

UNIDAD DE CONOCIMIENTO

La conciliación vida laboral-vida personal

"La preservación de un tiempo personal y de vida en familia, en todo modelo familiar y de convivencia, es la base sobre la cual construir un bienestar personal y colectivo más profundo"

Salvador Cardús

Sumario

¿Qué es?	1
Herramientas	2
El dato	3
Guia de Treball	4
La experiencia	4
Materiales	5
Bibliografía básica	5
Materiales <i>on line</i>	5

¿Qué es?

- ✓ La **conciliación vida laboral-vida familiar** es la armonización de las demandas que la organización plantea al trabajador con las demandas que provienen del ámbito familiar, ya sean demandas de personas dependientes (niños, gente mayor), demandas de organización del hogar o demandas vitales. En este último caso, también podemos hablar de **conciliación vida laboral-vida personal**, por no excluir las personas solteras o sin hijos.
- ✓ Los **beneficios** para las organizaciones de las políticas de conciliación son diversos:
 - Disminución de la rotación de personal.
 - Disminución del absentismo y las faltas de puntualidad.
 - Fidelización del talento.
 - Aumento del compromiso y la productividad del trabajador.

- Disminución de los riesgos psicosociales como estrés y *burnout*.
- ✓ La **flexibilidad temporal** es la política de conciliación más importante, aunque no todas las tareas se prestan a ella en igual medida. Hay algunos casos, como los servicios públicos estratégicos o los trabajos con alta codependencia donde esta flexibilidad se ve limitada.
- ✓ Existen otras políticas de conciliación basadas en la **flexibilidad en el puesto de trabajo** o el **ofrecimiento de servicios** a la misma organización.
- ✓ La **deficiente armonización** de vida laboral y vida familiar en España se debe a factores políticos y culturales:
 - España es de los países de la UE que menos recursos dedica a incentivar la natalidad y a ayudar a las familias.
 - La cultura organizativa en España es heredera del desarrollo intensivo y industrial de los años sesenta (*desarrollismo*) que prima las jornadas largas y las horas extra.

Herramientas

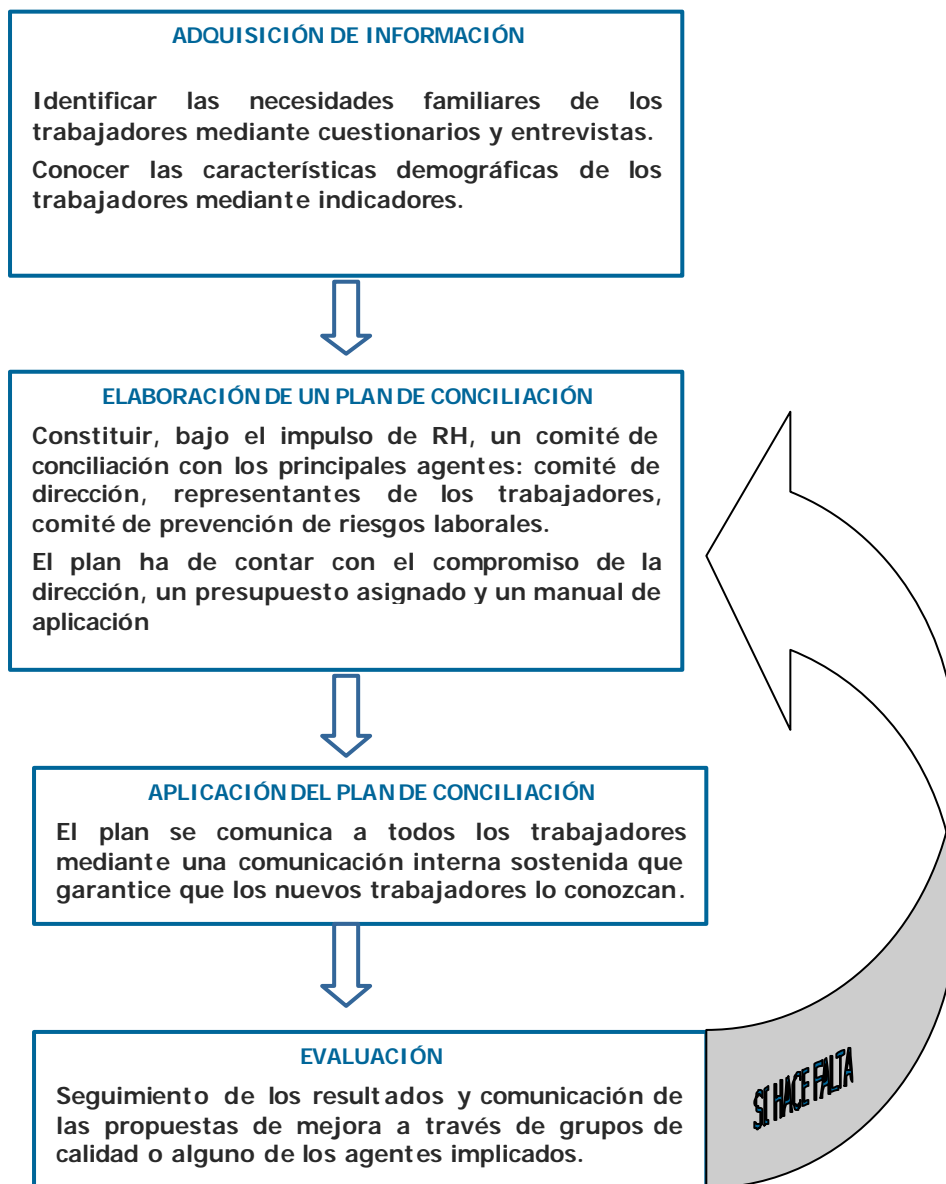
- ✓ Flexibilidad en el tiempo:
 - **Jornada a tiempo parcial**: realización de una jornada de menos horas que la completa.
 - **Horario laboral flexible**: el empleado trabaja un número de horas determinado, pero decide la hora de entrada y salida libremente dentro de un marco general que garantice las tareas con codependencia.
 - **Reducción de jornada**: se trabaja menos horas con la reducción salarial correspondiente.
 - **Jornada compartida**: dos trabajadores a tiempo parcial completan una jornada completa.
 - **Semana comprimida**: el trabajador tiene medio día libre (generalmente, el viernes por la tarde o el lunes por la mañana) y compensa las horas distribuyéndolas durante la semana.
 - **Eliminación o mitigamiento de la rotación de turnos**.
 - **Computo por horas anuales**: el trabajo se recuenta por horas/año en vez del tradicional horas/día.
 - **Extensión de la baja maternal**: la empresa alarga el tiempo del que legalmente disponen madres y padres. También puede extender la hora de lactancia a la que tienen derecho las madres.

