera la idea de mujer-madre-cuidadora del hogar, proyectando unas altas expectativas difícilmente satisfechas sin apoyo externo, lo que agudiza el sentimiento de frustración y pesadumbre en las mujeres, al encontrar limitaciones para ello. Muestra de ello observamos que el 23,11 % de las mujeres tienen estudios universitarios frente al 17,97% en el caso de los hombres. (INE, 2019).

Sin embargo, los salarios brutos de hombres y mujeres reflejan que el correspondiente a las mujeres es un 77,7% del de los hombres (INE, 2018) lo que marca una amplia brecha salarial.

Todos estos factores ponen el acento en la vulnerabilidad del empleo femenino y su proximidad a la exclusión del sistema productivo. Para combatir esta diferenciación, se ponen en marcha políticas y medidas de discriminación positiva hacia el colectivo femenino las cuales persiguen incentivar a las mujeres su motivación para persistir en el mercado laboral.

2.3.- MARCO NORMATIVO-LEGISLATIVO

2.3.1.- Legislación Europea y Estatal en materia de igualdad.

Como señalamos con anterioridad, en el camino hacia una igualdad real de los hombres y mujeres en la participación social, económica y laboral, se requiere del apoyo de la administración pública con el fomento de acciones comunitarias que favorezcan la puesta en marcha de actuaciones en materia de conciliación. En este sentido, nos acercamos al marco normativo actual en esta materia.

La OIT (Organización Internacional de Trabajo) sostiene desde hace más de un siglo la importancia de apostar por la igualdad real entre hombres y mujeres dentro del entorno laboral como base para el avance de los mercados. La primera referencia la encontramos en el Convenio 111 de 1958, donde recoge por primera vez el término de discriminación vinculado, entre otras, a cualquier distinción o exclusión por razón de sexo. En este mismo documento, se insta a los países miembros, a formular y

desarrollar políticas que promuevan la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación.

Han sido múltiples las referencias de la OIT a la necesidad de alcanzar la igualdad real con la finalidad de favorecer las condiciones del mercado para una participación equitativa de hombres y mujeres. Continuando con ello, la OIT centra el foco en los aspectos culturales que afectan a la igualdad efectiva de acceso y mantenimiento en el mercado laboral de ambos sexos, creando el Convenio nº 183 (2000), sobre Protección a la Maternidad. En este documento se establecen tres aspectos clave a asumir por los países firmantes:

- Se establecen al menos, 14 semanas de licencia por maternidad.
- Se establece una prestación pecuniaria para las madres de, al menos, dos tercios de las ganancias anteriores.
- Indica que éstas deben ser financiadas mediante un seguro social o a cargo de fondos públicos.

El Pilar Europeo de Derechos Sociales, aprobado conjuntamente por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión el 17 de noviembre de 2017, recoge veinte principios estructurados en 3 capítulos:

- Capítulo I: Igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo,
- Capítulo II: Condiciones de trabajo justas
- Capítulo III: Protección e inclusión social.

A lo largo del todo el documento se hace una defensa clara y contundente de la igualdad entre hombres y mujeres, así como de la no discriminación por razón de sexo.

En España, encontramos la primera y principal referencia a una declaración de igualdad en el art. 14 (CE) donde aparece *“los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

Posteriormente nace la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Esta ley surge tras la promulgación de distintas directivas europeas en materia de conciliación que hicieron necesaria una actualización de nuestro marco legislativo para seguir el sentido marcado. Con la aplicación de dicha ley, España da un salto cualitativo en el tratamiento otorgado a tareas tradicionalmente femeninas derivadas de la maternidad

como los cuidados de menores y discapacitados, asegurando el derecho de las mujeres a seguir realizándolas sin sufrir por ello un menoscabo profesional. Dicha ley no se limita al apoyo a las mujeres, sino que articula medidas favorecedoras de la participación masculina en cuestiones de ámbito familiar, dándole cobertura legal en el cuidado de los menores, y disminuyendo así la diferencia existente entre ambos sexos. La exposición de motivos refleja el derecho y deber de los padres a participar en la crianza de sus hijos, y la necesaria implicación de la sociedad (Estado y Empresa) para proporcionárselo.

La Ley 39/1999 se forma de modificaciones a otros textos legislativos en materia de igualdad y conciliación con inclusiones tales como la incorporación del padre en el disfrute del permiso por lactancia materna, el derecho a la reducción de jornada por cuidado de hijos o discapacitados a cargo, la posibilidad de cesión de parte del permiso por maternidad al padre, la nulidad en los despidos realizados por embarazo de la trabajadora, la cobertura del 100% de las cuotas empresarial de la persona que cubra la ausencia del trabajadora por maternidad sin generar con ello coste añadido a las empresas, etc. Del mismo modo, cobra especial interés esta ley por incluir el riesgo durante el embarazo, situación no contemplada con anterioridad y que pretende apoyar y proteger la salud de las mujeres durante los meses de gestación, garantizando el mantenimiento de su relación laboral, y sin causar un perjuicio y sobrecoste a las empresas.

Esta ley, aún en vigor, ha sido complementada por un conjunto de normas legislativas que permiten mejorar en la atención a las familias y facilitan el mantenimiento de las mujeres en el mercado laboral.

Los permisos recogidos en las diferentes normativas los encontramos dentro del Estatuto de los Trabajadores (2015), documento marco de la garantías laborales de los empleados.

Algunas de las leyes nacidas con posterioridad como apoyos a las familias, es la Ley 39/2006, del 14 de diciembre, de promoción de la autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia. Esta ley permitió abrir una línea de profesionalización de la ayuda informal que se proveía a personas impedidas y que se dispensaba desde el entorno privado. El desarrollo de esta ley ha permitido, entre otras cuestiones, proveer de formación cualificada a los cuidados informales, así como abrir una línea de empleo para cuidados a otros dependientes, ocupaciones eminentemente desarrolladas por mujeres y que permite a su vez, mejorar la conciliación familiar y laboral de otras tantas de ellas.

