

# CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR Y LA JORNADA LABORAL. NUEVOS RETOS PARA LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

**M.<sup>a</sup> PILAR CURÓS VILÀ**

*Profesora Colaboradora. Universidad de Girona*

**CRISTINA SÁNCHEZ MIRET**

*Profesora Titular. Universidad de Girona*

Este trabajo ha sido seleccionado para su publicación por: don Heliodoro CARPINTERO CAPELL, don Carlos María ALCOVER DE LA HERA, don Juan Manuel CRUZ PALACIOS, don Adolfo HERNÁNDEZ GORDILLO, don José Francisco MORALES DOMÍNGUEZ y doña Cristina SOPEÑA DE LA TORRE.

## **Extracto:**

**LA** investigación que presentamos muestra el análisis llevado a cabo sobre el mercado laboral gerundense desde el punto de vista de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral a partir de entrevistas y encuestas a trabajadoras (386), empresarios (39) y representantes sindicales (2).

El proyecto ha incidido especialmente en los aspectos referentes a la adecuación de las propuestas del Plan Concilia (flexibilidad de horarios y permisos por responsabilidades familiares) para la Administración Pública con la idea de que éstos son objetivos también a asumir por las empresas privadas de nuestro tejido productivo. Hay que saber hasta qué punto los trabajadores y trabajadoras necesitan este tipo de medidas y hasta qué punto las empresas las pueden asumir.

Este trabajo se estructura en tres bloques diferenciados. Un primer bloque que contiene el marco teórico que ha guiado el estudio y una breve explicación del Plan Concilia dado que ha sido el origen de la investigación. En segundo lugar, se explican la metodología aplicada y el diseño y desarrollo del trabajo de campo. En tercer lugar, se abordan los resultados y las principales conclusiones que se han obtenido a partir del análisis llevado a cabo. Además se adjunta, a parte de la bibliografía, un anexo.

**Palabras clave:** conciliación, vida personal, familia, flexibilidad y organizaciones empresariales.

# CONCILIATION OF PERSONAL AND FAMILY LIFE AND WORKING HOURS. NEW CHALLENGES FOR BUSINESS ORGANIZATIONS

**M.<sup>a</sup> PILAR CURÓS VILÀ**

*Profesora Colaboradora. Universidad de Girona*

**CRISTINA SÁNCHEZ MIRET**

*Profesora Titular. Universidad de Girona*

Este trabajo ha sido seleccionado para su publicación por: don Heliodoro CARPINTERO CAPELL, don Carlos María ALCOVER DE LA HERA, don Juan Manuel CRUZ PALACIOS, don Adolfo HERNÁNDEZ GORDILLO, don José Francisco MORALES DOMÍNGUEZ y doña Cristina SOPEÑA DE LA TORRE.

## **Abstract:**

**T**HE current investigation shows the analysis carried out on the labour market in Girona from the point of view of the conciliation between personal, family and working life from interviews made to female workers (386), businessmen (39) and trade union representatives (2).

This project especially focuses on the aspects referring the adjustment of the Concilia Plan proposals (flexible work hours and leave for family responsibilities) for the public Administration with the idea that these are also objectives to be taken by the private enterprises of our productive local area. It is important to know to what extent need such measures and to what extent the enterprise can assume them.

The project consists of three different parts. The first part contains the theoretical framework which has guided our investigation and a brief explanation of the Concilia Plan because it has been the origin of such investigation. The second part explains the methodology used and the design and development of the fieldwork. And finally, the results and main conclusions are shown.

**Keywords:** conciliation, personal life, family, flexibility, business and organizations.

# Sumario

1. La conciliación de la vida personal y laboral.
  - 1.1. El Plan Concilia.
2. Nuestra investigación.
  - 2.1. Metodología.
3. Análisis de los resultados.
  - 3.1. El perfil social de las trabajadoras entrevistadas.
  - 3.2. Las aportaciones cualitativas de las encuestas de las trabajadoras.
  - 3.3. El análisis de las encuestas a los empresarios.
  - 3.4. Las aportaciones cualitativas de las encuestas a los empresarios.
  - 3.5. El análisis de las entrevistas en los sindicatos.
4. Conclusiones.

## Bibliografía.

## 1. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es un problema social de gran complejidad, tanto por los factores que lo producen como por las implicaciones que tiene en la vida de la sociedad en general. Cuando hablamos de conciliación estamos hablando de género y de desigualdades sociales.

La presencia de las mujeres en el mundo laboral no es una cosa nueva, lo que sí ha cambiado es que las mujeres ya no dejan su lugar de trabajo o la actividad profesional para cuidar sus hijos u otras cargas familiares, y sí el hombre se mantiene en el mercado laboral a lo largo de toda su vida <sup>1</sup>.

A pesar de que el análisis del conflicto entre trabajo y familia ha sido abordado desde los años 70 desde perspectivas y teorías diferentes, hay varios puntos de encuentro entre los diferentes posicionamientos y análisis: esta incompatibilidad de las dos esferas, la reproductiva y la productiva; la explicitación de relaciones de género, que son relaciones de poder; y en la dimensión personal, la importancia de las consecuencias que tiene para las mujeres el hecho de vivir en una situación contradictoria. En este último sentido, es importante remarcar que los contenidos de estos roles de cuidadora asignados a la mujer no están constituidos únicamente por tareas y actividades concretas, sino que también está constituido en una responsabilidad constante, en una actitud que con frecuencia da sentimientos de culpa y se traduce en situaciones de fuerte estrés.

Los estudios que se han llevado a cabo en los últimos años ponen de manifiesto que la realidad del reparto del trabajo doméstico y familiar en los hogares catalanes sigue siendo marcadamente tradicional. Las cifras que proporciona el PaD –Encuesta Panel de Desigualdades sociales– elaborada por la Fundación Jaume Bofill <sup>2</sup> en Cataluña muestran claramente el alcance del problema de la falta de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar. Las familias catalanas no lo tienen fácil para

<sup>1</sup> Se tiene que decir que la participación de las mujeres catalanas en el mercado laboral no llegan aún a las cifras que muestran el conjunto de países de la Unión Europea.

<sup>2</sup> Véase Fundació Jaume Bofill: *Estructura Social y desigualdades a Cataluña*. Volumen I y III (2005).

compatibilizar los dos mundos, pero son las mujeres principalmente quienes sufren sus consecuencias. Por una parte, porque es en ellas en quien recae la responsabilidad y el peso más importante del trabajo doméstico y familiar. Del otro porque ellas mismas para poder atender a sus responsabilidades en el trabajo reproductivo modulan su disponibilidad en el trabajo productivo en función de éste.

No hay reparto del trabajo doméstico y familiar y éste sigue siendo responsabilidad de las mujeres incluso cuando éstas trabajan fuera de casa con las implicaciones que eso tiene para la calidad de vida de las mismas mujeres, pero también por la del resto –en positivo y en negativo– de miembros de la familia. Sólo el 9,7% de los hogares catalanes hay corresponsabilización del reparto del trabajo doméstico y familiar entre los dos miembros de la pareja. Son las mujeres las que siguen llevando la carga independientemente de la edad –se da entre los jóvenes y entre los mayores–; de si trabajan o no –lo hace la mujer si trabajan los dos, pero también lo hace si ella trabaja fuera de casa y él no–; y del nivel de estudios de los dos miembros de la pareja –la falta de reparto se produce tanto en parejas con estudios como en aquellas que no tienen–. Es cierto que entre los más jóvenes y cuantos más estudios el porcentaje de corresponsabilización aumenta, pero así y todo, sólo se llega al 21% de los hogares.

La población de Cataluña dedica de media 18,46 horas semanales al trabajo doméstico y familiar: 12,78 horas los días de cada día y 5,68 horas los fines de semana y las diferencias entre hombres y mujeres son muy grandes. La media de los hombres por los días de cada día es de 5,56 horas y por los fines de semana de 2,9 horas. En cambio las mujeres tienen una media casi tres veces más alta: por los días de cada día de 17,55 horas y por los fines de semana de 7,40 horas.

El trabajo doméstico y familiar es considerado una carga (70%) y uno de los temas principales que se señala en la conciliación entre vida familiar y laboral es el de la incompatibilidad entre horarios escolares y laborales. Pero aunque las diferencias son significativas entre las respuestas de hombres y mujeres, no parece que se acaben de corresponder con las diferencias a las horas que dedican a este tipo de trabajo. Parece claro que la percepción de cómo de cargante es el trabajo doméstico y familiar no sólo está influenciada por el número de horas y las tareas que se hacen, también lo está por la valoración que cada uno hace de este tipo de trabajo y por si se trabaja fuera de casa o no.

Por lo tanto, la mayoría de mujeres catalanas se encuentran en una superposición de papeles que se hacen difíciles de compatibilizar, especialmente si éstas son madres o tienen que cuidar a personas dependientes. En palabras de ALBERDI (2003) en el caso de las mujeres se da una confrontación producida por la tensión entre el plan tradicional –centrado en la familia, la maternidad, y aquello que sea afectivo–, y el modelo centrado en el espacio público y atado al trabajo. Esta tensión no se produce en el caso de los hombres que siguen centrados única y exclusivamente en su papel tradicional de mercado. La corresponsabilización del trabajo doméstico y familiar es una asignatura pendiente a los hogares catalanes.

Además no debemos olvidar que las mujeres no tienen en el mercado de trabajo las mismas oportunidades que los hombres, y a igual formación ocupan peores puestos de trabajo, cobran menos y tienen mucho más paro [SÁNCHEZ (2005), RECÍO (2005)].

Las medidas de conciliación no sólo no lo tienen fácil por eso, lo tienen difícil también porque la supeditación de la lógica de la reproducción a la de la producción y a la división sexual del trabajo, ha sido funcional por los sistemas de relaciones de producción dominante a nuestra sociedad. Esencialmente porque de esta manera los costes de reproducción y mantenimiento de la fuerza de trabajo se traslada al ámbito doméstico, y al mismo tiempo, este tipo de trabajo se hace invisible, porque no se contabiliza (BALBO, CARRASCO). Además no debemos olvidar que las mujeres no tienen en el mercado de trabajo las mismas oportunidades que los hombres, y a igual formación ocupan peores puestos de trabajo, cobran menos y tienen mucho más paro [SÁNCHEZ (2005), RECÍO (2005)]. Todas las reivindicaciones sobre la conciliación crean un conflicto de intereses evidente, porque topan con determinaciones estructurales difíciles de mover, pero es precisamente en este sentido de que el papel del estado toma más importancia en la regulación del conflicto y especialmente en la definición de cuál es el espacio que recae a la producción y cuál recae a la reproducción en la vida de los ciudadanos de Cataluña.

Al mismo tiempo debemos ser conscientes de que los conflictos de conciliación de la vida personal y laboral son de una enorme trascendencia social. Van más allá de los hogares y del trabajo, porque ponen en entredicho la misma reproducción de la propia sociedad. El ser humano necesita de la ayuda y el compañerismo de otros, eso es imprescindible por la misma vida humana, y se expresa en especial claridad al inicio y a la finalización de esta misma vida (BECK-GERSHEIM, 2003). El modelo actual de apoyo de este tipo de trabajo esencialmente femenino es insostenible y, además, completamente asimétrico y no correspondido. Se debe producir un nuevo modelo, que esté en consonancia con los nuevos procesos iniciados por la emancipación de la mujer y su masiva incorporación al mercado laboral.

Por lo tanto es la sociedad en su conjunto, no sólo las mujeres, quien necesita que las medidas de conciliación sean efectivas. Por eso es necesario que impliquen un enfoque transversal de las políticas públicas y de la desigualdad por razón de género de manera que muy posiblemente contribuirán, si están bien planteadas, de manera directa a mejorar la calidad de vida de toda la ciudadanía (no sólo de las mujeres) y al mismo tiempo a medio y largo plazo también contribuirán a modificar los hábitos culturales no sólo de discriminación también de pautas laborales y de la relación de equilibrio que se debe establecer entre la vida familiar y la laboral.

### 1.1. El Plan Concilia.

Cuando hablamos de conciliación entre la vida personal y laboral, el Estado pasó a ser un actor clave. No sólo, porque la Administración Pública en su condición de mayor empresa del país, no puede quedar al margen de los asuntos que más preocupan y afectan a los trabajadores sino también porque en el estado de bienestar ésta tiene un papel activo en las relaciones entre trabajadores y empresas.

El Plan Concilia, negociado y acordado con sindicatos, nace –según él mismo se define– con la intención de dar un paso más en la vocación de la Administración Pública de ser una auténtica fábrica de derechos y oportunidades, y para convertirse en un motor que impulse un cambio global en la socie-

dad. Se resalta que estas medidas de conciliación que propone la Administración Pública se insertan en el marco de su proceso de modernización y busca una mayor calidad del servicio público. Al mismo tiempo también considera que la conciliación permite atraer y retener a los mejores profesionales.

El Plan Concilia supone, para más de 500.000 trabajadoras y trabajadores de la Administración General del Estado, una mejora en sus condiciones de vida y trabajo, como también una mejora a los diferentes problemas que se generan con las diferentes estructuras familiares y sociales que aparecen. No se trata de trabajar menos sino de hacerlo mejor. Las diferentes medidas que propone el Plan Concilia son las siguientes: jornada laboral, horario flexible, permiso de paternidad, cuatro semanas más de permiso de maternidad, protección integral a las víctimas de la violencia de género, horario más flexible para las familias monoparentales, tener cuidado de los hijos, personas con dependencia y familiares con enfermedades graves, fecundación asistida y adopciones internacionales y formación profesional.

- **Jornada laboral: máximo hasta las 18:00 horas en la Administración General del Estado.** La jornada laboral, en todos los casos, no podrá alargarse más de las 18:00 horas como límite máximo en todo el ámbito de la Administración General del Estado. Se trata de una iniciativa inédita en las Administraciones Públicas y que nace en vocación de ser un ejemplo por todos los otros ámbitos e instituciones. Con esta medida, se pretende acabar con la costumbre cada vez más extensa de alargar las jornadas de trabajo. De esta manera, la Administración Pública se equipara a los países desarrollados de nuestro entorno, cuyos horarios no exceden, excepto en situaciones extremas, estos límites, con un resultado que en ningún caso es negativo.
- **Horario flexible.** Se mantiene un número de horas semanales trabajadas, tanto para turnos de mañana como por los de jornada completa. Sin embargo, los trabajadores públicos tienen un mayor margen para decidir su propio horario laboral, dentro de unos márgenes fijos más reducidos y una mayor flexibilidad. Las horas fijas de obligada presencia pasan de 32 horas semanales a 27,5 h. Es decir, de 9:00 de la mañana a las 17:00 para los horarios de mañana y tarde, con una interrupción mínima para comer. El horario flexible es el comprendido entre los márgenes:
  - Entre 7:30 y 9:00 por la mañana, de lunes a viernes.
  - De 17:00 a 18:00 de lunes a jueves.
  - De 14:30 a 15:30 los viernes.
- **Permiso por paternidad.** Conscientes de que el nacimiento de los hijos es un momento especialmente complejo a la hora de conciliar la familia y el trabajo, el Ministerio de Administraciones Públicas ha puesto en marcha una serie de novedades, algunas de ellas inéditas en este ámbito, adscritas a aliviar las tensiones propias de estas circunstancias. Se instaura una figura de nueva creación, inédita también en la Administración General del Estado: el permiso paterno de 10 días por nacimiento, acogida o adopción. Con eso, queremos que los padres puedan tomar parte plenamente, y en las mismas condiciones, de tener cuidado de los hijos. Por todos

los trabajadores públicos se permite acumular el periodo de vacaciones al permiso de paternidad, lactancia o maternidad, incluso, cuando haya agotado el año natural.

