



**Cepsa - Refinería "La Rábida"**  
**Sección Sindical del Sindicato**  
**Unitario de Huelva**  
**Coordinadora Sindical Andaluza**

**Información nº 20 - 06**

**CONCILIACIÓN FAMILIAR (II)**

**(Documento para debate)**

Presentamos a continuación, la segunda parte de los trabajos de una serie de periodistas de InfoJobs que han realizado sobre la conciliación de la vida familiar y laboral. En esta ocasión incluye las manifestaciones de una representante de la **asociación Proyecto Mujer Familia y Trabajo** que lucha por alcanzar mejores condiciones, y nos proponen que sigamos su ejemplo, y una entrevista a una profesora y a la vez directora del **Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE**, que propone, a su vez, la armonización de los horarios comerciales, educativos y laborales y por otra parte el impulso del Certificado de Empresa Familiarmente Responsable (EFR) y que sigamos la "Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible" elaborada conjuntamente con la Comunidad Autónoma de Madrid y la Consejería de Empleo y Mujer, y que ya aplican algunas empresas.

Una de las medidas que destacamos es la posibilidad de una jornada de trabajo reducida, que haga posible compatibilizar mejor las tareas familiares y el trabajo, pero de forma voluntaria.

Sección Sindical del Sindicato Unitario

En Cepsa Refinería la Rábida

Miembro de la Coordinadora Sindical Andaluza

La Rábida, 13 de Febrero de 2006

**Contra las contra-reformas laborales, por un nuevo Estatuto Obrero**  
**La lucha por la conciliación entre trabajo y familia**

por Laura Flores, de InfoJobs.net

***España es uno de países europeos que menos ayudas presta a los trabajadores para conciliar empleo y familia. Algunas entidades como la asociación Proyecto Mujer Familia y Trabajo luchan por alcanzar mejores condiciones. Un buen consejo: seguir su ejemplo.***

## **España, a la cola**

A pesar de las medidas adoptadas en los últimos tiempos para mejorar la situación, España se encuentra a la cola de los estados miembros de la UE en la aplicación de medidas para facilitar la conciliación entre familia y trabajo.

Desde la asociación Mujer Proyecto Familia y Trabajo, presidida por Gloria Juste, son conscientes del atraso. "Estamos en una posición sólo comparable con la de Grecia. Por poner un ejemplo, en España las prestaciones por hijo a cargo son de 24,25 euros al mes independientemente del número de hijos. Esta cantidad asciende en Francia a más de 166 euros para el primer hijo, incrementándose por cada hijo a cargo hasta llegar a 670 euros por el sexto hijo y 140 euros a partir de los siguientes", afirma Gloria.

También en flexibilidad España se encuentra en una posición muy desventajada. Así, los contratos a tiempo parcial o los horarios "horquilla" son muy poco habituales, ya que se relacionan con un bajo rendimiento. Sin embargo, en otros países como en Holanda, tanto hombres como mujeres pueden optar por una reducción de la jornada de trabajo hasta de 4 días por semana.

Esta situación la constata un estudio del Instituto de la Mujer que concluye, entre otros datos, que más de un 60% de las empresas encuestadas opina que la compaginación debe solucionarse por las familias de forma privada. Casi un 43% de las mismas cree que las responsabilidades familiares limitan el rendimiento laboral de las mujeres. Asimismo, el 41,3% de los/as responsables de personal considera que la implantación de medidas favorecedoras de la conciliación es una limitación de la competitividad de los trabajadores.

## **Contra la dicotomía familia o trabajo**

Este panorama condujo a un grupo de jóvenes a fundar la asociación. "Preocupadas por la situación en España de la mujer trabajadora donde la falta de medidas reales de conciliación nos estaba obligando a tomar la decisión de optar por una carrera profesional o por potenciar nuestra vida familiar y personal, decidimos crearla", afirma Gloria, presidenta de Proyecto Mujer Familia y Trabajo. Para ella como para sus compañeras, todavía queda por librar la batalla de la conciliación entre familia y trabajo, tanto a hombres como a mujeres. Es consciente de que en primer lugar, debe producirse un cambio cultural: "el pleno reconocimiento de la contribución de la mujer a la sociedad, en el trabajo y/o en casa". En segundo lugar, está convencida de que "es necesario coordinar esfuerzos y realizar acciones eficaces de presión que guíen a los diseñadores de políticas y al sector privado hacia esta conciliación."