Más tarde, ve la luz la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Tiene como objetivos principales la adopción de medidas que garanticen la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y el fomento de la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y domésticas entre hombres y mujeres. Esta ley marca un cambio transversal en las políticas de empleo y políticas sociales en pro de la igualdad.

La Ley de Igualdad introduce aspectos tan importantes como el aumento del periodo de maternidad en caso de hijos prematuros, contando las 16 semanas de permiso de maternidad a partir del momento en que el neonato sale del hospital; la no suspensión de la maternidad en casos de fallecimiento del bebé; la exención del pago de la Seguridad Social de las trabajadoras autónomas durante el permiso de maternidad; el reconocimiento del derecho al padre del disfrute del periodo de maternidad en caso de fallecimiento de la madre, entre otras.

2.3.2.- Medidas y acciones favorecen la igualdad.

Del conjunto normativo se extraen un conjunto de medidas que rigen en la actualidad en materia de conciliación familiar, laboral y personal puestas en marcha por la administración pública, u ofrecidas por las empresas debido a su carácter de derecho de los trabajadores. Aunaremos tanto medidas directamente vinculadas a la conciliación, como medidas de ayuda a las familias que de forma indirecta contribuyen a auxiliar a éstas en la asunción de sus funciones.

Las medidas las clasificaremos en:

- Permisos laborales: Ausencias laborales reglamentadas.
- Deducciones fiscales, prestaciones económicas y ayudas: Conjunto de medidas que contribuyan a incrementar el caudal económico de las familias.
- Servicios: Apoyo funcional en el cuidado de los miembros de la familia.

PERMISOS LABORALES

Según podemos extraer del conjunto normativo legislativo referenciado en el punto anterior, los permisos de los que pueden gozar los trabajadores en la actualidad son:

Tabla 1. Permisos y licencias.

PERMISOS REMUNERADOS	PERMISO DE MATERNIDAD	16 semanas ininterrumpidas: las primeras 6 deben tomarse inmediatamente posterior al parto. Suspensión temporal del contrato laboral pasando a cargo de la Seguridad Social. Se percibe el 100% de la base reguladora al inicio de la suspensión. En situaciones especiales de hospitalización del recién nacido, se prolongará la duración del permiso tantos días como haya durando la hospitalización, sin sobrepasar las 13 semanas añadidas.
	PERMISO DE LACTANCIA	1 hora diaria de ausencia en el trabajo hasta que el menor tenga 9 meses cumplidos. Este permiso puede ser acumulado como jornada completa según lo acordado con el empresario. Este permiso podrá ser disfrutado sólo por uno de los progenitores.
	PERMISO DE PATERNIDAD	5 semanas, de las cuales al menos, 4 semanas ininterrumpidas. Suspensión temporal del contrato laboral pasando a cargo de la Seguridad Social. Se percibe el 100% de la base reguladora al inicio de la suspensión.
	PERMISO DE ASISTENCIA A PREPARACIÓN AL PARTO	Por el tiempo necesario para participar en las técnicas de preparación al parto, o actividad análoga en los casos de adopción o acogimiento.
	PERMISO DE CAMBIO DE DOMICILIO	1 día natural por traslado de domicilio habitual.
	PERMISO POR MATRIMONIO	15 días naturales desde el día del hecho causante.
	PERMISO POR FALLECIMIENTO, NACIMIENTO DE HIJO U	Familiar hasta 2º grado de consanguinidad y/o afinidad. 2 días laborales, pudiendo ser ampliados a 4 en caso de ser necesario desplazamiento a tal efecto.

	HOSPITALIZACIÓN	
	VACACIONES	Según lo pactado con empresa. Nunca inferior a 30 días naturales por año de trabajo.
PERMISOS NO REMUNERADOS	EXCEDENCIAS	Periodo no superior a 3 años en caso de atención o cuidado de hijo. Periodo no superior a 2 años en caso de atención a familiar hasta 2º grado de consanguinidad. El periodo de excedencia se considera cotizado a efectos de jubilación, incapacidad permanente, etc.
	REDUCCIÓN DE JORANDA	Por cuidado de un hijo menor de 12 años o personas con discapacidad. Igualmente, por un cuidado de familiar hasta 2º grado de consanguinidad que requiera apoyo de tercera persona. Para la atención de menores con enfermedad grave u hospitalización continuada siempre que requiera de cuidados de tercera persona. En estos casos la reducción de jornada será de al menos, el 50 %, hasta que el menor cumpla los 18 años. Víctimas de violencia de género. Víctimas de terrorismo.

Elaboración propia

Fuente: Extraído del conjunto legislativo estatal en materia de familia e igualdad. 2018

DEDUCCIONES FISCALES, PRESTACIONES ECONOMICAS Y AYUDAS

Deducciones fiscales contempladas por la Agencia Tributaria, así como las prestaciones económicas y ayudas económicas a las familias recogidas en la Seguridad Social.

Tabla 2. Deducciones y prestaciones.

DEDUCCIONES FISCALES	DEDUCCION POR MATERNIDAD	Derecho reconocido a la madre hasta que el menor cumple los 3 años. Cuantía de la
----------------------	--------------------------	---

		deducción fiscal: 1.200 €. Posibilidad de solicitud de abono anticipado (100 €/mes sujeto a circunstancias laborales) Aumento de hasta 1000 € la deducción fiscal por custodia de hijo menor de 3 años en guardería o centros educativos.
	DEDUCCIÓN POR FAMILIA NUMEROSA, POR ASCENDIENTE CON 2 HIJOS Y POR PERSONA CON DISCAPACIDAD A CARGO	Sujeto al mantenimiento de la situación familiar que origina este derecho. Cuantía de la deducción fiscal: 1200 €. Posibilidad de solicitud de abono anticipado (100 €/mes)
PRESTACIONES ECONÓMICAS Y AYUDAS	PRESTACIÓN POR HIJO A CARGO	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho vinculado a nivel de ingresos de la unidad familiar (excepto para los casos de hijos con discapacidad). - Ayuda económica de 24,25 € por hijo y mes. - Hijos menores de 18 años con discapacidad de 33% o más: 1000 € anuales. - Hijos mayores de 18 años con discapacidad de 65% o más: 4.438,80 € anuales. -Hijos mayores de 18 años con discapacidad de 75 % o más y necesidad de tercera persona: 6.658,80 € anuales.
	PRESTACIÓN POR NACIMIENTO DE HIJOS EN FAMILIA NUMEROSA, MONOPARENTAL (único sustentador) O A MADRES CON DISCAPACIDAD	<ul style="list-style-type: none"> -Ayuda económica a tanto alzado de 1.000 € - Derecho vinculado a nivel de ingresos de la unidad familiar.
	PRESTACIÓN POR PARTO MÚLTIPLE	<ul style="list-style-type: none"> -Ayuda económica para partos múltiples de dos y más hijos. Cuantía vinculada al SMI. Cantidad de 2.943,60 € (aumenta si son más hijos o si alguno nace afecto con discapacidad)