- **Cuatro semanas más de permiso materno.** Otra de las novedades introducidas, y que hasta ahora no existía en el marco de la Administración General del Estado, consiste en que las madres podrán sustituir, con carácter voluntario, el permiso de lactancia habitual por los hijos menores de 12 meses, por un permiso de 4 semanas que se acumulan a su permiso de maternidad. Con eso, se dan más opciones a la hora de decidir cómo organizar los plazos y los tiempos en las familias.
- **Protección integral a las víctimas de la violencia de género.** El Ministerio de Administraciones Públicas quiere ser severo en el terreno de la defensa de las mujeres víctimas de la violencia de género. Por todo eso, se crea una nueva situación de excedencia por las mujeres en estas circunstancias. De esta manera se contribuye a hacer más efectivas las medidas de protección y permite acogerse a la asistencia social integrada. Para acceder a esta modalidad de excedencia, que no tiene límite de tiempo, no será necesario ni haber trabajado en la Administración un tiempo previo mínimo. Sin embargo, las trabajadoras públicas que se vean obligadas a abandonar su lugar de trabajo para trasladarse a otro lugar de residencia tendrán mayor facilidad para solicitar el traslado a otra localidad.
- **Horario más flexible para las familias monoparentales.** Las nuevas estructuras sociales han cambiado de forma profunda el concepto de familia, propiciando la aparición cada vez más frecuente de las familias monoparentales. En estos casos, la conciliación de la vida laboral y familiar resulta especialmente difícil y compleja, para lo que se impone idear medidas que ayuden a estas situaciones. El Plan Concilia introduce la posibilidad, con carácter excepcional y por un tiempo limitado, de que el empleado público pida, previa autorización y por motivos relacionados con la atención de la familia, una modificación del horario fijo en dos horas.
- **Tener cuidado de los hijos, personas dependientes y familiares con enfermedad grave.** El cuidado de los hijos es una cuestión que afecta directamente a los trabajadores públicos. Para ellos, el Plan Concilia establece que la reducción de la jornada para atención de hijos menores de 6 años, actualmente vigente, se amplíe a los hijos menores de 12 años. De la misma forma, se establece la posibilidad de flexibilizar en una hora el horario fijo de jornada laboral para el cuidado de los hijos menores de 12 años, el cuidado de personas mayores o de personas con discapacidades. Se trata de una iniciativa que convierte en un derecho reconocido por todos los trabajadores públicos una práctica que hasta ahora estaba sujeta al criterio de los responsables de cada área. Una enfermedad grave en el entorno familiar supone, a menudo, la aparición de importantes problemas a la hora de afrontar las atenciones que se requieren en estas circunstancias. Las medidas pactadas con los sindicatos reconocen el derecho, a partir de ahora a acogerse a la posibilidad de reducir en un 50% la jornada laboral durante un mes, sin pérdida ni reducción del salario en los casos de enfermedad muy grave de familiares de primer grado. De la misma forma, se amplía a tres años el periodo máximo de excedencia dado a los trabajadores públicos en los casos de tener cuidado de los hijos o familiar dependiente a su cargo. Esta excedencia garantiza, en los dos primeros años, el mantenimiento del mismo lugar de trabajo. En el tercer año, se garantiza el mismo sueldo y nivel en la misma localidad.

- **Fecundación asistida y a adopciones internacionales.** En situaciones excepcionales, como son las de fecundación asistida y adopciones internacionales, se crean también unas figuras nuevas en la Administración General del Estado. En el primero de estos casos, se establece el derecho –hasta ahora no reconocido– a no ir al trabajo con el fin de someterse a los tratamientos pertinentes. Sin embargo, en el caso de las adopciones, se tiene el derecho a un permiso de 2 meses en los supuestos de adopciones internacionales, manteniendo las retribuciones básicas del trabajador.
- **Formación profesional.** Otro aspecto que afecta a numerosos trabajadores públicos es el de conciliar la formación profesional con el trabajo, sin renunciar por eso a tener una vida personal. De esta manera, los cursos de formación continuada podrán, a partir de ahora, impartirse durante los permisos o excedencias.

Para nuestra investigación son especialmente relevantes las medidas que hacen referencia al tiempo de trabajo, dado que hemos considerado que es uno de los aspectos en los que hay más debate social. Al mismo tiempo, lo son también porque aparte de los horarios relacionados con el trabajo, la idea de fondo del Plan Concilia es lograr un cambio de horarios sociales, es decir, de la administración pública, de los comercios, de las escuelas... El modelo de referencia es el europeo:

Tipo de jornada	Horas
Jornada completa	8 a 12 h y de 13 a 17 h
Jornada comercial	8 a 19 h
Jornada de restauración	12 a 15 h y de 18 a 22 h
Atención al público administración	7 a 12 h
Jornada escolar	8 a 16 h

## 2. NUESTRA INVESTIGACIÓN

El objetivo de nuestro proyecto es mostrar por una parte la realidad de la problemática de la conciliación entre la vida laboral y personal del conjunto de trabajadoras del mercado laboral gerundense y la dificultad que puede presentar en algunos aspectos, especialmente en las medidas de flexibilidad horaria y de jornada laboral europea que propone la aplicación del Plan Concilia, dado que este plan está pensado por los trabajadores en general de la Administración Pública con características laborales diferentes. Al mismo tiempo queremos contraponer esta realidad desde la perspectiva del trabajo a la que tienen los empresarios y los sindicatos.

La investigación se ha diseñado a partir de encuestas y entrevistas y se ha centrado en la compatibilización de los dos ámbitos –el familiar y el laboral–, y en la integración de los derechos que aporta el Plan Concilia a las condiciones de trabajo.

Los colectivos entrevistados han sido tres diferentes:

- Trabajadoras <sup>3</sup>.
- Empresarios.
- Representantes de los sindicatos.

Todas las encuestas y entrevistas han estado realizadas en la provincia de Gerona, a tres comarcas en concreto: Gironès, Baix Empordà y Garrotxa. Hay que apuntar que la elección de las tres comarcas mencionadas se ha hecho de manera que reflejase la variedad geográfica y económica de nuestra provincia, una comarca básicamente urbana (Gironés), una costera (Baix Empordà) y una interior y rural (Garrotxa). En la siguiente mesa queda representado el cálculo de la muestra, que tiene un nivel de confianza del 95% y un error muestral del  $\pm 5\%$ . Se hace una afijación proporcional entre las tres comarcas elegidas. El resultado ha sido de un tamaño muestral de 386 casos.

### MESA 1. Muestra teórica.

Comarca	Mujeres de 18 a 65años*	Muestra
Baix Empordà	38.499	128
Gironés	52.435	128
Garrotxa	15.648	128
<b>Total</b>	<b>106.582</b>	<b>386</b>

FUENTE: *Instituto de Estadística Cataluña (Año 2005).*

Respecto a las encuestas a las empresas se han realizado 39 repartidas entre las 3 comarcas. Se han hecho también dos encuestas a representantes sindicales: uno de CC.OO. y uno de UGT.

## 2.1. Metodología.

De acuerdo con la adopción de una perspectiva metodológica combinada, el estudio que se presenta utiliza tanto un análisis cuantitativo como cualitativo y, por lo tanto, los cuestionarios tienen tanto una parte de preguntas cerradas como una parte de preguntas abiertas a partir de las cuales se hace una entrevista semi-dirigida.

Para el diseño de los cuestionarios se ha hecho una revisión de los antecedentes y de la situación actual del fenómeno objeto de estudio. En este sentido se revisa la bibliografía y los datos de encuestas referentes a la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral a Cataluña y al conjunto de España.

<sup>3</sup> Las encuestas y entrevistas a los trabajadores se han realizado a trabajadoras porque la disponibilidad de presupuesto no nos ha permitido trabajar en una muestra más grande y dado que toda la literatura sobre el tema muestra claramente que éste es hoy día un problema de los dos sexos pero que sufren las mujeres por la estructuración sexista de las tareas sociales hemos optado por recoger sólo la opinión de éstas.

El cuestionario de las trabajadoras tiene como objetivo estudiar la realidad de las dificultades existentes a la hora de conciliar la vida familiar y la vida profesional haciendo especial incidencia en la aplicación y adecuación de las propuestas del Plan Concilia. Éste está compuesto por 53 preguntas, de las cuales nueve son preguntas abiertas, que se han tratado cualitativamente.

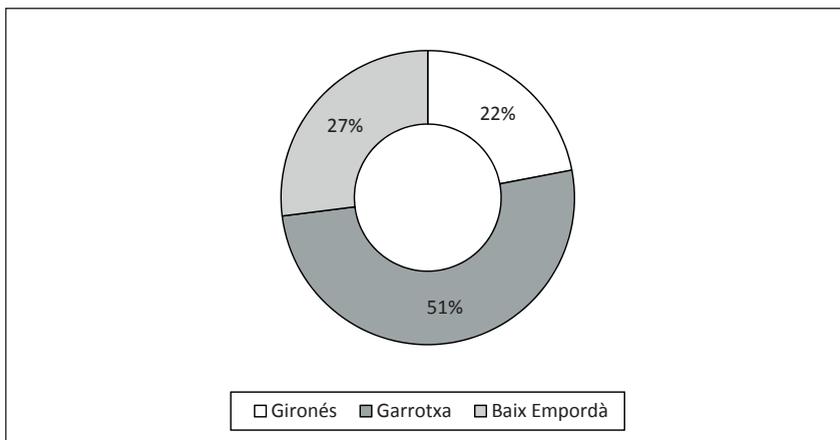
El cuestionario de los empresarios se diseña tanto por conocer la opinión sobre las medidas del Plan Concilia como para saber qué piensan los empresarios de la conciliación en general. Con el cuestionario de los sindicatos se ha querido saber la opinión y las medidas adoptadas. El cuestionario está estructurado en 20 preguntas de las cuales 16 son abiertas.

El trabajo de campo ha estado desarrollado durante los meses de octubre a junio. Una vez obtenidas las encuestas se procede a la construcción de una matriz de datos para su posterior análisis estadístico, a partir del estudio de frecuencias de las variables, así como de los cruces de variables que se han considerado más relevantes para nuestra búsqueda. La información cualitativa del estudio ha sido fundamental de cara a complementar y profundizar los datos provenientes del análisis cuantitativo.

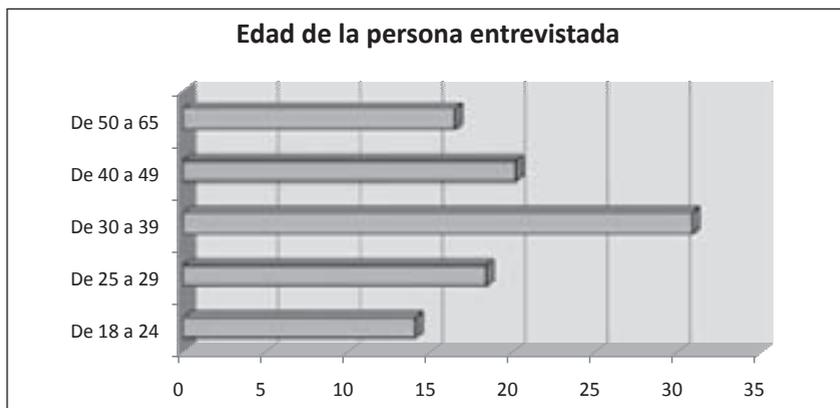
### 3. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

#### 3.1. El perfil social de las trabajadoras entrevistadas.

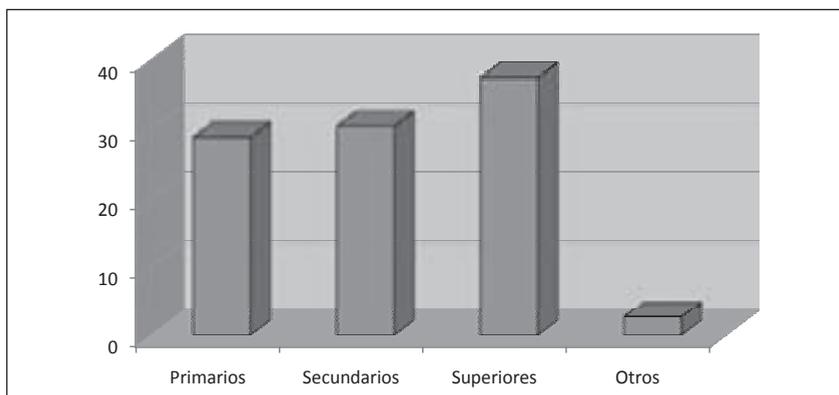
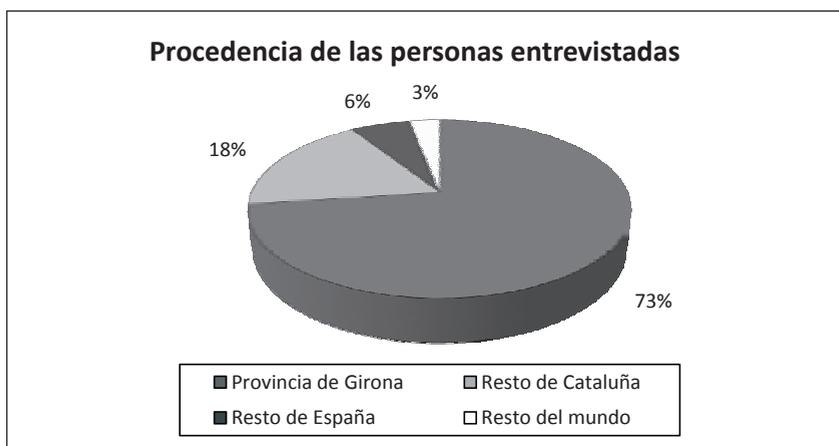
Las entrevistas se han llevado a cabo a tres comarcas gerundenses: el Gironés, la Garrotxa y el Baix Empordà.

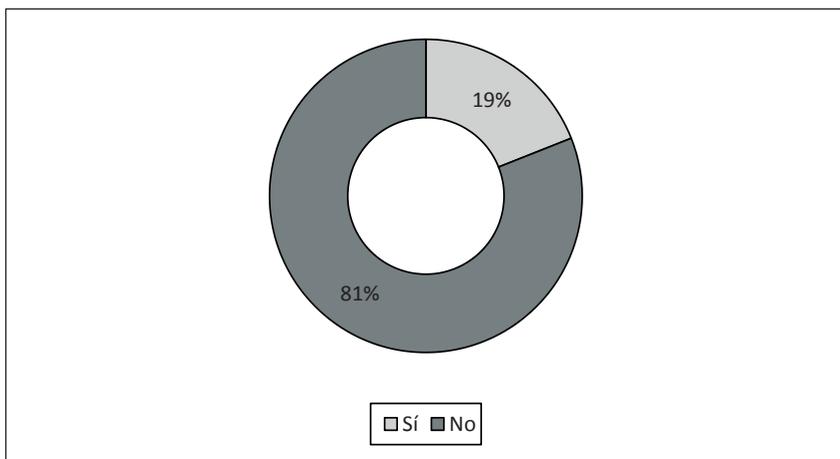


La muestra analizada tiene la siguiente estructura por edades, con una media que se sitúa en los 37 años, y con una variabilidad del 30%.



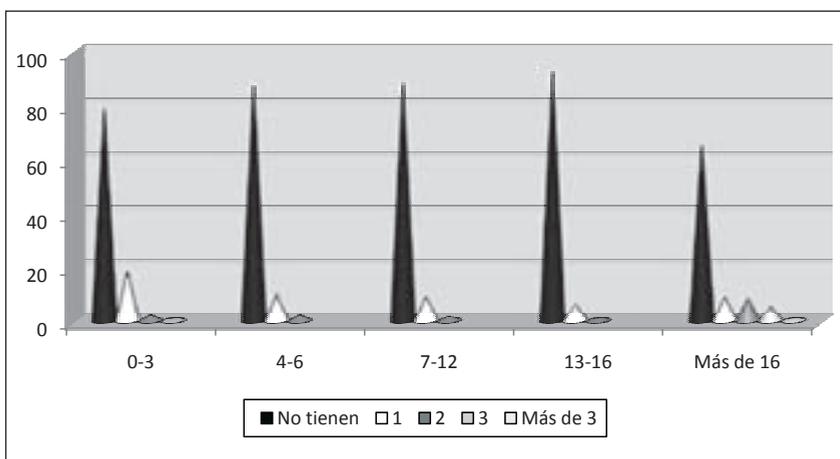
Por procedencia, las entrevistadas son mayoritariamente nacidas en Cataluña, seguidas de las nacidas en el resto del Estado español. La población analizada muestra un perfil educativo, con una gran sobrerrepresentación de los niveles más altos y mayoritariamente las entrevistadas no siguen estudiando en la actualidad.



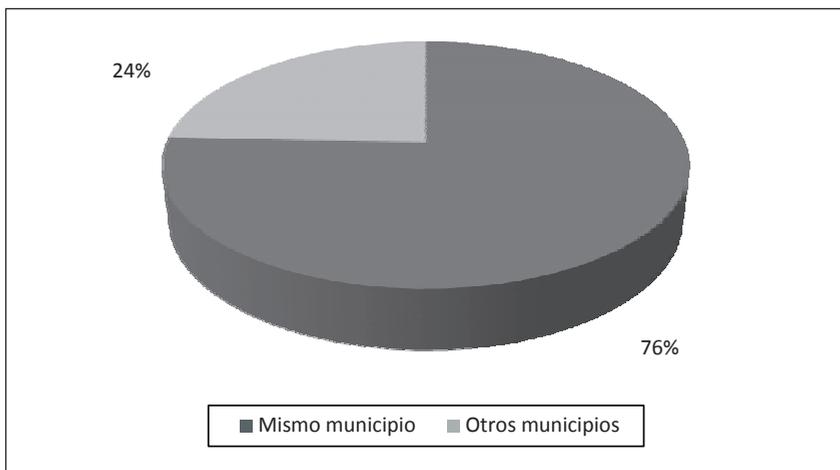


Para contextualizar la realidad familiar de las mujeres se ha hecho un seguido de preguntas en referencia a los hijos y a personas mayores dependientes. La mayoría de las entrevistadas no tienen hijos, pero casi dos terceras partes de la muestra están casadas o viven en pareja. Aquellas que sí que tienen niños en edad escolar van mayoritariamente a centros del mismo municipio. Por otra parte, un 22,6% de los casos tienen a cargo una o más personas dependientes.