La asociación actúa tanto en el ámbito político como en el de la empresa, medios de comunicación, educación, colaboración entre asociaciones y programas de formación. "Observamos que la voluntad política de introducir cambios es grande, y que las empresas con culturas innovadoras quieren colocarse a la cabeza en la aplicación de esos cambios. Por otro lado, los trabajadores comienzan a demandar flexibilidad a sus empresas y a elegir sus puestos de trabajo considerando éste como un elemento definitivo. Pero aún queda mucho por hacer. Nosotras desde la asociación

Proyecto Mujer Familia y Trabajo estamos comprometidas con esta labor", explica.

### **Una labor complicada**

Según Gloria, las asignaturas pendientes en España son aún muchas, y en gran medida algunas de ellas muy lentas y difíciles de poner en práctica. Entre algunos retos que se propone la asociación figura el de conseguir una mayor valoración del trabajo de las mujeres, tanto de las que ejercen un trabajo remunerado como las que no; cambios sociales como la racionalización de los horarios; y, sobre todo, una política integral de conciliación, que trate el problema desde diversos frentes: medidas para una organización más flexible del tiempo y del espacio de trabajo, más y mejores servicios públicos de cuidado de hijos y personas dependientes, mayores prestaciones económicas para ayuda a domicilio por hijo y persona a cargo, y finalmente, medidas fiscales de apoyo a la conciliación

A pesar de las dificultades, desde la asociación reconocen que algún paso se ha dado, aunque corto. Un punto de inflexión se encuentra en 1999, año en que se aprobó la ley para la conciliación familiar y laboral de las personas trabajadoras. La norma introduce un primer bloque de medidas, favoreciendo el reparto de responsabilidades en el ámbito privado, al igual que la protección del trabajador, con la regulación de la reducción de jornada y mayores posibilidades para excedencias y reserva del puesto de trabajo. En el 2002, se aprobó un nuevo paquete de medidas entre las que se encontraba una prestación económica de 100 euros para las mujeres trabajadoras. En el ámbito empresarial, se han comenzado a experimentar cambios en algunas empresas, pero según la presidenta de la asociación "parece ser más por moda, que por un verdadero cambio de mentalidad". "Para que realmente haya un cambio, es necesario evolucionar hacia una cultura empresarial vanguardista, ya existente en Europa, basada en la valoración del hecho de que un trabajador con una vida equilibrada en lo personal y lo laboral, además de mejorar en su calidad de vida, mejora en su calidad de trabajo y por ello aporta una mejor contribución al crecimiento de la empresa", añade.

Hasta el momento, la asociación está recibiendo una acogida muy positiva. Una muestra es el éxito del premio Concilia, una celebración anual en la que cuentan con el apoyo de las Universidades madrileñas y de 14 grandes empresas, entre las que se encuentran Caja Madrid, Procter & Gamble, IBM, Nokia o Acciona.



## **Conciliación de la vida familiar y laboral**

## **Entrevista a Nuria Chinchilla, profesora y directora del Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE**

por Laura Flores, de InfoJobs.net

*Nuria Chinchilla trabaja desde el Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE para llevar adelante proyectos que hagan más fácil la conciliación entre el empleo y la vida personal. De ellos y de los principales problemas que intentan solucionar nos habla en esta entrevista.*

### **¿Cuáles son los principales problemas asociados con los conflictos entre trabajo, familia y vida personal?**

La principal afectada es la familia. Más concretamente la educación y atención de nuestros hijos, a los resultados del informe PISA me remito, y a la generación de los "niños de la llave" educados por la televisión o los canguros. A nivel personal suben los índices de estrés (hay más bajas por este motivo que por maternidad) y los conflictos conyugales aumentan porque no hay tiempo para construir relación conyugal. En la empresa suben los índices de rotación, es decir, el mejor talento se va porque faltan estas políticas. La remuneración ya no es el motivo principal. Seguir aprendiendo y tener una vida equilibrada son los factores clave. Por último, no olvidemos que un empleado/a poco satisfecho/a y con largas jornadas de trabajo es más improductivo y menos creativo a largo plazo.