	AYUDA PARA FAMILIA NUMEROSA	-Descuento del 45% en las cotizaciones a la Seguridad Social en la contratación de un cuidador.
	AYUDA NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES	-Dirigido a familias con menores afectos de discapacidad o trastorno de conducta grave. - Ayuda dirigida a la cobertura de servicios extraescolares indicados para su patología.
	COMPLEMENTO POR MATERNIDAD EN LAS PENSIONES CONTRIBUTIVAS	Incremento del importe equivalente al resultado de aplicar a la pensión contributiva de jubilación que corresponda, un porcentaje determinado en función del número de hijos nacidos <ul style="list-style-type: none"> - 5% por 2 hijos. - 10% por 3 hijos. - 15% por 4 o más hijos. Efectivo desde 1 de enero de 2016.

Elaboración propia

Fuente: Extraído del conjunto legislativo estatal en materia de familia e igualdad. 2018

SERVICIOS DE CUIDADOS

Estas ayudas forman parte de la cartera de servicios que ofrecen las comunidades autónomas, las cuales están incluidas en los programas de apoyo a las familias. Nombraremos las ofrecidas en Andalucía por ser la comunidad autónoma donde realizaremos nuestro estudio. Hemos de destacar que, se han seleccionado los servicios vinculados con la conciliación familiar y laboral.

Tabla 3. Servicios

CON RESPECTO A LOS MENORES	AYUDAS PARA EL FOMENTO DE LA ESCOLARIZACIÓN EN MENORES DE 3 AÑOS	-Régimen de concurrencia competitiva para el apoyo en el coste del servicio de guardería. -Vinculadas a nivel de ingresos familiares y circunstancias sociales.
	SERVICIO DE GUARDERIA	Oferta de plazas en guarderías en centros de titularidad pública y concertada, para menores de

		entre 16 semanas y 3 años.
	AULA MATINAL, LUDOTECA Y ACTIVIDADES EXTRAESCOLARES.	Servicio de apertura de centro educativo con atención y actividades para menores desde las 7:30 de la mañana hasta las 18:00 horas. - Coste del servicio vinculado a baremos de rentas familiares y circunstancias sociales.
	SERVICIO DE COMEDOR	-Servicio de comidas al alumnado de centros educativos públicos y/o concertados. -Coste del servicio vinculado a baremos de rentas familiares y circunstancias sociales.
	SERVICIO DE TRANSPORTE ESCOLAR	Servicio de transporte escolar para alumnado que debe desplazarse de municipio al centro escolar de referencia.
CON RESPECTO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y/O DEPENDENCIA	CENTROS DE DIA	-Centros de atención integral a personas mayores en situación de dependencia y/o personas con discapacidad en situación de dependencia. 39 horas semanales. - Coste del servicio vinculado a baremos de rentas familiares y circunstancias sociales.
	AYUDA POR SITUACIÓN DE DEPENDENCIA	-Cartera de servicios para la atención a personas en situación de dependencia (mayores y/o con discapacidad). Destacamos los servicios: <ul style="list-style-type: none"> - Ayuda a domicilio - Prestación económica para cuidador - Centro de día - Centro residencial -Las ayudas y servicios varían en función del nivel y grado de dependencia.
	PROGRAMAS DE ESTANCIA DIURNA Y RESPIRO FAMILIAR	-Servicio residencia de duración variable y temporal para personas con discapacidad /dependencia. -Coste del servicio vinculado a baremos de rentas familiares y circunstancias sociales.

Elaboración propia

Fuente: Extraído del conjunto legislativo estatal en materia de familia e igualdad. 2018

A nivel municipal encontramos servicios de apoyo a las familias como: Ludoteca, campamentos de verano para menores, escuelas municipales de verano, servicios de respiro familiar para personas con discapacidad y dependientes, etc. todos ellos, servicios que vienen a completar los descritos anteriormente, ampliando la cartera ofertada al ciudadano por parte de la administración pública.

2. 4.- LA CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

Del conjunto de definiciones sobre conciliación familiar, laboral y personal aportamos la nuestra propia: el engranaje ajustado de la participación efectiva, positiva y equilibrada de hombres y mujeres, en los diferentes ámbitos o esferas de su vida: la familia, el trabajo, el ocio y el espacio personal, todo ello sin declinar la asunción de responsabilidades inherentes y permitiendo un desarrollo individual positivo.

La conciliación debe verse reflejada de forma transversal en todas las esferas sociales, por lo que es necesario identificar los agentes sociales implicados, para que cooperen en la modificación de los modelos de organización social.