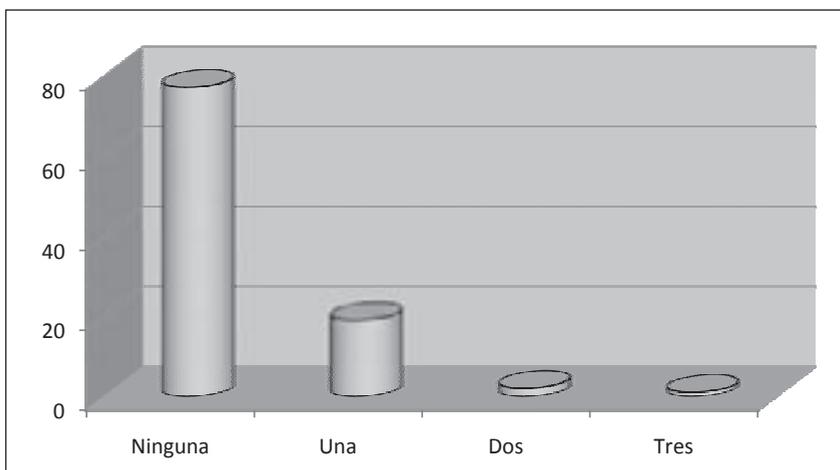
Número hijos/Edad	0-3	4-6	7-12	13-16	Más de 16
No tienen	79,0	87,8	88,9	92,3	65,5
1	18,6	10,1	9,6	6,6	9,3
2	2,1	2,1	1,6	1,1	9,0
3	0,3				5,6
Más de 3					0,6
Total	100	100	100	100	100



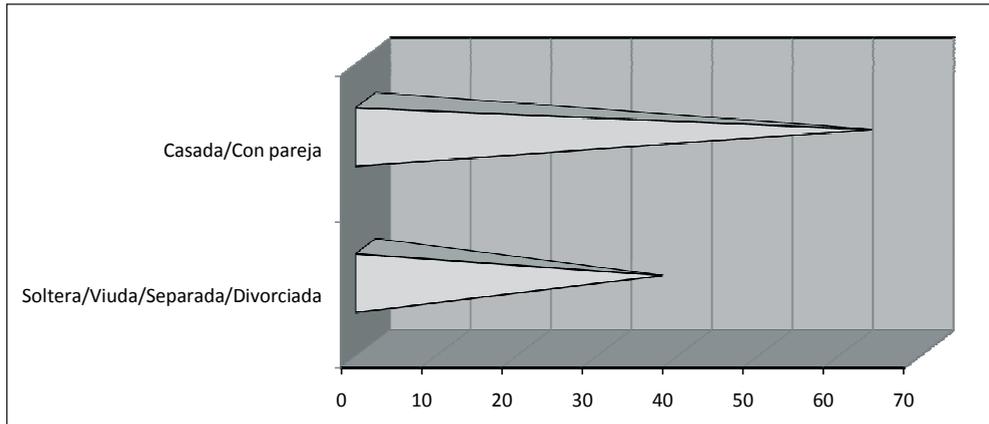
Municipio escuela hijos	Porcentaje
Mismo municipio	75,6
Otros municipios	24,4
Total	100



N.º Personas dependientes	Porcentaje
Ninguna	77,4
Una	19,4
Dos	2,1
Tres	1,1
Total	100

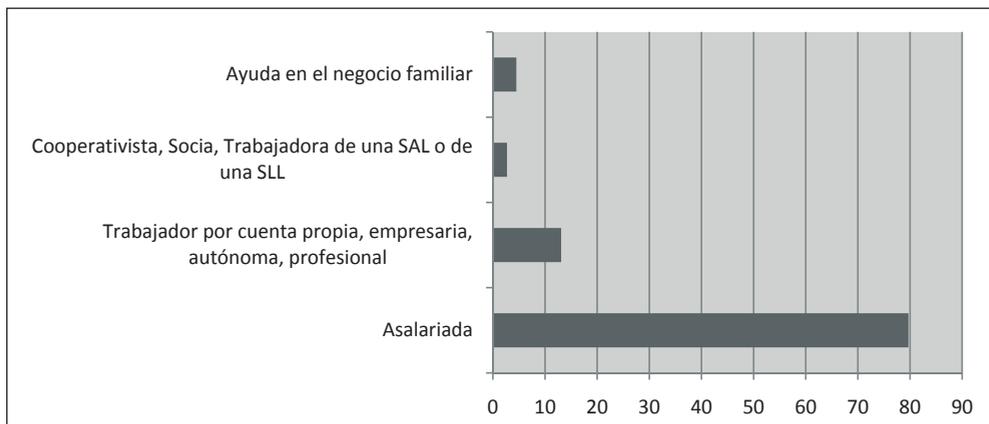


Estado civil actual	Porcentaje
Soltera/Viuda/Separada/Divorciada	37,0
Casada/Con pareja	63,0
Total	100

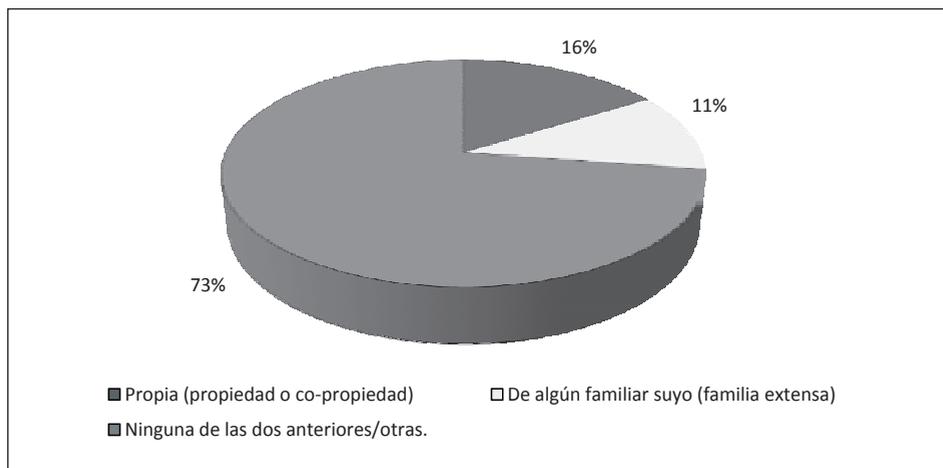


Para terminar este perfil hay que establecer cuál es la situación laboral de las entrevistadas, la mayoría son asalariadas, especialmente trabajadoras de los servicios (22,1%) y técnicas medianas (14,4%). Y el tamaño del centro de trabajo es de 48 empleados y el sector más habitual es el privado.

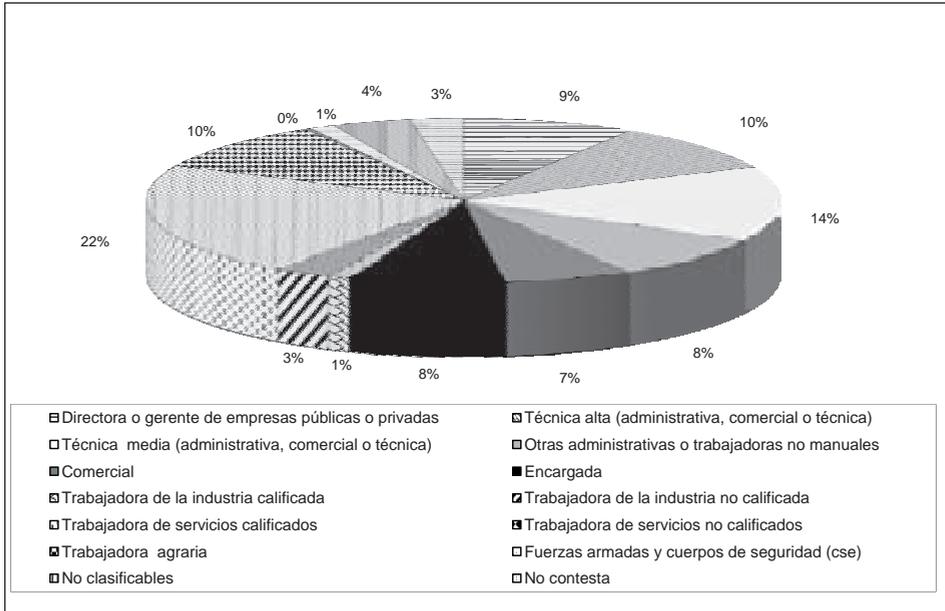
Situación laboral	Porcentaje
Asalariada	79,7
Trabajador por cuenta propia, empresaria, autónoma, profesional	13,1
Cooperativista, Socia, Trabajadora de una SAL o de una SLL	2,7
Ayuda en el negocio familiar	4,5
Total	100



Pertenencia empresa	Porcentaje
Propia (propiedad o co-propiedad).	16,1
De algún familiar suyo (familia extensa)	11,3
Ninguna de las dos anteriores/otras	72,7
Total	100

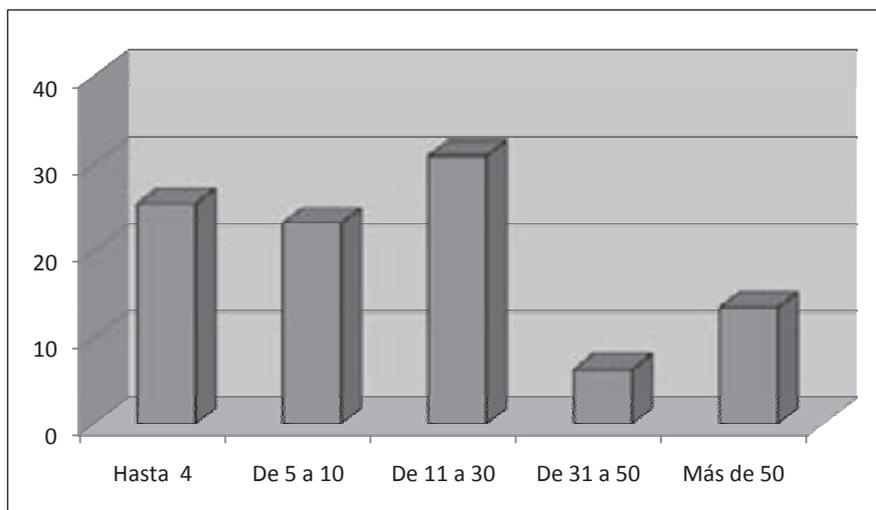


Tipo de trabajo	Porcentaje
Directora o gerente de empresas públicas o privadas	8,8
Técnica alta (administrativa, comercial o técnica)	9,6
Técnica media (administrativa, comercial o técnica)	14,4
Otras administrativas o trabajadoras no manuales	8,5
Comercial	6,6
Encargada	8,0
Trabajadora de la industria calificada	1,1
Trabajadora de la industria no calificada	2,9
Trabajadora de servicios calificada	22,1
Trabajadora de servicios no calificada	9,8
Trabajadora agraria	0,3
Fuerzas armadas y cuerpos de seguridad (cse)	1,3
No clasificables	4,0
No contesta	2,7
Total	100

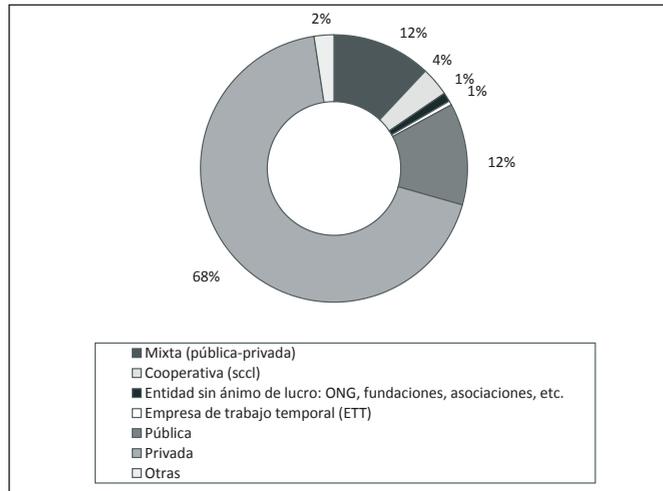


Sector actividad	Porcentaje
Hostelería	4,8
Construcción	4,8
Comercio al minorista	23,1
Comercio al mayorista	3,2
Servicios del automóvil	3,2
Transporte o almacenaje	1,1
Sanidad y Servicios Sociales	9,8
Enseñanza	8,2
Administraciones públicas	4,8
Servicio doméstico o de limpieza	1,1
Banca y seguros	6,9
Otros servicios	18,4
Industria de alimentación	4,5
Industria del automóvil y de la maquinaria eléctrica o electrónica	0,3
Industrias químicas	1,1
Otras industrias	3,7
Agricultura, ganadería, jardinería	1,1
Total	100

Número de trabajadores	Porcentaje
Hasta 4	25,6
De 5 a 10	23,3
De 11 a 30	31,0
De 31 a 50	6,5
Más de 50	13,6



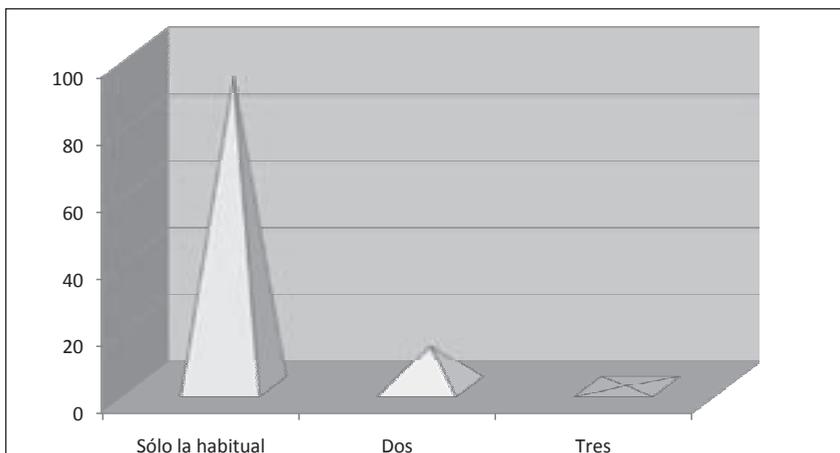
Tipo de organización	Porcentaje
Mixta (pública-privada)	12,0
Cooperativa (sccl)	3,5
Entidad sin ánimo de lucro: ONG, fundaciones, asociaciones, etc.	1,1
Empresa de trabajo temporal (ETT)	0,5
Pública	12,3
Privada	68,2
Otras	2,4
Total	100



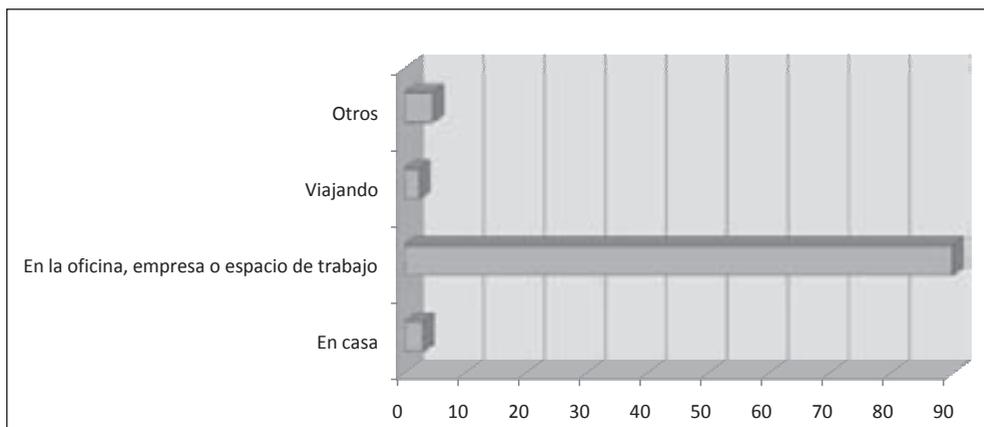
3.1.1. Las condiciones laborales.

Una vez analizado el perfil social de las entrevistadas vamos a constatar cuáles son las condiciones en las que realizan su tarea laboral, especialmente en todo aquello que está relacionado con la jornada laboral y que puede implicar problemas para la conciliación de la realidad laboral y persona l o familiar. Sólo el 13% tiene más de un empleo y las tareas laborales las realizan mayoritariamente en el puesto de trabajo, aunque en un 30% de los casos se llevan trabajo extra a casa.