- **Tiempo para atenciones especiales o emergencias:** los trabajadores que por causa justificada tengan que hacerse cargo de atenciones especiales a niños o gente mayor pueden pedir un tiempo libre.
- **Permisos con plaza garantizada a la vuelta.**
- **Tiempo sabático:** trabajadores con antigüedad tienen la posibilidad de tomarse un tiempo libre durante el cuál perciben un porcentaje de su salario.
- ✓ Flexibilidad del puesto de trabajo:
 - **Teletrabajo:** supone pasar desde un modo de control de las horas presenciales a una dirección por objetivos. La organización puede ofrecer ordenadores portátiles y conexiones a Internet a los trabajadores.
 - **Videoconferencia:** si se facilitan las gestiones por videoconferencia con clientes o colaboradores, se reducen los viajes.
- ✓ Servicios a dependientes:
 - **Guarderías en los centros de trabajo.**
 - **Servicios de atención a gente mayor.**
 - **Gastos de atención asumidos por la organización.**
- ✓ Servicios de intendencia o domésticos:
 - **Instalaciones en la organización:** parking, restaurante, gimnasio, tintorería, servicio de compras.
 - **Transporte facilitado por la organización.**
- ✓ Servicios de formación y asesoramiento:
 - **Formación:** Gestión de estrés, gestión de conflictos, gestión del tiempo, etc.
 - **Asesoramientos:** legal, profesional, para inmigrantes, etc.
- ✓ Políticas de retribución:
 - **Seguros, planes de jubilación, abono de los costes de transporte y alimentación,** etc.

El dato

El informe IFREI del año 2002, elaborado por el Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE (*Universidad de Navarra*) a partir de una muestra de 2158 directores de recursos humanos de grandes organizaciones españolas, presenta como dato más significativo, que sólo un 7% tienen un programa de conciliación, mientras que un 11% lo está estudiando.

Guia de Treball



La experiencia

- ✓ En España hay un déficit manifiesto de centros de educación infantil hasta los tres años. Se calcula que sólo un 20% de los bebés cuentan con una guardería durante el primer año de vida. La mitad de las madres tiene que contratar un canguro durante los primeros años. Conscientes de esta situación, la cadena de supermercados **Mercadona**

ha invertido medio millón de euros en poner en funcionamiento una guardería en su centro de distribución de Sant Sadurní d'Anoia. La guardería, con capacidad para 82 niños, permanece abierta desde las seis de la mañana a las diez de la noche. El servicio es totalmente gratuito para los trabajadores del centro e incluye los gastos de comida, pañales y material educativo. La medida ha sido exitosa y la empresa prevé extenderla a otros centros logísticos.

- ✓ **Sanitas** apuesta por la conciliación porque cree que las personas realizadas personalmente son más eficaces profesionalmente. Por este motivo, ha iniciado políticas de conciliación entre vida profesional y vida privada, que han desembocado en el índice de productividad/rentabilidad por persona en plantilla más alto del sector y en una rotación por debajo del 2%:
 - **A nivel general:** jornada de 33 horas semanales; 29 días laborables de vacaciones anuales; los viernes por la tarde no se trabaja; horario intensivo en verano; la maternidad está bien vista (hay política de sustitución).
 - **En el día a día:** en cursos de formación, se respeta el horario; las reuniones no se convocan nunca a partir de las 5 de la tarde; las reuniones tienen hora de inicio y fin; los viajes se planifican anticipadamente.
 - **En el ámbito del desarrollo:** se imparten cursos de ayuda y crecimiento personal a toda la plantilla: habilidades sociales y de comunicación, gestión del estrés, sesiones diarias de 20 minutos de relajación y respiración, exposición de experiencias personales enriquecedoras (por ejemplo, de Araceli Segarra, la escaladora del Everest, sobre superación personal).
 - **En el ámbito de la salud:** Fomento de hábitos cotidianos de vida sana y prevención de trastornos físicos y psicológicos. Diversas instalaciones: gimnasio abierto 12 horas, comedor y sala de descanso.

Materiales

Bibliografía básica

Nuria Chinchilla y Consuelo León (2004) *La ambición femenina*. Madrid: Aguilar.

Materiales on line

"Informe IFREI sobre empresas familiarmente responsables". IESE Business School, 2004.
<http://www.insight.iese.edu/es/doc.asp?id=00372&ar=6>

"Ley de Conciliación del trabajo con la vida familiar, 1/05/2002". CONC/FSAP.
<http://www.conc.es/fsap/local/accsin/conciliacio/conciliacio.htm>

"Prestación por maternidad" del Ministerio de Trabajo. Administración General del Estado.
<http://www.administracion.es/portadas/perfiles/ciudadano/familia/nacimiento/maternidad.html>