Fundación Mujeres (2010: 5) señala que los agentes sociales implicados en crear y poner en marcha medidas son:

- *ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, quien debe encargarse de*
 - o *Desarrollar acciones de sensibilización e información dirigidas a la ciudadanía y a las organizaciones laborales.*
 - o *Promover servicios de atención y cuidado de menores y dependientes.*
 - o *Desarrollar medidas de flexibilización de los horarios de los servicios públicos y privados.*
 - o *Definir medidas de reorganización de los tiempos de trabajo.*
- *SINDICATOS, cuyo papel a desempeñar sería*
 - o *Desarrollar actuaciones de información y sensibilización dirigidas a los trabajadores y al empresariado.*
 - o *Promover prácticas de reorganización del trabajo en el propio sindicato promoviendo una mayor participación de mujeres en ellas.*
 - o *Incorporar en la negociación colectiva estrategias que permiten la conciliación de la vida familiar, laboral, y personal.*
- *INICIATIVAS SOCIALES*
 - o *Detectar necesidades concretas de la población en materia de conciliación y en función de éstas, desarrollar servicios de atención a las personas dependientes.*

- *Realizar estrategias de información y sensibilización a la ciudadanía.*
- **EMPRESAS**
 - *Desarrollar medidas que amplían y mejoran la normativa en materia de conciliación.*
 - *Promover medidas de flexibilidad.*
 - *Desarrollar medidas para aproximar servicios para el cuidado de personas dependientes.*

Trabajar de forma conjunta y cooperativa solo es posible si se fijan medidas que se complementen, sin olvidar que la esencia de la conciliación radica las propias familias.

2.4.1.- La corresponsabilidad como vía para la conciliación.

El término se asocia a la responsabilidad compartida en el contexto familiar y social de hombres y mujeres, de forma que puedan compartir espacios tanto públicos como privados, así como recursos, decisiones, responsabilidades familiares, profesionales y políticas. (Martínez Quintana, V. 2017-2018)

Quizás se trate de la asignatura pendiente para alcanzar una sociedad conciliadora ya que un reparto equitativo de tareas dentro del hogar, facilitaría a la mujer su camino hacia la inclusión plena en el sector laboral sin sentir la sobrecarga de funciones. En los últimos años la implicación del hombre en el terreno doméstico va siendo gradualmente mayor, lo que invita a pensar que poco a poco las nuevas generaciones son más colaborativas e igualitarias. No obstante, tal y como nos indica la siguiente tabla, las funciones de cuidado a menores y dependientes siguen siendo mayoritariamente femeninas.

Tabla 4. Horas semanales dedicadas a actividades de cuidados y tareas del hogar.2016

	ESPAÑA		UE-28	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Cuidados o educación de los hijos	23	38	21	38
Cuidados o educación de los nietos	16	16	12	16
Cocinar o hacer labores domésticas	11	20	-	-

Cuidado de familiares, vecinos o amigos enfermos o con discapacidad menores de 75 años	14	20	13	16
Cuidado de familiares, vecinos o amigos enfermos o con discapacidad mayores de 75 años	14	18	10	12

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. 2016

El reparto del tiempo es otro factor interesante a tener en cuenta. La siguiente tabla encontramos los resultados comparativos de dos encuestas sobre el reparto del tiempo entre hombres y mujeres. En ella se puede apreciar que en el caso de los hombres, el tiempo dedicado a las tareas del hogar ha aumentado sensiblemente. No obstante, el tiempo que las mujeres dedican a los cuidados del hogar y familia sigue siendo muy superior al que dedican los hombres, existiendo la misma disparidad en el tiempo dedicado al trabajo remunerado y al tiempo libre.

Las estadísticas confirman que, de forma lenta pero gradual, el espacio privado va siendo aceptado por los hombres como responsabilidad propia, asumiendo tareas que nunca con anterioridad hubiesen realizado, lo que está permitiendo que las mujeres gocen de mayor independencia para otras cuestiones de su vida social. Sin embargo, aun se ve lejano el momento de la equidad completa en el plano doméstico.

2.4.2.- Problemas sociales que afectan a la conciliación.

El conflicto de la conciliación arroja dos grandes problemas sociales:

- La falta de redes de apoyo logístico. Para atender la falta de redes de apoyo a las familias, la administración pública pone a disposición de las familias un tejido de servicios públicos y concertados, en el ámbito educativo, asistencial y/o sanitario. Estos servicios tienen una disponibilidad horaria limitada que no siempre es compatible con los horarios de trabajo de los padres. A modo de ejemplo, sólo un 43,7 % de los hogares con menores de tres años, utilizan los servicios de guardería (INE, 2016). Es así como los abuelos se convierten en una pieza clave de la organización familiar, traspasando su rol de transmisores de valores y cuidadores ocasionales, para convertirse en una extensión de los proveedores de cuidado, crianza y educación.

- La falta de recursos económicos en las familias. En España, la crisis económica ha provocado un deterioro del empleo y una merma en los salarios lo que ha supuesto una bajada del poder adquisitivo de las familias y por ende, de su capacidad de consumo. Esto unido a la proliferación de los contratos parciales, concluye que el poder adquisitivo de las familias se vea limitado en cuanto el acceso a servicios profesionales de cuidados o atención doméstica.

Además consideramos que las circunstancias particulares de cada familia añaden elementos que dificultan la conciliación. Seleccionamos algunos de ellos:

- Familias con miembros con discapacidad/dependencia y/o necesidades educativas especiales, donde las necesidades clínicas, socioafectivas, socioeducativas, de higiene, etc., hacen necesaria la presencia continuada de un tercero, marcando que sean los miembros de la familia quienes dispense dicho apoyo, ya que los servicios externos existentes no suelen cubrir las necesidades de estas personas en su conjunto.

Según la Encuesta de Población Activa (INE, 2017), un 56,7 % de las mujeres que trabajan a tiempo parcial por cuidar de personas dependientes, lo hacen por no poder costear los servicios adecuados para el cuidado que de hijos discapacitados o mayores.

- Las familias monoparentales, donde un solo progenitor debe asumir las funciones productivas y reproductivas, convirtiéndose excesivamente compleja la conciliación laboral y familiar, si no es con apoyo externo de diferente naturaleza.

2. 5.- LA EMPRESA COMO AGENTE SOCIAL

2.5.1.- Nuevo modelo de empresa.

El concepto de empresa ha evolucionado en las últimas décadas motivado por diferentes factores culturales, políticos, económicos, sociales, relacionales, etc., influyentes en la sociedad, los cuales inciden de forma directa en la dinámica de las organizaciones empresariales. Dichos cambios han contribuido a una transformación del modelo empresarial tradicional, centrado en la acción comercial y la obtención de recursos económicos como única finalidad, en una nueva forma de entender la empresa, donde toma especial relevancia la interrelación con el entorno en el que se ubican estas organizaciones y los grupos de interés con los que interactúa (stakeholders).