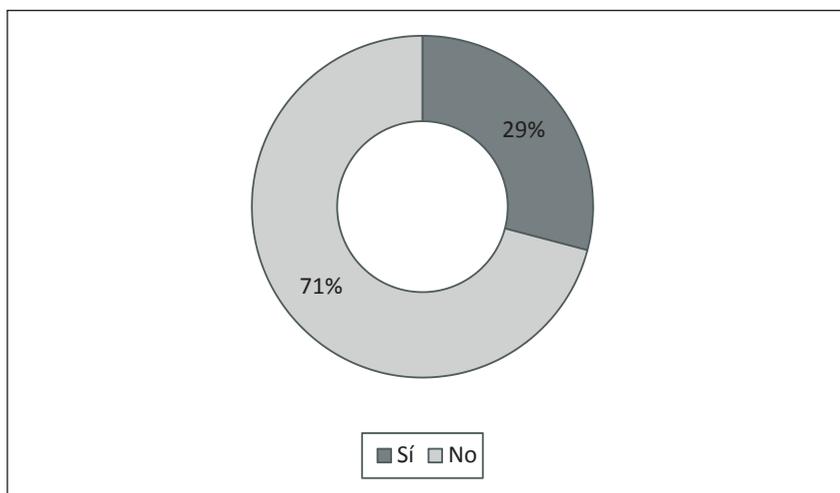
Número de tareas	Porcentaje
Sólo la habitual	86,9
Dos	12,8
Tres	0,3
Total	100



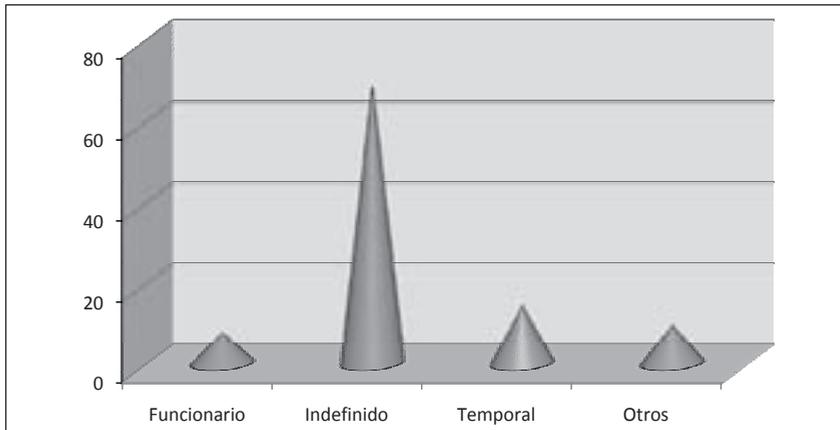
Lugar donde realiza la tarea	Porcentaje
En casa	3,0
En la oficina, empresa o espacio de trabajo	90,0
Viajando	2,4
Otros	4,6
Total	100



Tarea laboral en casa	Porcentaje
Sí	29,1
No	70,9
Total	100

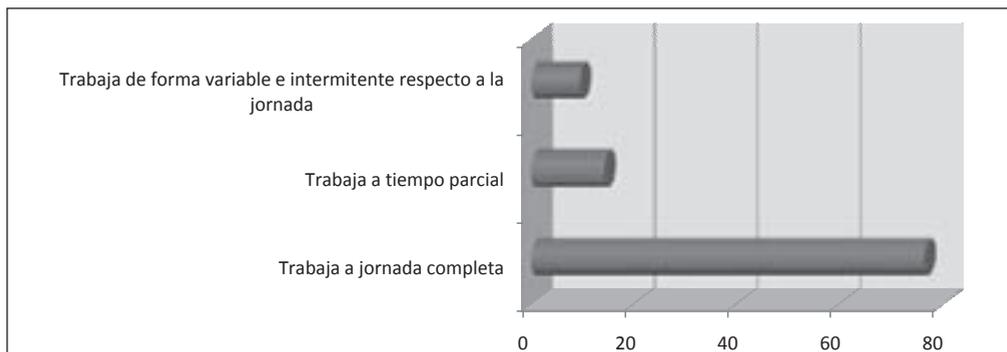


Tipo de contrato	Porcentaje
Funcionario	7,6
Indefinido	68,6
Temporal	14,3
Otros	9,5
Total	100

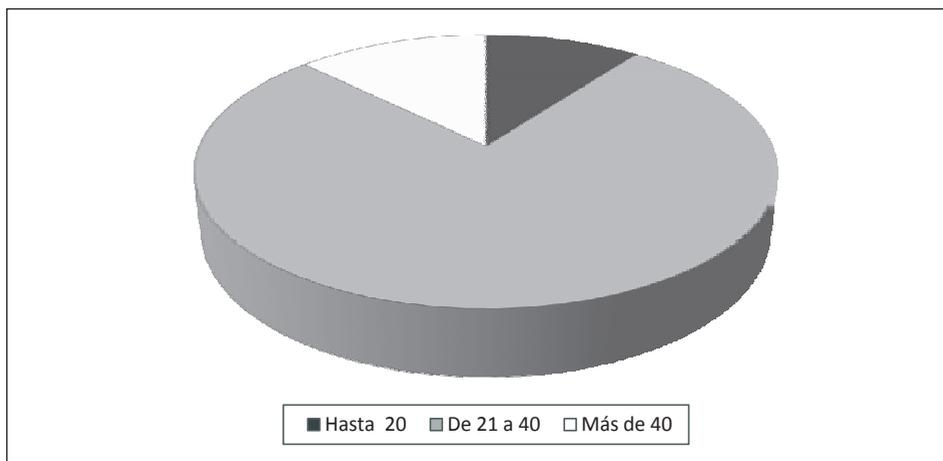


Por lo que respecta a la jornada laboral es mayoritaria la jornada completa; en el 76,6% de los casos hacen entre 21 y 40 horas semanales –la media es de 40 horas semanales– normalmente cinco días a la semana y en jornada partida. El 18,8% trabaja en diferentes turnos, y eso en casi la mitad de los casos les supone problemas de conciliación. La media de horas extra es de 3,6 pero un poco más de la mitad de las entrevistadas dicen que no hacen ninguna hora aparte de su horario oficial.

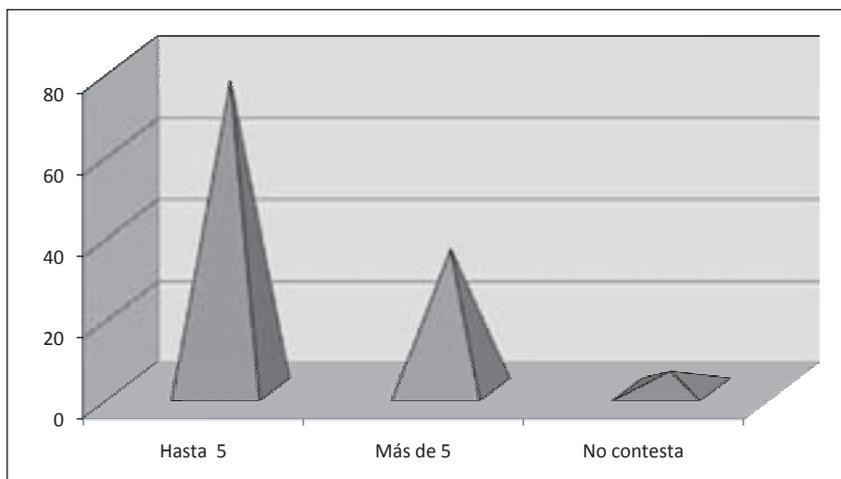
Tipo de jornada laboral	Porcentaje
Trabaja a jornada completa	76,5
Trabaja a tiempo parcial	14,2
Trabaja de forma variable e intermitente respecto a la jornada	9,4
Total	100



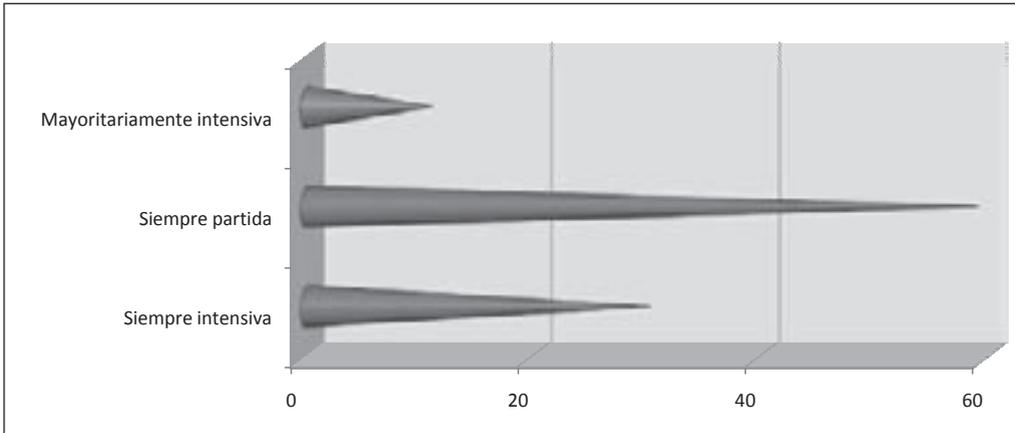
Horas semana jornada laboral	Porcentaje
Hasta 20	10,2
De 21 a 40	76,6
Más de 40	12,6
Total	100



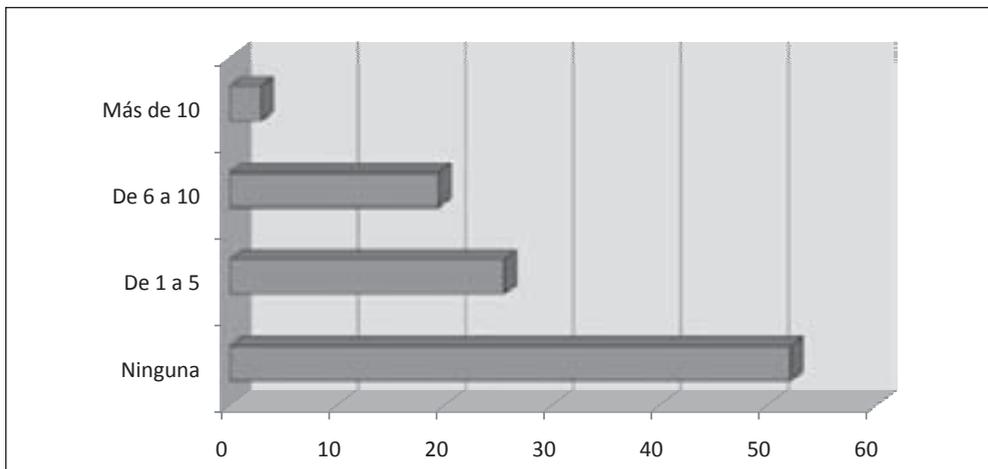
Número de días a la semana que trabaja	Porcentaje
Hasta 5	70,0
Más de 5	25,5
No contesta	4,5
Total	100



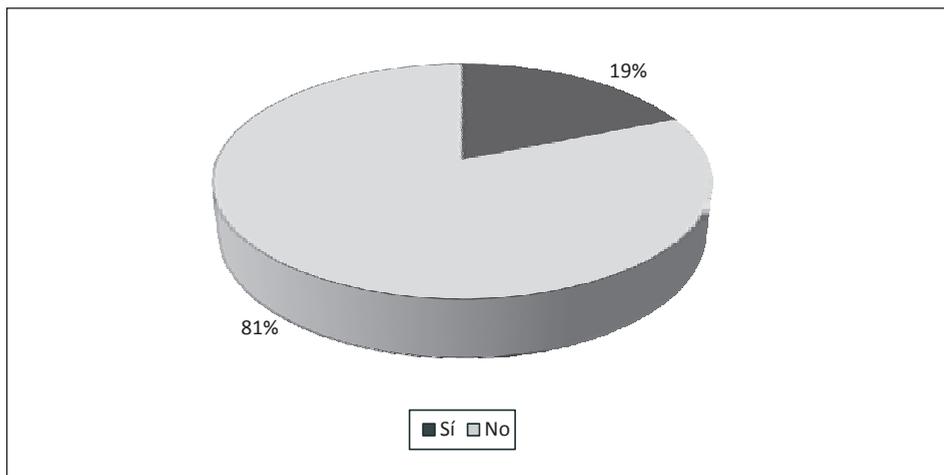
Tipo de jornada	Porcentaje
Siempre intensiva	30,1
Siempre partida	58,9
Mayoritariamente intensiva	11,0
Total	100



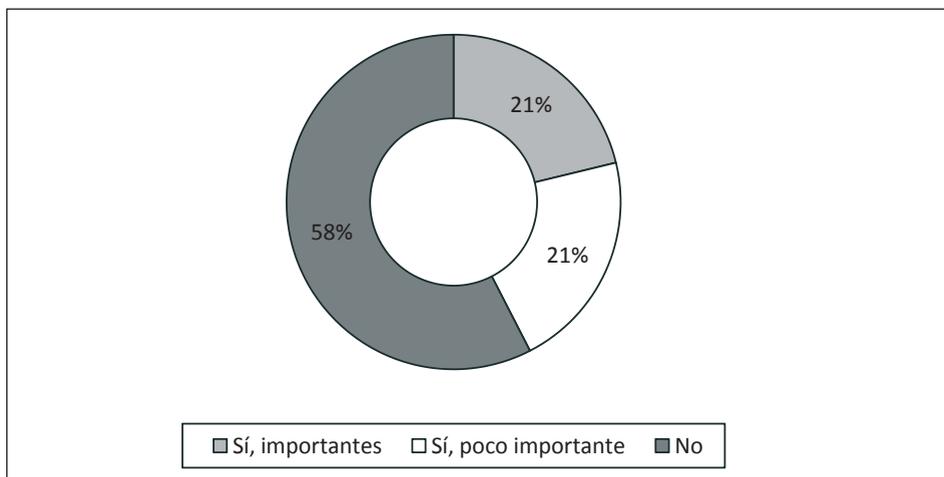
Número de horas fuera del horario oficial	Porcentaje
Ninguna	52,1
De 1 a 5	25,5
De 6 a 10	19,4
Más de 10	2,9
Total	100



Cambio de turno	Porcentaje
Sí	18,8
No	81,2
Total	100



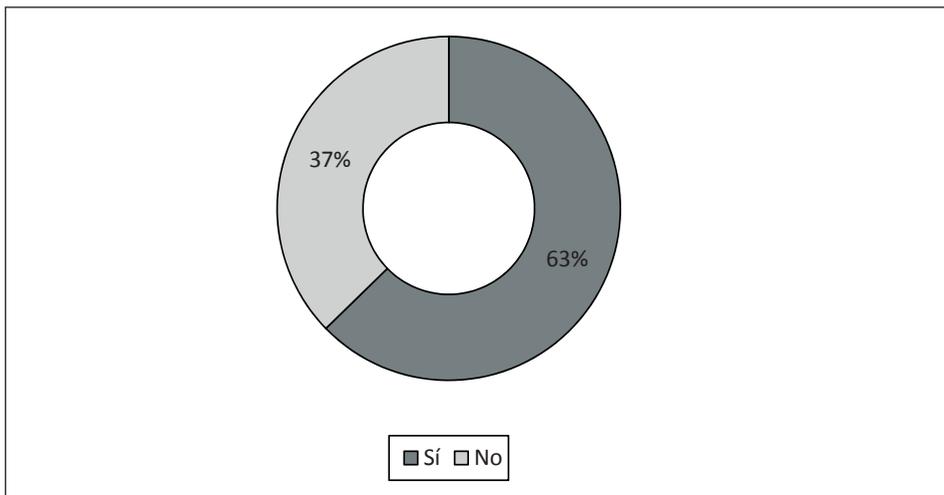
Problemas por los cambios de turno	Porcentaje
Sí, importantes	21,2
Sí, poco importante	21,2
No	57,5
Total	100



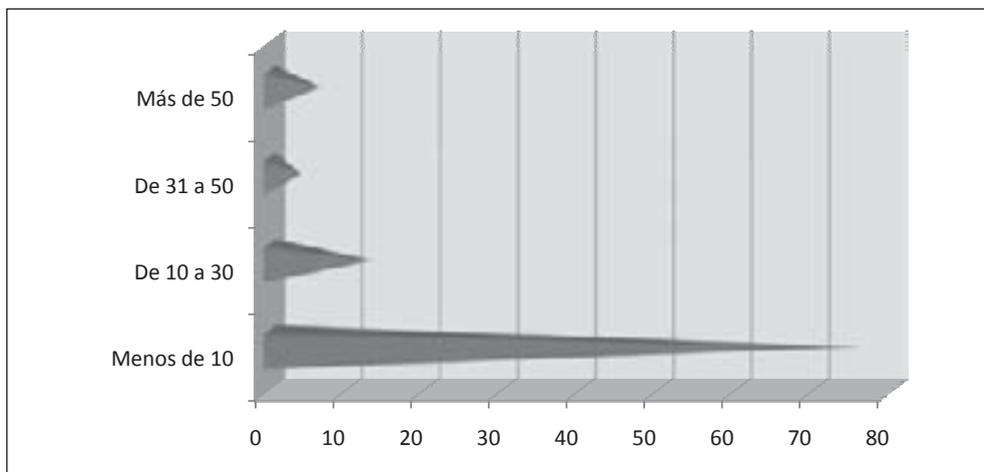
Un aspecto importante para la conciliación es la proximidad del puesto de trabajo con el domicilio de residencia. La mayoría de las entrevistadas trabajan en el mismo municipio con lo cual el tiempo de desplazamiento al trabajo se reduce bastante. El 76,1% hace menos de 10 kilómetros para ir al trabajo y sólo un 6,6% hace más de 50. Un 50% de las encuestadas hace unos 3 km diarios dado que la media es de 3 km. Un 26% hace entre 4 y 10 km y el resto, un 24%, sobrepasa los 10 km diarios.