### **¿En qué medida afectan estos problemas a mujeres y a hombres?**

Sin duda las mujeres son las más afectadas. Ellas viven en primera persona las dobles jornadas (laboral y doméstica), la baja maternal, las excedencias, las reducciones de jornada y el trabajo a tiempo parcial. Cambiar la cultura del trabajo imperante es conseguir que estas fórmulas no penalicen la trayectoria profesional y que, ante el cuidado de una persona mayor o un bebé, no haya que tomar medidas drásticas o acabar saliendo del mercado laboral.

### **¿En qué lugar se encuentra España respecto al resto de países europeos en lo relativo a aplicación de medidas de conciliación de vida laboral y vida familiar?**

Es el peor país europeo en cuanto al apoyo real en presupuestos para la familia y para las empresas que tienen que flexibilizarse para hacer posible la conciliación. Además, sigue habiendo jornadas "interminables" con una pausa de dos horas en el tiempo del almuerzo que el resto de Europa no contempla. Estamos trabajando desde el Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE y la Fundación Independiente para que esto cambie. En breve publicaremos una propuesta para la Racionalización de los Horarios editado por el Ministerio de Administraciones Públicas.

### **¿Un país modelo en el que fijarnos?**

No existe el modelo, pero sí contextos mejores en uno u otro sentido. Europa en general destaca por su horario que finaliza a las 5 ó 6 de la tarde. Francia cuenta con apoyo directo a las familias e infraestructuras. Los países nórdicos ofrecen públicamente todos los servicios necesarios. Alemania y Holanda han implantado con éxito la media jornada.

### **En España, ¿Cómo ha sido la evolución en los últimos años? ¿En qué medidas se ha avanzado?**

La flexibilidad temporal dentro de la jornada es el bloque más estimado. Se ha avanzado en teletrabajo ocasional a lo largo de la semana, facilitando toda la infraestructura, y en flexibilidad de entrada y salida al trabajo, así como en medidas de apoyo como el cheque guardería.

### **¿Qué retos quedan?**

La organización del tiempo de trabajo y la mejor consideración del trabajo a tiempo parcial, así como las diversas reducciones de jornada, las cuales no llevan ajenas siempre un ajuste proporcional de objetivos.

### **¿Qué ventajas adquieren las empresas que aplican medidas de conciliación entre vida laboral y familiar?**

Menor índice de rotación y absentismo, mayor compromiso e involucración del personal, más creatividad, innovación y retención del talento. En el futuro, con el Certificado de Empresa Familiarmente Responsable (EFR), esperamos que la empresa tendrá además beneficios fiscales o más puntos en caso de concurso público.

### **¿Será finalmente necesario que intervenga el Estado y ponga en marcha medidas de obligado cumplimiento en las empresas para que se amplíen las posibilidades de los trabajadores de acogerse a ellas?**

Sin duda en dos aspectos: la armonización de los horarios comerciales, educativos y laborales y por otra parte el impulso del Certificado EFR.

### **¿Algunos ejemplos de medidas y de empresa que las apliquen?**

En la "Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible" (que está colgada en la web de nuestro Centro de Investigación Trabajo y Familia [www.iese.edu/icwf](http://www.iese.edu/icwf) en formato descargable) elaborada con la Comunidad Autónoma de Madrid y la Consejería de Empleo y Mujer, encontrarán las empresas que aplican dichas medidas.

### **¿Cuál ha sido la acogida de esta guía?**

La acogida ha sido inmejorable. Se han difundido las 25.000 guías y ha producido un efecto de imitación enorme en las empresas favoreciendo que muchas se planteen diseñar e implantar programas de conciliación.