Esta nueva visión le confiere a las organizaciones empresariales contemporáneas, una función social por la que, como agentes intervinientes en la sociedad, asumen su responsabilidad siendo capaces de alinear sus intereses económicos con su contribución a la sociedad.

La transformación del modelo empresarial podemos encontrarlo con mayor facilidad en las grandes empresas que en las de menor tamaño, quienes, sin abandonar su objetivo comercial y mercantil, pueden asumir líneas transversales de atención al empleado, sin que se ponga en riesgo el proyecto empresarial. La asunción de esta responsabilidad se ve resaltada por el siguiente argumento: las organizaciones empresariales ofrecen un espacio de interrelación personal al empleado, factor humano de gran importancia dentro de su estructura organizativa, así como en todo el proceso productivo, donde la plantilla es el motor principal de desarrollo empresarial y la clave de éxito de un proyecto.

Así pues, resulta lógico que la empresa vea factible la creación de medidas y ayudas que palien las necesidades sociales de sus empleados, creando una doble retribución salarial en forma de servicios y atenciones personales a su bienestar, denominado Salario Emocional. Duque, Castaño y Portilla (2010) lo definen como *“la variable retributiva compuesta por conceptos no necesariamente económicos, destinados a satisfacer necesidades de tipo personal, familiar y profesional del empleado, al objeto de mejorar de forma global la calidad de vida del mismo y de su entorno.”* Por tanto, todas las medidas puestas en marcha por la empresa para facilitar la conciliación entre sus empleados, se considera salario emocional.

Tal y como refiere Aparicio, S. (2017) la inversión que hacen las empresas en beneficios sociales repercute en ella misma de la siguiente forma:

- ☐ *Aumenta el rendimiento.*
- ☐ *Promueve la proactividad.*
- ☐ *Estimula la lealtad.*
- ☐ *Fomenta el sentimiento de pertenencia*
- ☐ *Genera un elevado compromiso con la identidad y objetivos de la empresa.*
- ☐ *Crea un vínculo afectivo que traspasa las relaciones laborales.*

Asimismo afirma, que cuando aumenta el salario emocional, se reduce el absentismo, el estrés y las incapacidades temporales de la plantilla, con el consiguiente resultado económico que esto aporta.

2.5.2.- Igualdad en la empresa. Ejemplo de buenas prácticas.

La Ley 3/2007, marca un punto de inflexión en las empresas desde el cual, muchas organizaciones empresarial comienzan a implementar planes de igualdad.

Traemos a modo de ejemplo el caso de Indra Sistemas S.A., empresa multinacional dedicada a dar soporte y servicios a la administración pública y grandes empresas en materia de telecomunicaciones, transporte, defensa, etc. con un volumen de 40.020 empleados y con ubicación en diferentes países.

Indra pone en marcha en 2013 el programa de conciliación de vida laboral, personal y familiar denominado “Equilibra”, acción que deriva de las medidas contempladas y desarrolladas a partir de los objetivos marcados en su Plan de Igualdad.

Equilibra se compone de un conjunto de acciones asentada en dos objetivos:

- La flexibilidad como herramienta de gestión.
- La provisión de servicios de apoyo al empleado.

Para su consecución ponen en marcha medidas como:

- el TL-Trabajo, programa para trabajar desde sus hogares.
- Flexibilidad horaria en la entrada y salida.
- Permisos para visitas médicas.
- Paquetes de servicios de ayuda al empleado a través de cheques descuento en servicios de diferentes empresas.
- Ayuda económica y prestacional para empleados/as con hijos que tenga una discapacidad, y para empleados con discapacidad.
- Maternidad/paternidad flexible, pudiendo reducir su jornada de trabajo al 50% percibiendo en salario íntegro, durante los 60 días posteriores a la finalización del permiso de maternidad.

La aplicación de medidas de igualdad en la empresa así como, la actualización y mantenimiento en vigor de los Planes de Igualdad, han hecho merecedora a esta empresa del Distintivo “igualdad en la empresa” que otorga el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.

Con el objetivo de facilitar a las empresas la aplicación de medidas favorecedoras de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, Fundación Mujeres (2005) crea el Método GEMS adaptado a la conciliación, que tiene como objetivo *“contribuir a desarrollar políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las organizaciones laborales como criterio de calidad en la gestión de los recursos humanos”*.

Se trata de una matriz analítica que permite desglosar y analizar la posición de la empresa en 6 áreas, pudiendo establecer las medidas adecuadas para paliar sus dificultades a partir del diagnóstico situacional.

Esta herramienta simplifica y dinamiza la fase de estudio, ofreciendo la posibilidad de sistematizar la información de manera útil y visual para ser trabajada, facilitando el debate y alcanzando propuestas pertinentes con la realidad de sus empleados.

3.- ESTUDIO

3.1.- LA EMPRESA OBJETO DE ESTUDIO

El estudio se realiza en una empresa del sector de comercio encargada de la venta y distribución de bienes de consumo. Dicha empresa, de expansión multinacional, comienza su camino en la Península Ibérica en 1996, encontrándose en la actualidad con 16 centros de trabajo repartidos por todo el territorio peninsular. Actualmente es considerada una de las marcas líderes en su sector. Cada centro de trabajo cuenta con una media aproximada de 350 empleados directos, así como la colaboración de empresas externas. En cuanto a la plantilla, está representada por un porcentaje de 60 % de mujeres y un 40 % de hombres.

La empresa no cuenta con convenio colectivo propio, por lo que se rige bajo el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, siendo el actual texto vigente el aprobado en el año 2017. Más allá de lo establecido en dicho convenio, se hallan los diversos pactos y acuerdos intercentro con los que se fijan acciones específicas para los trabajadores.