La media de tiempo de desplazamiento al trabajo es de 12 minutos, y la población está casi dividida: el 50% entre las que hacen dos viajes y las que hacen 4 cada día.

Trabaja en el mismo municipio de residencia	Porcentaje
Sí	62,7
No	37,3
Total	100

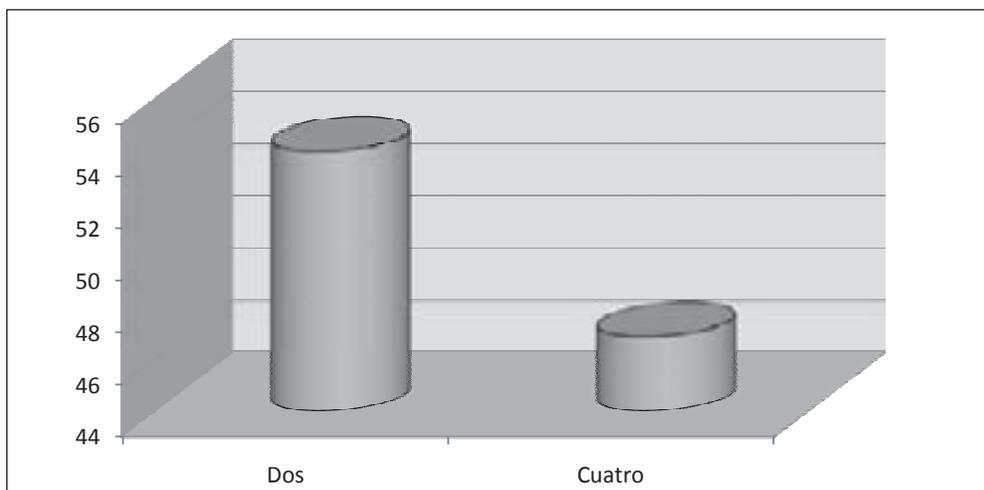


Km hacia el lugar de trabajo	Porcentaje
Menos de 10	76,1
De 10 a 30	13,3
De 31 a 50	4,0
Más de 50	6,6
Total	100



Minutos de desplazamiento al lugar de trabajo	Porcentaje
Menos de 10	65,7
De 11 a 30	26,3
De 31 a 60	5,1
Más de 60	2,9
Total	100

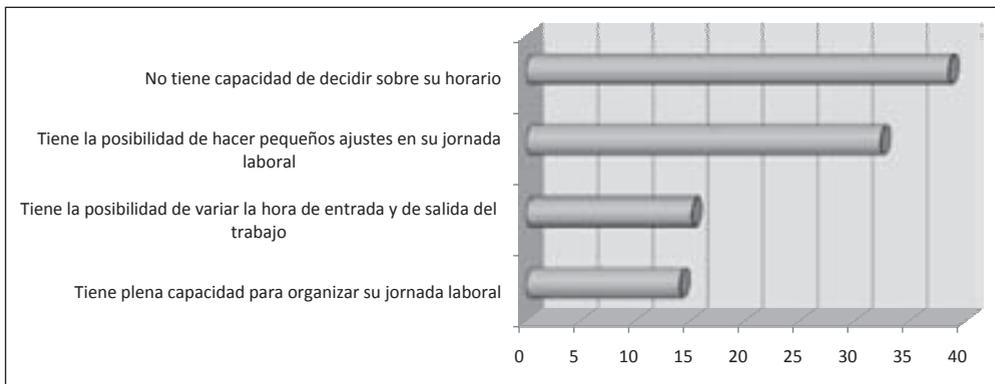
Veces diarias desplazamiento	Porcentaje
2	53,8
4	46,2
Total	100



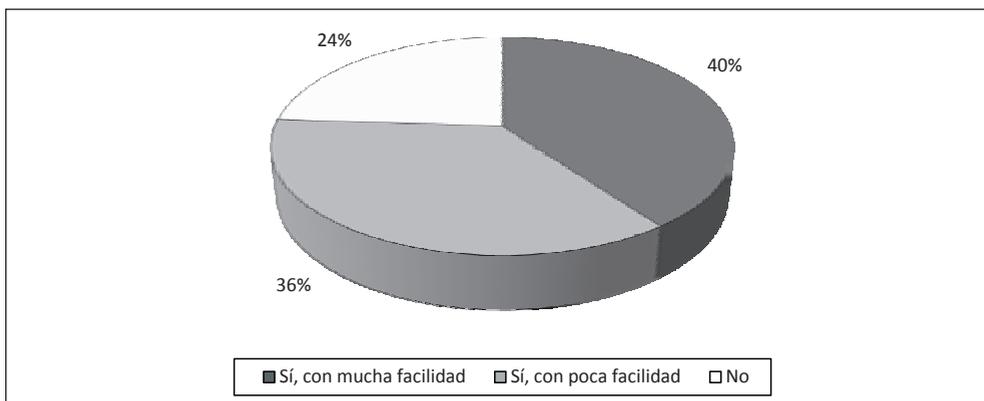
La flexibilidad en la jornada, la posibilidad de poder hacer cambios es un aspecto muy importante a tener en cuenta, pero éste es uno de los aspectos más rígidos de las condiciones de trabajo de las entrevistadas. Sólo un 39% de las encuestadas tienen mucha facilidad para hacer cambios puntuales de jornada a sus empleos.

Posibilidades de organización de su tarea	Porcentaje
Tiene plena capacidad para organizar su jornada laboral	14,0
Tiene la posibilidad de variar la hora de entrada y de salida del trabajo	15,1
Tiene la posibilidad de hacer pequeños ajustes en su jornada laboral (*)	32,3
No tiene capacidad de decidir sobre su horario	38,5
Total	100

(\*) Utilizando una bolsa de horas y días de permiso retribuido.

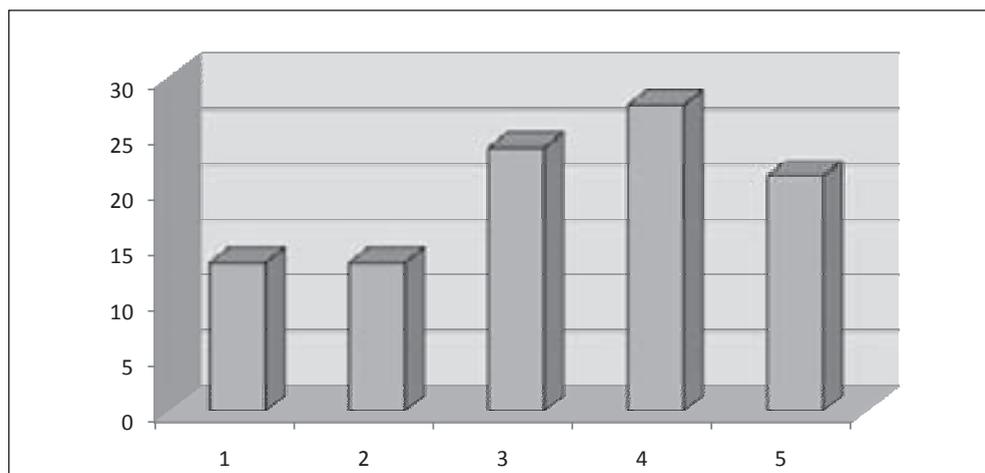


Cambios puntuales	Porcentaje
Sí, con mucha facilidad	39,2
Sí, con poca facilidad	36,4
No	24,4
Total	100

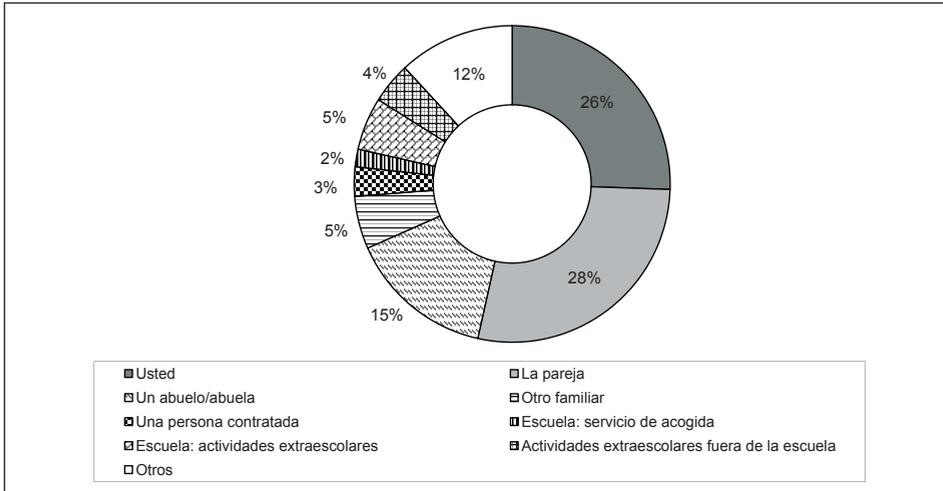


Cuando se tienen hijos, especialmente si éstos son pequeños, los problemas se hacen más grandes y muchas veces se deja o se reduce el empleo debido a la incompatibilidad de jornadas. Entre nuestras entrevistadas el 28% debe reducir la jornada a causa de los hijos y el 18% debido al cuidado de una persona mayor o enferma.

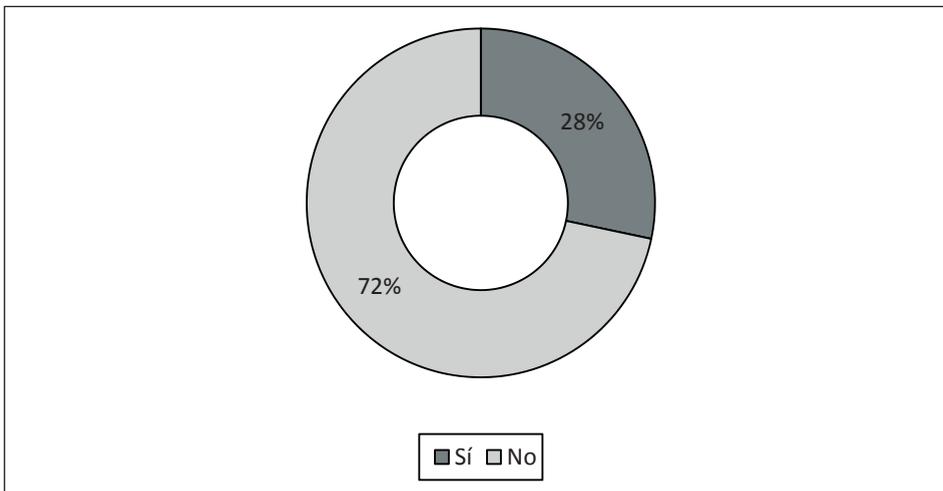
Nivel de ajuste del horario escolar y del horario laboral (de menos a más)	Porcentaje
1	13,5
2	13,5
3	23,9
4	27,7
5	21,3
Total	100
Mediana	3,3



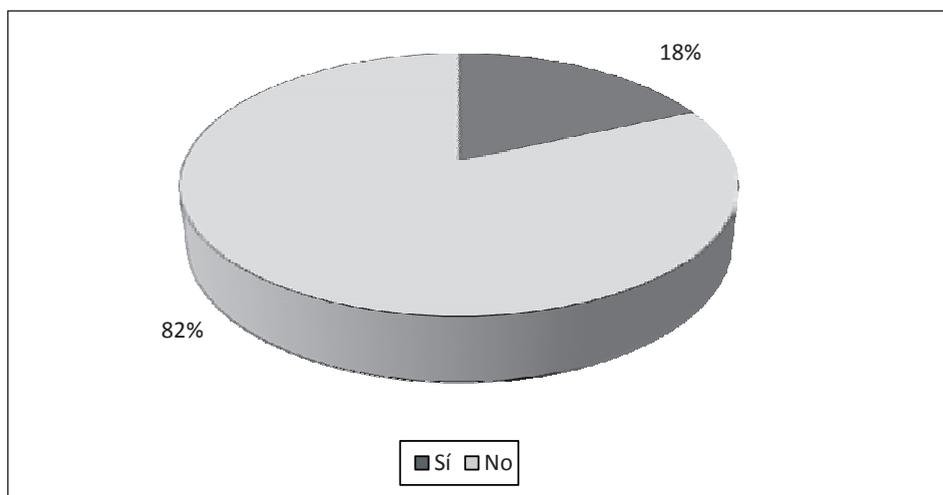
Quién se ocupa de los hijos mientras usted trabaja	Porcentaje
Usted	25,6
La pareja	28,0
Un abuelo/abuela	14,9
Otro familiar	5,4
Una persona contratada	3,0
Escuela: servicio de acogida	1,8
Escuela: actividades extraescolares	5,4
Actividades extraescolares fuera de la escuela	4,2
Otros	11,9
Total	100



Reducción jornada para cuidar de los hijos	Porcentaje
Sí	28,3
No	71,7
Total	100

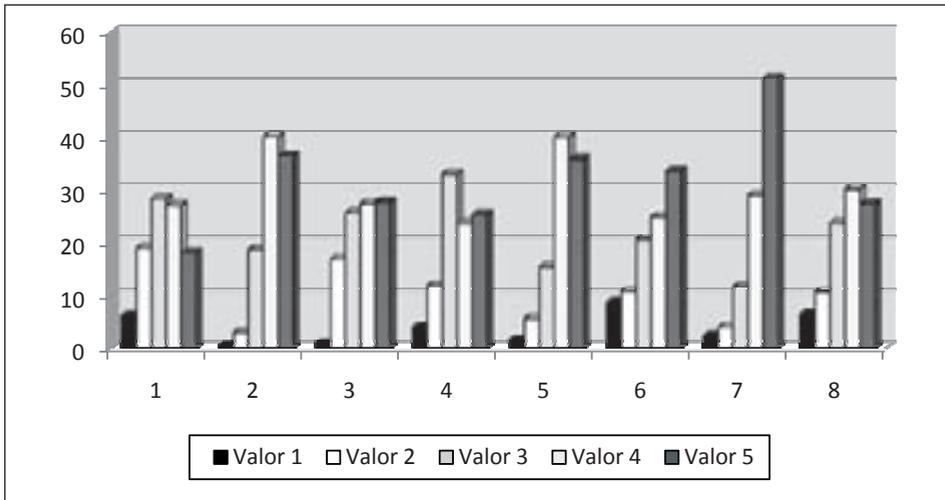


Reducción jornada para cuidar persona mayor o enferma	Porcentaje
Sí	18,3
No	81,7
Total	100

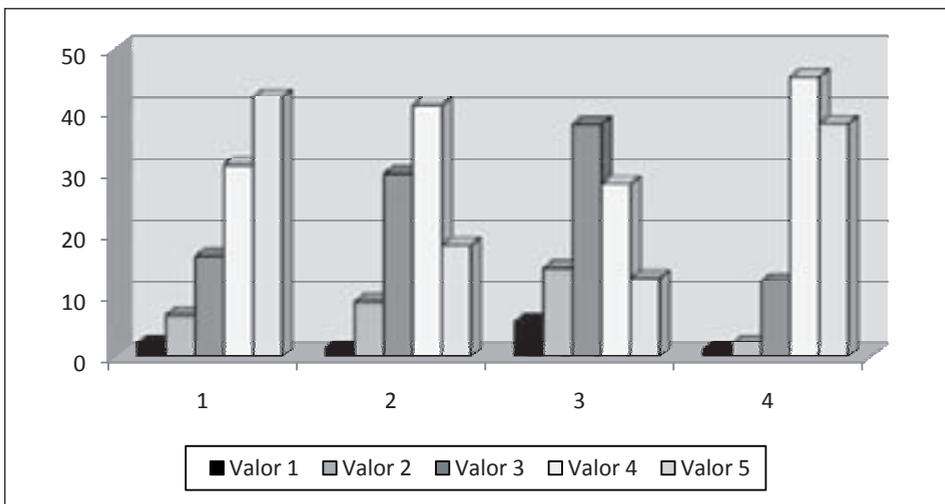


Hemos visto hasta ahora que con hijos o sin hijos la jornada laboral es un tema clave para la conciliación. Al mismo tiempo, sin lugar a dudas éste es un aspecto que incide directamente en la satisfacción respecto del trabajo laboral, de hecho la jornada es el segundo aspecto que más insatisfacción crea después del salario. Los aspectos de la vida con que las entrevistadas están más insatisfechas son precisamente la cantidad de tiempo que dedican a la familia. Y la cantidad de tiempo libre de que disponen.