La empresa mantiene un amplio número de empleados en puestos de baja cualificación profesional, los cuales son contratados de forma parcial. Dada la dinámica comercial, estos horarios pueden ser modificados, ampliados o reducidos según las exigencias de venta, permitiendo la complementariedad de empleos y la planificación familiar y personal.

Ponen en marcha en 2011 su I Plan de igualdad (2011-2016) por el que se alcanzaron diferentes objetivos en materia de Igualdad y conciliación. Este primer plan incluye como objetivos generales del Plan:

1. *Avanzar en la Igualdad de Oportunidades y trato entre hombres y mujeres.*
2. *Integrar aún más la perspectiva de género en la gestión de la empresa.*
3. *Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.*
4. *Garantizar la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.*

Además, la empresa cuenta con diversos Beneficios sociales para los trabajadores vinculados a sus necesidades personales y familiares, constituyendo un paquete de mejoras a su salario.

En 2018 se aprueba el II Plan de Igualdad, el cual incluye medidas en temas de conciliación, tales como:

- La posibilidad de acceder a dos meses de excedencia remunerada (600€/mes) tras el permiso de maternidad para las madres.
- Una ayuda económica puntual de 450 € por nacimiento o adopción de hijo para hombres y mujeres.
- Permiso de paternidad de 7 semanas, incrementándose en 2, las reglamentadas por ley.

La empresa cuenta con el Distintivo de igualdad en la Empresa.

3.2.- OBJETO DE ESTUDIO

El objetivo principal del estudio es conocer, cómo las medidas públicas y las dispuestas por la empresa, son utilizadas por las familias para conciliar. Asimismo, indagaremos en el reparto de tareas en el hogar, y la organización familia/trabajo, de forma que podamos analizar la corresponsabilidad y la autopercepción de las mujeres sobre su participación en el hogar.

3.3.- LA MUESTRA

El estudio ha sido realizado a 18 trabajadoras con diferentes ocupaciones y rango dentro de la organización, tipología de contrato laboral y distintas situaciones sociofamiliares. Han sido seleccionadas por ser usuarias de un proyecto de trabajo social dentro de la empresa, desarrollado por la entrevistadora.

Se ha mantenido como criterio principal de selección que las entrevistadas tengan personas a su cargo, ya sean hijos menores de edad, hijos mayores que aun dependan económicamente del núcleo familiar o personas mayores y/o dependientes.

Se ha presentado el proyecto de investigación a las participantes, solicitando su colaboración y concretando una entrevista personal donde proceder a realizar la entrevista diseñada.

3.4.- METODOLOGÍA APLICADA.

El estudio se ha realizado a través de entrevistas semiestructuradas individuales, compuesta por una serie de preguntas cerradas y otras abiertas con las que se ha recogido las aportaciones personales de cada una de las mujeres en las cuestiones planteadas. Las entrevistas han abordado 4 bloques temáticos: Situación sociofamiliar, Corresponsabilidad en el hogar; adecuación de la jornada laboral con la vida familiar; satisfacción con las medidas y ayudas que ofrece la empresa. (Véase Anexo)

Las entrevistas se han realizado durante los meses de diciembre de 2018 y enero de 2019, desarrollándose en el centro de trabajo, aunque fuera del horario laboral de las participantes.

4.- RESULTADOS OBTENIDOS

El perfil sociofamiliar de las entrevistadas responde a mujer de entre 36 y 45 años, casada, madre de 2 hijos y en cuya unidad familiar trabajan los 2 adultos. Con respecto a su relación con la empresa, la mayoría de las entrevistadas tiene más de 10 años de antigüedad, ostenta el cargo de dependienta (cargo sin cualificación profesional), con una contratación laboral de 30 horas o menos. Esta parcialidad laboral supone una limitación de recursos económicos, y por tanto de promoción laboral, pero a su vez, facilita la conciliación con las tareas domésticas y personales. Los ingresos económicos de la unidad de convivencia se concentran mayoritariamente entre 1200 a 1800 €/mensuales con lo que deben abordar la manutención, vivienda y vestido, etc. Si hacemos una relación entre el perfil mayoritario de familias, y su nivel de ingresos, se comprueba que éstas se encuentran próximas al Umbral de pobreza (1491€/mes para este tipo de familia) lo que nos indica que su capacidad económica es limitada aunque suficiente.

Con respecto a la corresponsabilidad, resaltamos la participación mayoritaria de la mujer en todas las acciones planteadas, siendo sensiblemente menor su presencia en el baño de los menores y en la realización de la cena, actividades más proclives a ser

realizada por los hombres. A pesar de ello, las entrevistadas se sienten el timón del hogar, tal y como se desprende de verbalizaciones como *“él participa en las cosas de casa, pero yo soy quien le dice lo que tenemos que cenar, lo que hay que comprar, etc.”* Del mismo modo, varias de las entrevistadas verbalizan durante la entrevista *“él me ayuda”* poniendo en evidencia que consideran que se trata de funciones propias y no compartidas.

La llegada de los hijos altera la distribución de las funciones en el hogar, en este sentido todas las mujeres entrevistadas reconoce que han continuado desarrollando las mismas funciones, o que éstas se han aumentado. En este sentido, 14 de las entrevistadas reconoce recurrir a apoyo externo para la organización familiar citándose a los abuelos maternos como elemento de apoyo principal, seguido de las guarderías y centros escolares, tanto con su horario lectivo como actividades extraescolares. *“Depende del turno, yo llevo a mis hijos al colegio y mis padres los recogen. Comen con ellos y yo los recojo por la tarde”;* *“Para poder llegar a recogerlos, acuden al comedor del colegio”*.

Del mismo modo, el 39% de las entrevistadas constituyen familias monoparentales, donde son las mujeres quienes soportan todas las tareas domésticas, las derivadas del cuidado de los hijos y su participación laboral, señalando en todos los casos, haber necesitado de apoyo externo, señalando principalmente los proporcionados por la familia y redes de apoyo informal.

Aproximadamente la mitad de las entrevistadas que utiliza apoyo externo manifiesta que éste le supone un coste económico de entre un 7 y un 10 % de los ingresos mensuales de la unidad familiar.