Satisfacción (de menos a más)	1 Salario	2 Relación con compañeros/as trabajo	3 Relación con superior/es	4 Jornada laboral	5 Condiciones espacio	6 Tiempo invertido en desplazarse	7. Actividad que realiza	8 Reconocimiento social de su trabajo
1	6,4	0,5	1,2	4,3	1,9	8,9	2,7	6,7
2	19,3	3,3	17,1	12,3	5,9	11,1	4,3	11,0
3	28,6	19,0	26,0	33,5	15,7	20,8	12,1	24,2
4	27,3	40,4	27,7	24,1	40,3	25,3	29,3	30,4
5	18,4	36,8	28,0	25,7	36,2	34,0	51,6	27,7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
Mediana	3,3	4,1	3,6	3,5	4,0	3,6	4,2	3,6



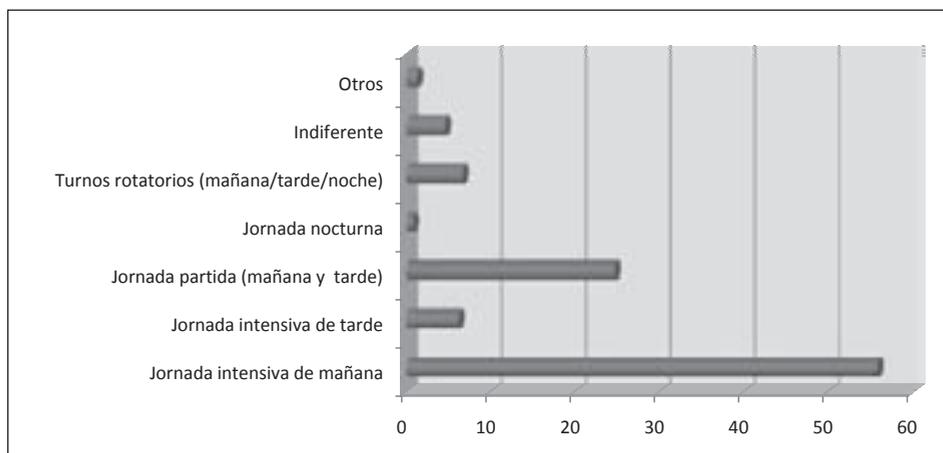
Nivel satisfacción	1 En su trabajo	2 Cantidad de tiempo que dedica a su familia	3 Cantidad de tiempo libre de que dispone	4 Con su vida en general
1	2,4	1,4	5,9	1,1
2	7,0	9,2	14,6	2,4
3	16,5	30,0	38,1	12,5
4	31,4	41,1	28,4	45,8
5	42,5	18,4	13,0	38,2
Total	100	100	100	100
Mediana	4,0	3,6	3,3	4,2



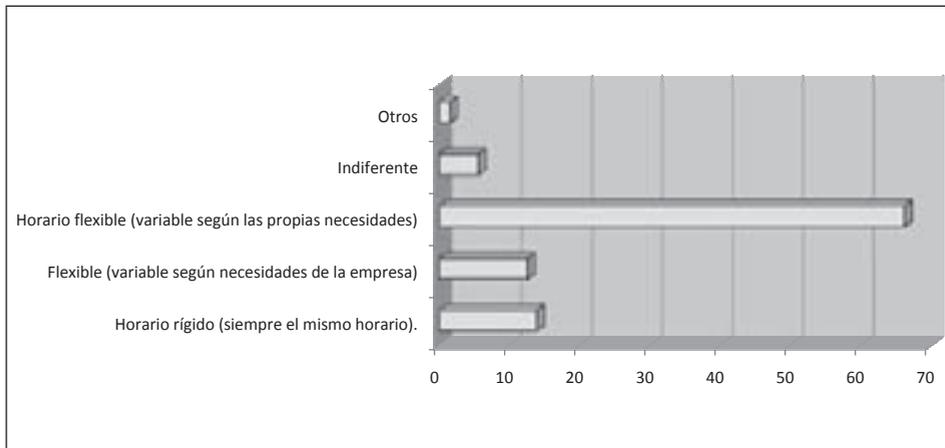
Vamos a ver cuáles son las preferencias de las entrevistadas respecto de las condiciones de trabajo. La mayoría de las entrevistadas prefieren la jornada completa pero reducida, es decir, de 35 horas e intensiva de mañana y que ésta fuera flexible para adaptarse a las necesidades personales y familiares de los trabajadores.

Preferencia horas jornada laboral	Porcentaje
Trabajar 40 horas semanales (jornada completa)	12,7
Trabajar 35 horas semanales (jornada completa reducida)	53,9
Trabajar 20 horas semanales (media jornada)	24,1
Una jornada variable y/o intermitente	2,7
Indiferente	4,1
Otras	2,4
Total	100

Preferencia tipo jornada laboral	Porcentaje
Jornada intensiva de mañana	55,8
Jornada intensiva de tarde	6,2
Jornada partida (mañana y tarde)	24,7
Jornada nocturna	0,8
Turnos rotatorios (mañana/tarde/noche)	6,7
Indiferente	4,6
Otros	1,3
Total	100

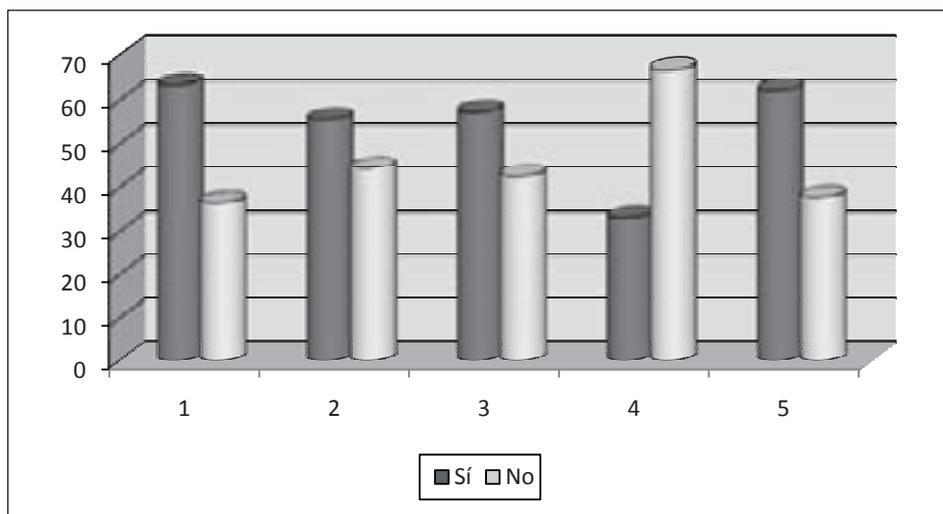


Preferencia flexibilidad	Porcentaje
Horario rígido (siempre el mismo horario)	13,9
Flexible (variable según necesidades de la empresa)	12,6
Horario flexible (variable según las propias necesidades)	66,2
Indiferente	5,6
Otros	1,6
Total	100



Para acabar se preguntaba en la entrevista a las trabajadoras si estaban de acuerdo con los horarios europeos que concilian mejor los diferentes aspectos de la vida. La respuesta ha sido mayoritariamente que sí, excepto el horario que hace referencia a la administración pública.

De acuerdo	Jornada completa 8 a 12 y de 13 a 17	Jornada comercial 8 a 19	Jornada de restauración 12 a 15 y de 18 a 22	Atención al público administración 7 a 12	Jornada escolar 8 a 16
Sí	63,5	55,7	57,4	33,1	62,2
No	36,5	44,3	42,6	66,9	37,8
Total	100	100	100	100	100



### 3.2. Las aportaciones cualitativas de las encuestas de las trabajadoras.

Las trabajadoras han respondido de manera complementaria a unas preguntas abiertas sobre sus preferencias y escenarios ideales. Por lo que respecta a la jornada, la mayoría de las entrevistadas quieren un horario intensivo, preferiblemente de mañana. Hay pero diferencias en la hora de entrada que es las 8 o las 9 de la mañana en la mayoría de casos.

Respecto del empleo ideal lo que contestan una buena parte de las entrevistadas es que ya la tienen. Los aspectos que menos cumplen sus expectativas son el horario y/o el salario. Al mismo tiempo también expresan otro tipo de quejas o problemas:

- «Trabajar al aire libre y de cara al público».
- «Trabajar con gente educada».
- «Empleo relacionado con lo que he estudiado».
- «Con más responsabilidad y creatividad».
- «Limpia, segura y agradable».
- «No trabajar los fines de semana».

Ante la pregunta cuál es la situación ideal para combinar empleo y vida familiar las respuestas más mayoritarias son:

- Horario flexible o intensivo.

- Tener el empleo cerca de casa.
- Ser autónomo.

Sólo 26 entrevistadas dicen que ya gozan de esta situación ideal.

Para acabar preguntamos a las entrevistadas qué es lo que más les preocupa. Las respuestas son muy variadas pero hay algunas que se repiten bastante:

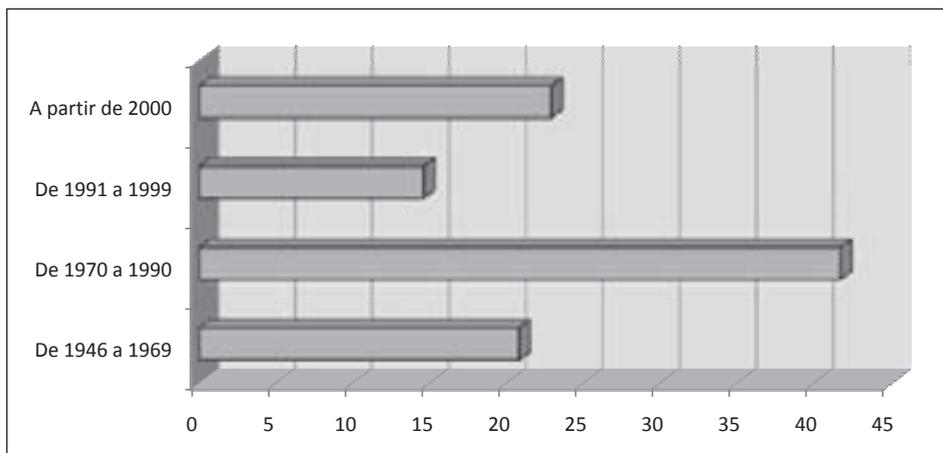
- «La salud».
- «Los hijos».
- «El futuro y el medio ambiente».
- «Empleo y familia».
- «La vivienda».
- «Ser feliz».
- «Falta de tiempo libre».
- «Ser buena persona».
- «Formar una familia».

### 3.3. El análisis de las encuestas a los empresarios.

#### 3.3.1. Perfil de la empresa.

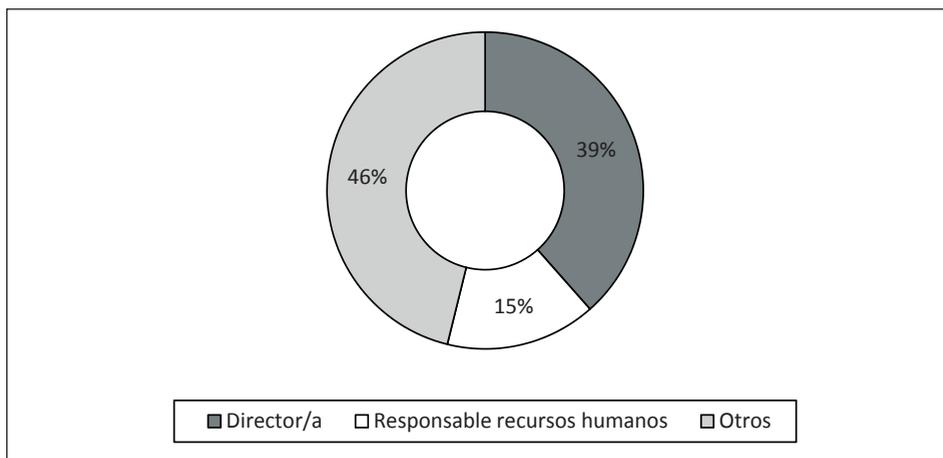
La mayoría de los entrevistados han sido mujeres, con diferentes tipos de cargos dentro de la empresa y mayoritariamente del sector de los servicios. La mayor parte de las empresas han sido fundadas entre los años 1970 y 1990 y son empresas pequeñas, la media de la muestra se sitúa en 6 trabajadores.

Año fundación empresa	Porcentaje
De 1946 a 1969	20,8
De 1970 a 1990	41,7
De 1991 a 1999	14,6
A partir de 2000	22,9
Total	100

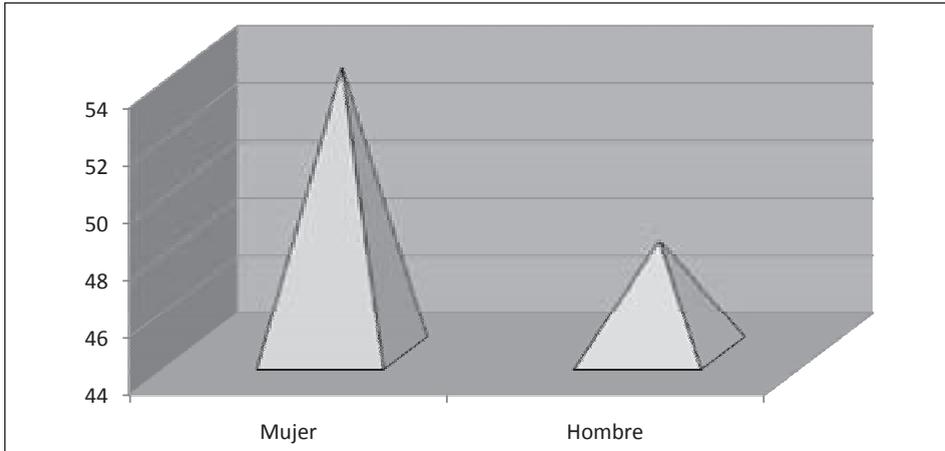


### Cargo que ocupa el entrevistado

Cargo	Porcentaje
Director/a	38,5
Responsable recursos humanos	15,4
Otros	46,2
Total	100



Sexo entrevistado	Porcentaje
Mujer	52,9
Hombre	47,1
Total	100

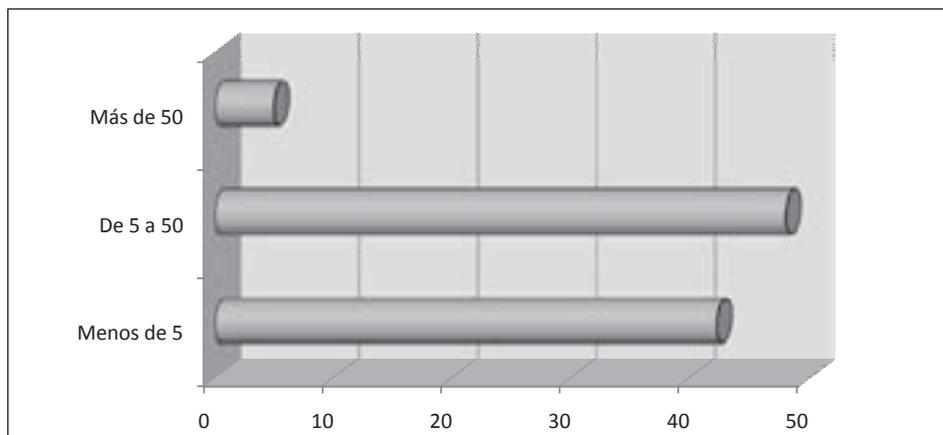


Sector de actividad de la empresa.

Sector	Porcentaje
Hostelería	1,9
Construcción	15,4
Comercio al minorista	15,4
Comercio al mayorista	3,8
Servicios automóvil	7,7
Sanidad y Servicios Sociales	5,8
Enseñanza	3,8
Banca y seguros	3,8
Otros servicios	15,4
Industria de alimentación	7,7
Otras industrias	11,5
Agricultura, ganadería, jardinería	7,7
Total	100

Número de trabajadores de la empresa.

N.º trabajadores	Porcentaje
Menos de 5	42,3
De 5 a 50	48,1
Más de 50	5,0
Total	100



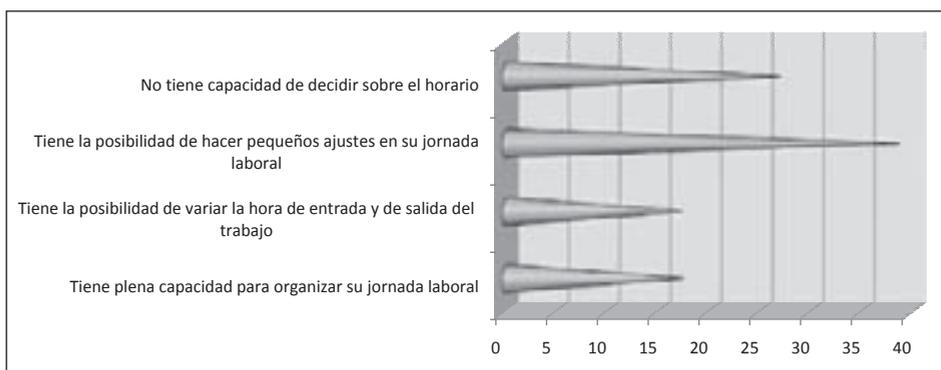
### 3.3.2. Las condiciones laborales según los empresarios.

La mayoría de empresarios o sus representantes dicen que los trabajadores tienen la posibilidad de hacer pequeños ajustes en su jornada laboral en un 17,3% de los casos. Mayoritariamente hacen 8 horas o de 6 a 8 horas de jornada laboral pero hay un 13,4% que hace de 9 a 10 horas. La mayoría prefiere no contestar a la pregunta de cuál es el mejor horario laboral, pero sí que mayoritariamente son flexibles por lo que respecta a que los trabajadores y trabajadoras hagan cambios puntuales de su jornada laboral.

Nivel de flexibilidad en el trabajo.

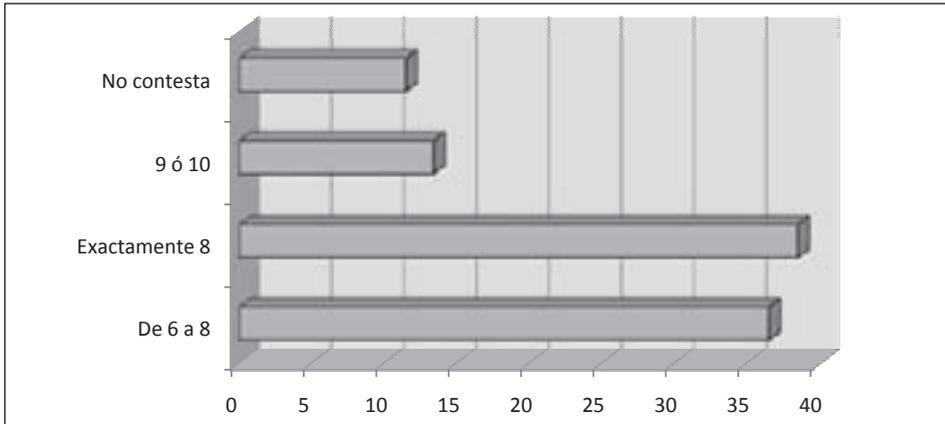
El trabajador	Porcentaje
Tiene plena capacidad para organizar su jornada laboral	17,3
Tiene la posibilidad de variar la hora de entrada y de salida del trabajo	17,3
Tiene la posibilidad de hacer pequeños ajustes en su jornada laboral (*)	38,5
No tiene capacidad de decidir sobre el horario	26,9
Total	100

(\*) Utilizando una bolsa de horas y días de permiso retribuido.



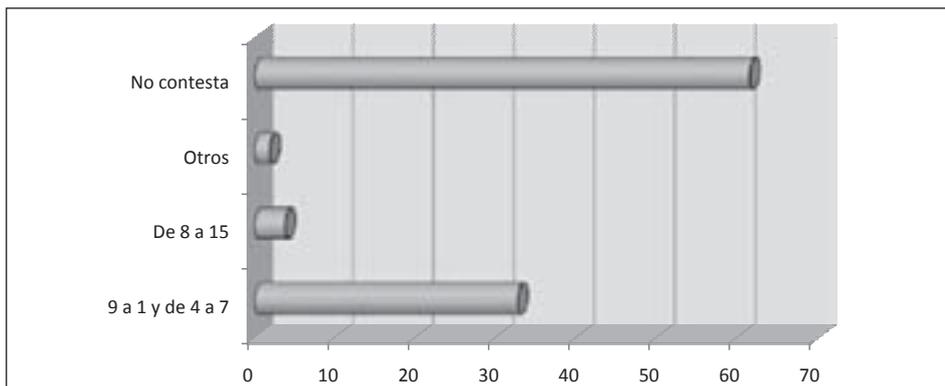
Número de horas.

Número de horas	Porcentaje
De 6 a 8	36,5
Exactamente 8	38,5
9 ó 10	13,4
No contesta	11,5
Total	100



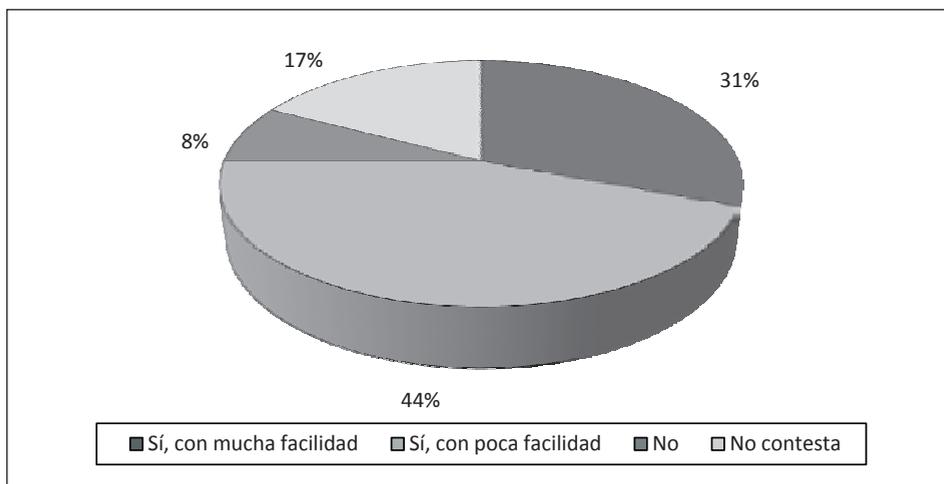
Mejor horario de trabajo.

Horario	Porcentaje
9 a 1 y de 4 a 7	32,7
De 8 a 15	3,8
Otros	1,9
No contesta	61,5
Total	100



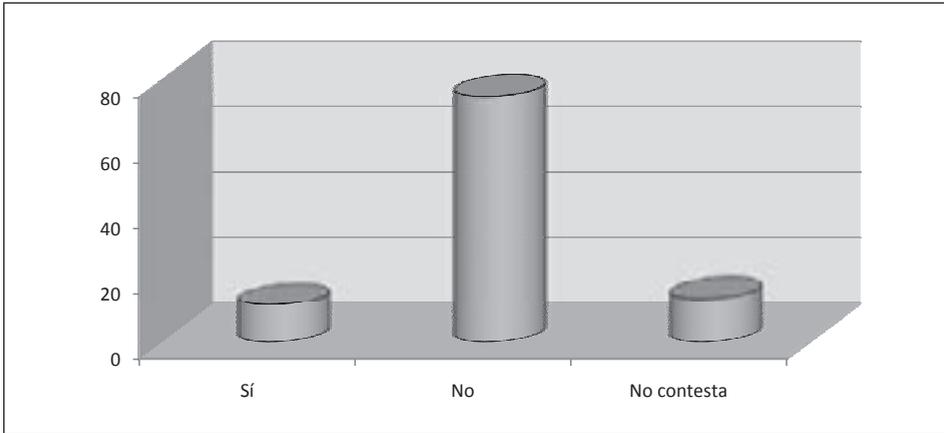
## Facilidad a la hora de hacer cambios puntuales

Los trabajadores pueden hacer cambios	Porcentaje
Sí, con mucha facilidad	30,8
Sí, con poca facilidad	44,2
No	7,7
No contesta	17,3
Total	100



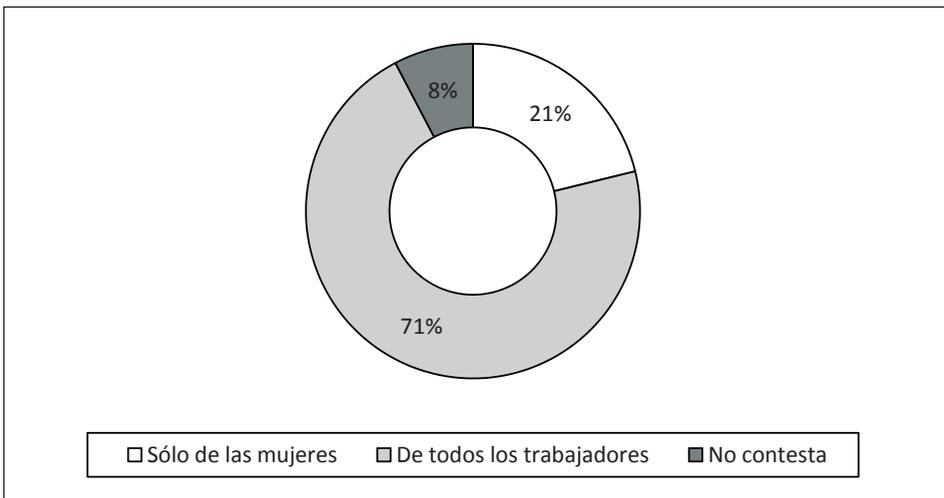
En respuesta a la pregunta de si consideran que es un problema la conciliación de la vida personal y laboral la mayoría dicen que no, pero sí que piensan que éste no es sólo un problema de las mujeres sino de todos los trabajadores.

Prioritario	Porcentaje
Sí	11,5
No	75,0
No contesta	13,5
Total	100



Problema	Porcentaje
Sólo de las mujeres	21,2
De todos los trabajadores	71,2
No contesta	7,7
Total	100

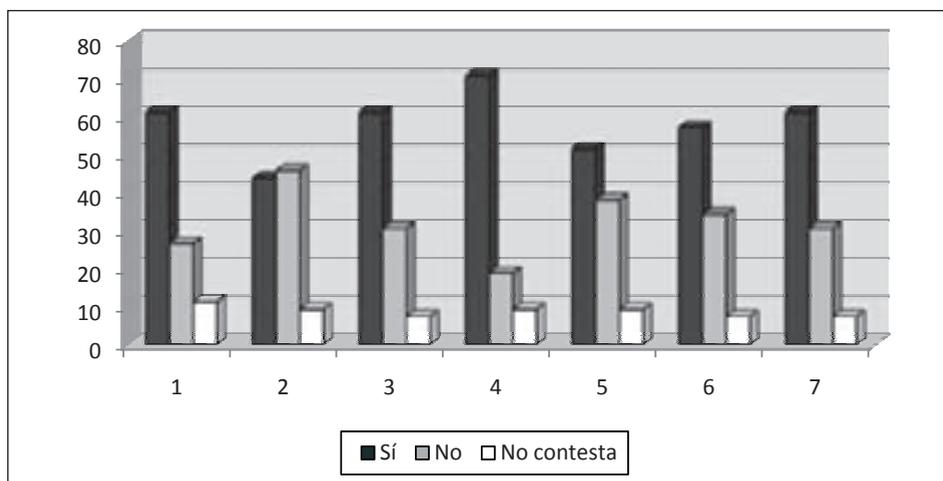
Los resultados con respecto a los horarios europeos muestran que éstos son mayoritariamente aceptados por los entrevistados, excepto los que hacen referencia a la Administración Pública. Por lo que respecta a las medidas que propone el Plan Concilia para los trabajadores de la Administración Pública también son ampliamente aceptadas excepto la que consiste en flexibilizar dos horas en la entrada y la salida de los trabajadores.



### Conoce el Plan Concilia de la Administración Pública:

1. No trabajar más allá de las 6 de la tarde.
2. Flexibilizar dos horas del horario de entrada.
3. Promocionar el teletrabajo.
4. Reducción de jornada (hasta el 50%) y hasta un mes de duración en caso de un familiar con enfermedad grave.
5. Tres años de excedencia para tener cuidado de pequeños o de dependientes.
6. Permiso de paternidad de 15 días.
7. Alargamiento del permiso de maternidad por acumulación del tiempo de lactancia.

Conoce	1	2	3	4	5	6	7
Sí	61,5	44,2	61,5	71,2	51,9	57,7	61,5
No	26,9	46,2	30,8	19,2	38,5	34,6	30,8
No contesta	11,5	9,6	7,7	9,6	9,6	7,7	7,7
Total	100	100	100	100	100	100	100



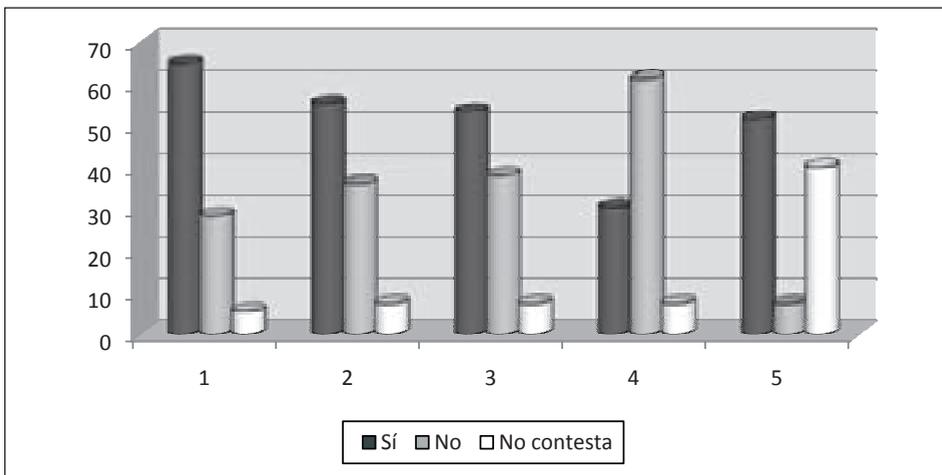
### Nivel de acuerdo con los siguientes horarios europeos:

1. Jornada completa: 8 a 12 y de 13 a 17.
2. Jornada comercial: 8 a 19.
3. Jornada de restauración: 12 a 15 y de 18 a 22.

4. Atención al público por la Administración: 7 a 12.

5. Jornada escolar: 8 a 16.

Acuerdo	1	2	3	4	5
Sí	65,4	55,8	53,8	30,8	51,9
No	28,8	36,5	38,5	61,5	7,7
No contesta	5,8	7,7	7,7	7,7	40,4
Total	100	100	100	100	100



### 3.4. Las aportaciones cualitativas de las encuestas a los empresarios.

Los empresarios se muestran partidarios en el discurso en general de la flexibilización de la jornada pero expresan también la importancia de las particularidades de cada caso y especialmente de la situación de la empresa. Éstos son algunos ejemplos del tipo de respuesta dada:

- «En tiendas es imposible».
- «Está bien siempre que los trabajadores no abusen».
- «Si hay trabajadores suficientes y capacitados es viable».
- «Que sea bueno para el trabajador y para el empresario siempre que lo sepan hacer bien».
- «Es necesario y bueno para poder estar con la familia y hacer compras».
- «Estoy de acuerdo pero va en función de la actividad de la empresa».
- «Cuando en verano se debe trabajar no se puede ir de vacaciones».

Las respuestas sobre la flexibilización del horario muestran que éste depende mucho del momento y de la voluntad de las partes pero que no se considera un paso a una política establecida y definida claramente para las empresas:

- «Somos una empresa pequeña».
- «Sólo cuando realmente sea necesario».
- «Falta interés en el trabajo y se hace difícil hacerlo entender».
- «Siempre que el puesto de trabajo se pueda sustituir por otra persona».
- «Porque no podemos ir cambiando el sistema productivo por estos detalles».

Las iniciativas que se han emprendido en algunos casos son del tipo de:

- «Elaborar un calendario de bajas por temporada, así podemos hacer previsión de momentos de baja».
- «Lo deben prever en dos días mínimo para sustituirlo».
- «Se necesitan justificantes por cada necesidad».
- «Si hay una gran necesidad somos comprensivos».
- «Dar facilidades».
- «Contabilizar todos los minutos que se trabaja y los que no».
- «Dejar hacer».
- «Se hace lo que se puede».
- «Más que política de empresa, es el sentido común».

Las reticencias más grandes de los empresarios vienen dadas por la posibilidad o la experiencia de que los trabajadores se aprovechen de estas medidas de flexibilización.

Los empresarios consideran que los trabajadores priorizan más que en otros tiempos el ocio que no el empleo, por ejemplo un tema recurrente de su discurso es la dificultad para hacer horas extras.

- Más salario y menos horas».
- «No trabajar festivos y cobrar más».
- «Acabar a la hora y cobrar más».
- «Como todo el mundo trabajar menos y cobrar más».
- «Lo que dicte la ley».
- «Mejores condiciones».

- «Un horario laboral adecuado a las necesidades básicas personales».
- «Trabajar las horas realmente justas y necesarias».

Los empresarios piensan que falta más implicación de los trabajadores y nos han respondido que:

- «Ser coherentes con el que se da y recibe».
- «Ser comprensivos para hacer pedagogía sobre las necesidades de la empresa».
- «El gobierno deberá concienciar a los directivos para aplicar normativas que permitan a los trabajadores que no disponen de permisos ser más flexibles en este aspecto».
- «Cambiar los hábitos de toda la sociedad».
- «Ya estamos bien como estamos».
- «Actuar según cada caso».
- «Saber escuchar y aprender».
- «Cambiar el sistema laboral en general».
- «Ser más eficientes».

La problemática más grande para la flexibilización es del tipo:

- «Exigencia de cumplimiento del empleo».
- «Peligrosidad laboral».
- «Salario y horarios».
- «Discusiones internas».
- «Conceder lo que pedimos».
- «Horario loco que hacemos».
- «Más salario y no trabajar días festivos».
- «Que todo el mundo esté contento».
- «Falta de responsabilidad en el trabajo».