En cuanto al tiempo que disponen para poder realizar actividades de interés personal, casi la totalidad de las entrevistadas manifiesta que ha tenido que renunciar a ese tiempo en pro de las atenciones familiares. Tan solo 2 de las 18 asegura no haber renunciado a realizar actividades de interés personal y ocio, delegando para ello en su pareja, la atención de los menores. Estas mujeres, establecen en 2 horas las horas de disfrute en solitario *“voy los martes y los jueves de 19:00 a 20:00 al gimnasio con una amiga”;* *“Los lunes por la tarde dirijo un grupo de catequesis, algo que considero mi hobbie”*.

La sensación percibida de las mujeres en cuanto a la cantidad de tiempo semanal dedicado al ocio, es calificada como insuficiente en 12 de los casos; tan solo 4 consideran que es el tiempo disponible es suficiente.

La reducción de jornada es una opción valorada por las entrevistadas, siendo en todos los casos, la mujer quien ha asumido o asumiría dicha situación. El motivo principal alegado es que el trabajo del hombre es considerado el pilar económico de la familia al tratarse de empleo sólido y estable: “ *sería yo porque mi empresa me ofrece mejores condiciones para hacerlo* ” ; “ *Porque mis ingresos son menores que los de mi marido y afectaría menos a la economía del hogar* ” ; “ *Porque mi marido es autónomo* ” ; “ *Porque la remuneración salarial de él es mayor y porque él nunca lo hubiera hecho* ” . Además, destacamos que en los casos de familia monoparental se vuelve a señalar el factor económico como motivo para no disfrutar de dicha medida.

Con respecto a la adecuación de los horarios laborales/familiares, comprobamos que las mujeres presentan horarios de trabajo remunerado menor que el de los hombres, respondiendo a la parcialidad de la contratación laboral, siendo en 16 de las 18 entrevistas empleos que suponen menos de 8 horas diarias de trabajo. Sin embargo, 6 de las familias, los hombres trabajan más de 8 horas diarias.

La adecuación de la jornada de trabajo es valorada en la mayoría de los casos como óptima. Ha sido frecuente en las respuestas a esta pregunta, destacar que tras años de trabajo, han organizado su vida familiar de forma que ahora encuentran su horario laboral compatible con sus necesidades.

En lo que respecta a las medidas puestas en marcha por la empresa en materia de conciliación, las entrevistadas refieren conocerlas por la difusión a través de la Intranet, reuniones con los mandos superiores, mail corporativo, información facilitada por el sindicato o el boca a boca. De las medidas ofertadas, el 56% de las entrevistadas reconoce haber disfrutado de alguna de ellas: lactancia, excedencia por cuidado de hijo y concreción horaria por cuidado de menor por ese orden. El resto señala la falta de ingresos económicos como motivo esencial para no disfrutar de ninguno de ellos.

En cuanto a si consideran que la empresa puede poner en marcha mejoras en materia de conciliación, un 44% consideran que si, citando propuesta del tipo “ *algún servicio de apoyo a la guardería* ” ; “ *facilitar que pudiéramos cambiar los turnos cuando tenemos hijos pequeños* ” , “ *que las personas con hijos pequeños pudiéramos trabajar de mañanas y no trabajar los sábados y festivos* ” , “ *ofrecer algún servicio de ludoteca para cuando bajamos los sábados como hacen otras empresas* ” , “ *Flexibilidad de turnos para poder atender a nuestros padres, acompañarlos al médico, etc.* ”

Sin embargo, una el 33% considera que la empresa no puede hacer más por la conciliación puesto que se trata de un negocio *“yo creo que ofrece más que lo que ofrecen otras empresas, y que no deja de ser una empresa, no puede poner más medidas”*.

Las participantes en su mayoría (83%), consideran que la empresa tiene en cuenta las necesidades sociales personales y de familia de los empleados, llegando calificarla como una empresa *“muy humana”*.

5.- CONCLUSIONES

En los últimos años el compromiso por la conciliación familiar y laboral en España ha facilitado la puesta en marcha de medidas públicas, o constitutivas de derecho de los trabajadores, facilitando armonizar la participación de las familias en ambos espacios.

Este compromiso deviene de la apuesta por la conciliación que supuso la Ley 39/1999 con el conjunto de mejoras de las condiciones en el trabajo de las mujeres y hombres para poder conciliar. Asimismo, las sucesivas iniciativas reglamentadas, conforman un amplio abanico de derechos laborales, aunque insuficiente dada la persistencia del conflicto por la conciliación y la perpetua relegación de la mujer al entorno doméstico.

En este sentido, diferenciamos las medidas constitutivas de derecho laboral, que son de obligado cumplimiento por parte de las empresas, y utilizadas por las familias; y las medidas prestacionales o de servicios puestas en marcha por la administración pública, las cuales, dada la limitación de recursos y la inadaptabilidad a las necesidades de la población trabajadora, ven sesgada la garantía de universalidad como servicio público. A esto se debe añadir, que la canalización de estos recursos es asumida por las comunidades autónomas, estableciéndose con ello diferencias territoriales.

La empresa, en su afán de mejora, incentiva la aplicación de medidas reglamentadas (excedencia, permisos, etc.), dotándolas con estímulo económico y prestacional para que sean asumidas por la plantilla, y contribuyendo así a ejecutar derechos esenciales conducentes a la conciliación, alineándose en un ejercicio de pedagogía social, con el resto de agentes implicados. Sin embargo, más allá de esta mejora, no dispone de medidas propias que incidan directamente en el conflicto de la conciliación, asumiendo solo lo establecido por ley. No obstante, estas acciones confluyen con las políticas de contratación y la parcialidad de los empleos, que si nos ceñimos a las opiniones recabadas en las entrevistas, es aceptado por las trabajadoras como un aspecto favorable para ellas, dado que les permite mantener su presencia en el hogar, y no

abandonar su participación en el empleo. Sin embargo, esta situación pone de relieve el detrimento la promoción laboral de la mujer.