Respecto de las medidas del Plan Concilia de la Administración Pública los empresarios están en general de acuerdo con las medidas y creen que son aplicables a su empresa, pero encuentran especialmente problemático flexibilizar dos horas en la entrada en el trabajo. Y el teletrabajo por las características concretas del empleo que tienen en su empresa. En general, lo que más les preocupa de aplicar las medidas del Plan Concilia es que aumente el gasto de personal y que la atención de los clientes se vea perjudicada.

### 3.5. El análisis de las entrevistas en los sindicatos.

Del análisis de las entrevistas hechas a los dos sindicatos mayoritarios (CC.OO. y UGT) se desprende que se fomenta la conciliación a través de la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de oportunidades en el empleo, se fomenta la igualdad de forma transversal en relación con todos los temas laborales, y se hace sensibilización a todo el territorio.

Hacen difusión de forma activa de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, también apoyan activamente la realización y la implantación de planes de igualdad en las empresas a través de los delegados/das, ya que a través de estos planes las empresas facilitarán medidas conciliadoras y, también, han iniciado diversas campañas para sensibilizar y poner en práctica medidas de buenas prácticas. Además de estas acciones específicas, hay que mencionar que cualquier acción que realicemos desde cualquier secretaría y desde el sindicato lleva el sello de igualdad, por lo tanto intentamos que la igualdad esté siempre presente.

Las acciones que se han empleado hasta el momento han sido un conjunto de matinales donde se explica la ley de igualdad y se da información sobre los pasos a seguir para elaborar un plan de igualdad en la empresa, además también se ha puesto en marcha una red de agentes sindicales para la igualdad, que trabajan desde sus centros de trabajo y son el primer paso a la consulta de temas de igualdad o bien a la denuncia por temas de discriminación, acoso..., desde esta red facilitan información a los delegados/das interesados en temas de igualdad, de conciliación, de responsabilidad social, formación, etc.

En los sindicatos la conciliación es una cuestión en la que trabajan día a día, ya que creen firmemente en que las medidas conciliadoras y las políticas de igualdad son la clave para la productividad y para la economía en general; es uno de los ejes primordiales para poder lograr una igualdad de oportunidades en el mundo real.

Dicen que la conciliación no es un tema sólo de las mujeres, sino de todos los trabajadores, y que se debe lograr cambiar los estereotipos ya formados para que pueda ser un tema prioritario e importante, para todos/das es necesario que todo el mundo se ponga las «pilas» y que creamos en una apuesta decidida que aportará más calidad de vida a todo el mundo.

Las demandas que los trabajadores y trabajadoras nos hacen llegar son de carácter más legal, es decir, vienen a buscar información sobre permisos, excedencias, ayudas, etc. Todas relacionadas con la vertiente más legal del mundo laboral, en ocasiones, sin embargo, hay hechos en la práctica en algunos sectores que traspasan la ley como tema de horarios en el comercio, en la hostelería, que no tienen nada que ver con el que se debería hacer en teoría.

La posición de los empresarios respecto de la conciliación es muy restrictiva, se muestran reticentes e incrédulos sobre estas medidas y se preguntan cómo se podrían aplicar estas medidas conciliadoras en la productividad de la empresa. Debemos pensar que en nuestras comarcas la gran mayoría de las empresas (80%) son pequeñas y medianas empresas, lo que pasa a ser a menudo un freno a la hora de aplicar las medidas nuevas y sobre todo por ejemplo de innovar en temas de conciliación.

Podemos decir que Gerona en relación con la conciliación y la igualdad está situada en la media del país; lo necesario es destacar el papel de la pequeña y mediana empresa, que no permite tener tantos planes de igualdad (recordamos que la ley obliga a partir de 250 trabajadores/as).

Hay que implantar medidas conciliadoras, y sobre todo políticas de igualdad, hay que ir hacia una idea de empresa socialmente responsable, donde la empresa debe ser competitiva, debe tener medidas de prevención medioambiental y sobre todo debe tener medidas conciliadoras, de igualdad, de prevención de riesgos laborales, etc. Debemos mejorar la calidad de vida y eso afecta a la vida laboral. Podemos decir que no hay aspectos muy problemáticos, parece ser que hay incertidumbre e incredulidad en que estas medidas sean eficientes, lo más complicado es implantar medidas transversales para asegurar la igualdad de oportunidades y eso implica hacer cambios en la concepción del trabajo.

El Plan Concilia es muy acertado, ya que desde la Administración Pública es importante que se promuevan políticas de igualdad, ya que la Administración debe ser ejemplificadora, además de dar apoyo a las empresas que promuevan actuaciones transversales en políticas de igualdad, facilitar herramientas y dar apoyo a iniciativas conciliadoras. Se puede aplicar al sector privado si hay buena voluntad y sobre una negociación sólida las posibilidades reales de implantar políticas de igualdad es una opción muy real y efectiva, ya que creen que la productividad y el buen trabajo aumentarían, porque la ocupabilidad también lo haría y creen que sería importante para afrontar un cambio en el modelo productivo actual que beneficiaría a toda la sociedad.

Dicen también que es factible y sobre todo creíble y posible hablar de cambios de horarios, y por eso han iniciado una campaña de sensibilización en el mundo social llamada «a las 6 en casa» con la idea de concebir el modelo de conciliación de vida personal y laboral como algo más que posible. Está demostrado que jornadas más largas no son equivalentes a más productividad. Los aspectos positivos del cambio de horarios es que serían más compactados y, por lo tanto, nos dejarían más tiempo libre para hacer actividades y gozar del tiempo libre. Se aprovecharía más el día ya que la jornada laboral no nos ocuparía todo el día. Medias jornadas, jornadas parciales, compactadas... representa más reparto del trabajo y, por lo tanto, más ocupabilidad. Conciliar vida personal, familiar y laboral solucionarían temas sociales importantes como de dependencia, fracaso escolar, enfermedades psíquicas, físicas..., por lo tanto genera riqueza y disminuye el gasto.

Los aspectos negativos podrían ser el cambio de mentalidad y de estructura y de organización del trabajo que hay que hacer, creen que lo más complicado es creer en la idea, en el proyecto y hacerlo realidad y romper viejos formulismos. Hay que innovar con la maquinaria y sobre todo con la cultura de la nueva gestión del tiempo.

#### 4. CONCLUSIONES

De manera sintética los resultados más importantes de nuestro análisis son:

- Las posibilidades de conciliación que ofrece un empleo son importantes para las trabajadoras entrevistadas, especialmente el tema del horario –de hecho la mayoría ya tienen un empleo cerca de casa y a tiempo completo–, pero el salario supone aún la aspiración más importante de las trabajadoras.
- La mayoría de las entrevistadas trabajan a jornada completa y ésta es la que prefieren pero la querrían reducida, es decir, de 35 horas, mayoritariamente intensiva y de mañana. Hay diferen-

cias importantes en la respuesta de la hora de entrada porque por algunas la mejores la de las 8 de la mañana y para otros las 9. De hecho la preocupación mayoritariamente expresada es la dificultad de flexibilización de la jornada para poderla adaptar a las necesidades familiares, especialmente la de los hijos. Éste es un punto en el que ellas encuentran más resistencia por parte de los empresarios pero lo cierto es que el discurso del colectivo entrevistado por nosotros se define mayoritariamente como partidario de la flexibilización, lo que parece, sin embargo, más diferente es la valoración que hacen del tema uno y otro colectivo. Los sindicatos entrevistados ponen mucho énfasis en que es cierto que «con buena voluntad» se puede llevar a cabo y los empresarios son aún muy resistentes a estas medidas a pesar de que el discurso puede ser otro, como se ha puesto de manifiesto en nuestro trabajo de campo.

- Los aspectos de la vida con que las entrevistadas están más insatisfechas son precisamente la cantidad de tiempo que dedican a la familia y la cantidad de tiempo libre de que disponen. A la mayoría de las entrevistadas lo que más les preocupa son los hijos, en segundo lugar hay un gran grupo que habla de la salud y también del medio ambiente. Pocas han sido las que han contestado que era el empleo seguramente porque la mayoría de las entrevistadas contestan que su empleo ya es el ideal, pero cambiando en muchos casos el horario y el salario.
- Respecto de los horarios europeos tanto empresarios como trabajadoras están de acuerdo mayoritariamente con la propuesta, excepto el horario de atención al público de la Administración que tiene un porcentaje de aceptación en ambos casos por debajo del 50%.
- En general los empresarios ven como una ventaja añadida a las propuestas del Plan Concilia que los trabajadores puedan estar más contentos y que de esta manera aumente su rendimiento. Al mismo tiempo lo que más les preocupa es la atención a los clientes y que especialmente la flexibilización del horario suponga contratar más personal. Parece que en este sentido piensan que si lo hace todo el mundo estos problemas se desvanecerían, pero si lo hacen sólo algunos eso supone agravios comparativos y costes añadidos en las empresas que hacen los cambios.

Para mejorar la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores de cualquier ámbito laboral, las medidas de conciliación deben propiciar un proceso de cambio transversal. Eso implica una evolución en los patrones convencionales de comportamiento y de la organización de los centros de trabajo y también de la sociedad en su conjunto. Es especialmente trascendente establecer un cambio cultural en el patrón de distribución del tiempo en general y específicamente en la jornada laboral.

La distribución de las horas de trabajo es en general más problemática en el sector privado que en el público. De hecho el sector público ha actuado como pionero en este sentido en el cambio horario y ha sido pionero al establecer diferentes medidas de flexibilidad horaria para permitir una mayor conciliación; sin embargo, España sigue siendo uno de los países con peor nota en conciliación a causa principalmente de la falta de coordinación horaria de los diferentes ámbitos personales y laborales. Éste es un aspecto fundamental no solamente para la conciliación sino también para la salud y los accidentes de trabajo y para la igualdad de género <sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Véase «Informe anual sobre condiciones de trabajo en la Unión Europea: 2004-2005» elaborado por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

En este último sentido, CHINCHILLA y POELMANS afirman que «Los horarios laborales que han tenido vigencia hasta ahora se han basado fundamentalmente en el hecho de que los trabajadores tenían un cónyuge en casa que resolvía todas aquellas cuestiones extra-laborales que podrían afectar a su rendimiento, por lo que el trabajador podía dedicarse plenamente y con total entrega a su trabajo, mientras el cuidado del hogar estaba cubierto por la mujer». Así mismo en este informe señalan que en España las jornadas laborales son más largas, es decir, trabajan más horas efectivas que en la mayoría de los países miembros de la Unión Europea, pero esto no implica una mayor productividad, por el contrario, España tiene uno de los niveles de productividad más bajos de la Unión Europea, tanto por persona, como por hora de trabajo.

Todo esto deja lugar a dudas no sólo por cuestiones de igualdad de género o por cuestiones de conciliación. Hay que hacer en el país una reconsideración del tiempo de trabajo en todos los ámbitos, es decir, no sólo en la empresa sino también en los comercios, escuelas, restaurantes..., es decir, un cambio en el tiempo de las ciudades, un cambio en el tiempo de vida de los ciudadanos.

## Bibliografía

- ACLAND, A. [1993]: *Cómo utilizar la mediación para resolver conflictos en las organizaciones*. Barcelona: ediciones Paidós.
- AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO [2002]: *El cambiante mundo del trabajo. Tendencias y repercusiones en materia de salud y seguridad en el trabajo en la UE*. Forum 5. Bilbao (<http://agency.osha.eu.int/publications/Forum/>)
- ARRANZ, F. (Ed.) [2000]: *Las políticas públicas a favor de las mujeres: de la teoría a la práctica*. Universidad Complutense de Madrid. Naciones Unidas (varios años) Situación de la mujer en el mundo: tendencias y estadísticas.
- BALLARÍN, P. (Dir.) [2000]: *Las mujeres en Europa: convergencias y diversidades*. Granada.
- BERNARD FUSULIER [2008]: *Document de treball presentat a Jornada sobre l'Any Europeu d'Igualtat d'Oportunitats i les administracions públiques*. Escola d'Administració Pública de Catalunya. Novembre de 2007.
- BOSSAERT, D. I ALTRES [2001]: *La Fonction Publique dans l'Europe des Quinze. Nouvelles tendances et évolution*. Maastricht. Instituto Europeo de Administración Pública.
- CERRATO, J. y ZAPPALA, S. [2007]: *Análisis de la interacción entre factores psicosociales y organizacionales en el conflicto trabajo-familia: un estudio comparativo interorganizacional*.
- CHINCHILLA, N. y MORAGAS, M. [2007]: *Dueños de nuestro Destino. Cómo conciliar la vida profesional, familiar y personal*. Ed. Ariel.
- CHINCHILLA, N. y POELMANS, S. [2001]: *La Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal. Informe de prospectiva*. Barcelona. IESE.
- CHINCHILLA, N.; POELMANS, S.; LEON, C. y TARRÉS, J.B. [2004]: *Hacia la conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal. Consejería de Empleo y Mujer* (Comunidad de Madrid). Disponible en [www.empresaconciliacion.com](http://www.empresaconciliacion.com).
- DIPUTACIÓN DE BARCELONA [1999]: *Les dones i la igualtat d'oportunitats*. Barcelona. Quaderns del Fons Social Europeu, n.º 4.

- CREACIÓ DE L'OFICINA DE SUPORT A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS-UPC. Document CG 4/11 2006. Vicerektorat Relacions Institucionals i Promoció Territorial. Barcelona.
- EBY, L.T.; CASPER, W.J.; LOCWOOD, A.; BORDEAUX, Ch. y BRINLEY, A. [2005]: «Work And Family Research In lo/Ob: Content Analysis An Review Of The literature (1980-2002)», *Journal of vocational Behavior*, 66, 124-197.
- GPI CONSULTORES [2005]: *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*. Realizado por. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. Madrid.
- GÁLVEZ, A. y PÉREZ, C. [2007]: «Estrategias de conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que teletrabajan». Ponencia. *X Congreso Nacional de Psicología Social*. Cádiz
- GONZÁLEZ, A.M.; SÁNCHEZ, M.; MARTÍNEZ, L. y CORONEL QUEROL, F.J. [2007]: *Conflicto familia-trabajo y satisfacción laboral desde la perspectiva género*. POSTER.
- GRACIA, E. y MUSITU, G. [2000]: *Psicología social de la familia*. Barcelona: Paidós.
- GRACIA, F.J.; GONZÁLEZ, P. y PEIRÓ, J.M [1996]: «El trabajo en relación con otros ámbitos de la vida». En PEIRÓ, J.M y PRIETO, F.: *Tratado de Psicología del Trabajo*. Vol. II: Aspectos psicosociales del trabajo. Madrid. Síntesis.
- GREENHAUS y BEUTELL [1985]: «Sources of conflict between work and family roles». *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- INFORME ANUAL SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO EN LA UNIÓN EUROPEA: 2004-2005 elaborado por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.
- INSTITUTO DE LA MUJER [2003]: *IV Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2003-2006*. Madrid.
- [2001]: *Europa: la hora de España*. Madrid.
- IZQUIERDO, M.J. [1998]: *Aguantando el tipo. Desigualdad social y discriminación salarial*. Barcelona. Diputación de Barcelona.
- LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm 71.
- MARTÍNEZ C; PATERNA C; YAGO, C.; VERA, J.J. y MARTÍN, P. [2007]: «Percepción de justicia y trabajo doméstico en parejas de doble ingreso». Ponencia. *X Congreso Nacional de Psicología Social*. Cádiz.
- MARTÍNEZ, M.D. y OSCA, A. [2001]: «Estudio psicométrico de la versión española de la escala "conflicto Familia-Trabajo" de Kopelman, Greenhaus y Connolly (1983)». *Revista de Psicología Social*, 16 (1), 43-57.
- ONU: *Informe del Comité Especial Plenario del vigésimo tercer periodo extraordinario de sesiones de la Asamblea General*.
- RUBIN, J.Z.; PRUITT, D.G. y KIM, S.H. [1994]: *Social Conflict: Escalation, stalemate, and settlement* (2.ª ed), Nueva York: McGraw-Hill.
- PAPÍ, N. y FRAU M.J. [2005]: «La conciliación del empleo y del hogar: respuesta y reflejo de una organización del trabajo construida desde la institución del género». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, págs. 149-171. N.º 110.
- SÁNCHEZ VEGA, E. [1996]: «Estudio comparado sobre horarios reales de trabajo en las Administraciones europeas y española», Estudio encargado por el Instituto de la Mujer y aún no publicado.
- TOBIO, C. [2002]: «Conciliación o Contradicción: Cómo hacen las madres trabajadoras». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. Págs. 155-186. N.º 97.
- TORNS, T., CARRASQUER, P.; PARELLA, S. y RECIO, C. [2007]: «Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses». Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones. *Colecció estudis 2*.
- VV.AA. [2004]: *La España en hora: libro verde sobre la racionalización de los horarios españoles y su normalización con los demás países de la Unión Europea*. Madrid. Fundación Independiente. Editado por Bancaja.
- VERA, J.J., MARTÍN, M.P, MARTÍNEZ, C., PATERNA, C. y SÁNCHEZ, E. [2007]: *Exploración de las condiciones laborales, factores psicosociales y actitudes ante el trabajo de los empleados en una muestra de parejas de doble ingreso*.