A pesar de todo, la conciliación se alcanzará al asentar la corresponsabilidad en el hogar, aspecto alejado de la realidad de los hogares de las mujeres entrevistadas. Los cambios educacionales contribuyen a que poco a poco, el reparto de tareas en el hogar sea más equitativo, siéndolo por sí, el tiempo para dedicar a la faceta laboral o al ocio.

Se concluye, por tanto:

- El Estado pone en marcha medidas acertadas, pero insuficientes, dejando flecos en cuanto a las diversas necesidades de las familias y no ofreciendo medidas universales que favorezcan la conciliación.
- La empresa muestra su apoyo a las medidas reglamentadas a través de incentivos que animen a las familias a disfrutarlas. No obstante, deja de lado atender el conflicto de la conciliación cuando confluye con aspectos eminentemente de organización laboral (turnicidad, cobertura de horarios comerciales, parcialidad laboral, trabajo nocturno, trabajo en festivos, etc).
- La corresponsabilidad es un aspecto clave para el avance, el cual, a pesar de ser estimulado por campañas de difusión de los diferentes agentes sociales, sigue sin constatarse como una realidad en el seno familiar, continuando la mujer sintiéndose responsable del funcionamiento adecuado del hogar.

Colada			
otras			

- ¿Se han visto modificadas esas funciones con la llegada de los hijos? ¿Cómo han cambiado?
- ¿Has tenido que renunciar a realizar actividades o acciones de interés personal por atender necesidades del hogar/familia?
- Para organizar tu vida laboral y familiar, ¿utilizas apoyo externo?
- ¿Los apoyos externos suponen un coste económico para la unidad familiar?
- ¿Se ha planteado la reducción de jornada o excedencia laboral para el cuidado de hijos o familiares? ¿Quién de los dos miembros de la pareja asumiría esa situación y por qué?

3.- ADECUACIÓN DE HORARIOS LABORALES/FAMILIARES

- ¿Cuántas horas diarias dedicáis los miembros de la pareja, al trabajo remunerado fuera del hogar?

ESPOSA	
ESPOSO	

- ¿Cuánto tiempo semanal inviertes para ocio y disfrute en solitario o con tu familia? ¿Cómo lo consideras?
- ¿Encuentras tu horario laboral ajustado a tus necesidades personales/familiares?
- ¿Gozas o has gozado de flexibilidad laboral en algún momento?
- ¿Consideras que la empresa facilita las medidas para estos ajustes?

4.- MEDIDAS QUE PONE A DISPOSICIÓN DE LOS TRABAJADORES LA EMPRESA

- ¿Conoces las medidas y servicios que pone a disposición tu empresa?
¿Has utilizado alguno de ellos?
- ¿Crees que la empresa podría poner en marcha alguna otra medida para mejorar la conciliación?
- ¿Consideras que en tu empresa se tienen en cuenta las necesidades personales y familiares de los trabajadores?

6.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- APARICIO, S. (2017). Trabaja Inteligente(mente). Publicación electrónica: Metas Ediciones.
- CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA (1978) BOE núm.311, de 29 de diciembre de 1978.
- DUQUE, A.F., CASTAÑO, J.C. Y PORTILLA, L.M. (2010). Valor percibido por el empleado en la organización moderna. (Caso empresa de Telecomunicaciones de Pereira S.A. E.S.P.). Scientia et Technica Año XVI (44) Pags. 150 – 154. Colombia.
- FERNÁNDEZ CORDÓN, J.A. y TOBIO SOLER, C (2005) Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales.
- FUNDACIÓN MUJERES. (2004). GEMS. Método de igualdad de género en los sistemas de gestión adaptado al área de conciliación de la vida familiar y laboral. (Comisión Europea).
- FUNDACION MUJERES (2010). Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales. Material divulgativo. Ministerio de igualdad. Madrid.
- GOBIERNO DE ESPAÑA (2015): Plan Integral de Apoyo a la Familia 2015-2017, aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 14 de mayo de 2015.
- INE (2016) Actividades de cuidados y tareas del hogar. Niños que asisten a centros educativos y de cuidados. Hogares con personas dependientes. Conciliación trabajo y familia. Mujeres y hombres en España.
- INE (2018) Salarios, ingresos y cohesión social. Mujeres y Hombres en España.
- INE (2019) Máximo nivel educativo alcanzado por las personas entre 18 y 65 años según sexo y grupo de edad.
- INSTITUTO DE LA MUJER (2005): Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, Secretaria General de Políticas de Igualdad, Madrid.
- INDRA SISTEMAS S.A. (2013). Programa de conciliación de vida laboral, personal y familiar.
- LEY 39/1999, de 5 de Noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- LEY 48/2015, de 29 de Octubre, de Presupuesto Generales del Estado.

- LEY 6/2018, de 3 de julio, de presupuestos generales del estado.
- MARTÍNEZ QUINTANA, V.: “Conciliación de la vida familiar y laboral” en Asignatura Derechos Humanos y Relaciones Laborales. Máster Interuniversitario en Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa. (2017-2018).Uned. Madrid.
- MESTRE MIQUEL, J., GUILLEN PALOMARES, J., CARO BLANCO, F. (2012): “Abuelas cuidadoras en el siglo XXI: Recurso de conciliación de la vida social y familiar” en revista “Portularia” vol. XII nº Extra 2012, pp 231-238.
- MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN (2010). Cambios en el mercado laboral español. La incorporación de la mujer al mercado laboral: factores determinantes a nivel geográfico, profesional y por actividades en el sistema de la Seguridad Social. Madrid.
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2017). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2016.
- MORENO MORENO, M.C., MARTINEZ TORRES, M. (2010). Protección social a la familia desde la fiscalidad. Madrid. Editorial complutense S.L.
- OIT (2014) La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo. Ginebra.
- OIT (2018) Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018. Ginebra.
- REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- RESOLUCIÓN de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de grandes almacenes.
- TOBIO C., (2005). Madres que trabajan: dilemas y estrategias. Madrid. Ediciones Cátedra.
- TORIO LOPEZ, S. (2001). Hacia nuevos modelos de familia. Análisis de la morfología familiar en el Principado de Asturias. Aula abierta nº 78.