

COMUNICACIÓN

**¿QUÉ EFECTOS ESTÁN TENIENDO LAS POLÍTICAS
DE CONCILIACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO
ANDALUZ? ¿CÓMO LES AFECTARÁ LA ACTUAL
SITUACIÓN DE CRISIS ECONÓMICA?**

Rosario Asián

Departamento de Economía Aplicada II
Universidad de Sevilla
e-mail: rasian@us.es

Pamela Bartolomé

Instituto de Desarrollo Regional
Fundación de la Universidad de Sevilla
e-mail: pamelabartolome@idr.es

Sandra Vega

Instituto de Desarrollo Regional
Fundación de la Universidad de Sevilla
e-mail: sandravega@idr.es

Vicente Rodríguez

Departamento de Economía Aplicada II
Universidad de Sevilla
e-mail: vsosa@us.es

COMUNICACIÓN

Resumen

Las políticas de conciliación empezaron a ser consideradas desde la perspectiva laboral por la OIT en 1965 y, en los años más recientes han empezado a ser contempladas en el marco de las actuaciones de los responsables de las políticas públicas.

Desde las ciencias sociales se han realizado críticas hacia las políticas de conciliación que se han ido perfilando, y se cuestiona su intencionalidad. Algunos autores señalan que la finalidad de dichas políticas no es tanto facilitar la compatibilización de los diferentes aspectos de la vida en las personas trabajadoras (especialmente de las mujeres), como paliar la baja fecundidad que se está dando en los países occidentales y las consecuencias que derivan del aumento en la participación laboral femenina promovida por los gobiernos.

En esta comunicación se pretende plantear cómo han afectado estas políticas a la realidad laboral y personal de las asalariadas y asalariados andaluces, y cuál es su percepción al respecto.

Por otro lado, dada la situación actual de crisis económica, se intentará hacer un ejercicio de reflexión acerca de las posibles incidencias que ésta pueda tener en un cambio de estrategias en esta materia.

Palabras claves: División de roles; Conciliación de la vida laboral, familiar y personal; Funciones domésticas; sexo y género.

Área temática: Políticas Públicas.

1. Introducción.

Los cambios producidos en la organización del trabajo y en la asunción por parte de la ciudadanía de una serie de derechos vinculados con el Estado del Bienestar, junto con una serie de cambios culturales y sociales, han llevado al planteamiento de la necesidad de conciliar entre los ámbitos laboral, familiar y personal. Las dificultades originadas en estos ámbitos, de modo más acentuado en la última década, han llevado a cuestionar la noción de “conciliación entre vida laboral, familiar y personal”. Como sugieren Junter-Loiseau y Tobler (1999), la *conciliación* es un concepto que se originó para indicar la acción de mediar entre opuestos y, cuando se aplica a la dinámica entre vida laboral y familiar, se refiere a la mediación entre ámbitos que, sin ser contrarios, no son ni equitativos ni democráticos.

La familia, en el imaginario colectivo, se asocia con lugar armónico de entendimiento, y que, por tanto, “no tiene reconocida ni negociación colectiva ni agentes sociales en conflicto” (Torns, 2005: 18). Esta visión oculta el contraste procedente de la división sexual del trabajo en el hogar, lo cual, a su vez, supone un obstáculo a los intentos de reestructuración de las relaciones de género y a las iniciativas de conciliación.

Estas iniciativas empezaron a ser consideradas desde la perspectiva laboral por la OIT en 1965 (Recomendación n° 123 “*Sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares*”) y, más recientemente, han empezado a ser contempladas en el marco de las actuaciones de los responsables de las políticas públicas y a suscitar algún interés por parte de algunas de las gerencias de las empresas.

A continuación, se realiza un repaso del origen de las políticas de conciliación y su relación con las políticas de uso del tiempo. Seguidamente, se plantean algunas de las críticas que dichas políticas han tenido desde distintos ámbitos. Asimismo, a partir de un estudio realizado¹, se presentan las valoraciones de los trabajadores y trabajadoras andaluzas acerca de estas políticas. Por último, se hacen algunos apuntes de cara al futuro, sobre cómo podrían ayudar estas políticas en un contexto de crisis como el que se está viviendo en estos momentos.

¹ “Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: hacia una guía de buenas prácticas”, realizado por el Instituto de Desarrollo Regional y financiado por el Servicio Andaluz de Empleo y El Fondo Social Europeo a través del programa “Estudios y Difusión del Mercado de Trabajo”.

2. Origen y situación de las políticas de conciliación en el ámbito europeo

El origen de las políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal está en el establecimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el **Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea**, en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (UE) y en la implantación del *mainstreaming* en todas las políticas de los Estados miembros. Posteriormente, se han desarrollado diversas líneas de intervención para hacer efectivo este principio y, dentro de él, para fomentar la conciliación efectiva de los trabajadores y trabajadoras con sus necesidades personales y familiares mediante directivas comunitarias, recomendaciones y resoluciones; y estrategias e iniciativas de actuación comunitaria.

La **Estrategia Europea de Empleo** constituye uno de los ejes vertebradores más significativos en el ámbito de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, apostando por nuevas fórmulas de colaboración entre los Estados miembros y consultas a los interlocutores sociales para alcanzar consensos sobre las líneas de intervención en esta materia. Entre ellas, destacan el incremento de la implicación de los hombres en la vida familiar, la introducción de nuevos tipos de permisos, y la ampliación de los existentes hasta el momento, para mejorar el marco legislativo de referencia.

No obstante, la competencia en materia de políticas familiares es exclusiva de cada Estado miembro, por lo que el papel de la UE ha sido incluir en la planificación de sus distintas iniciativas líneas de intervención tendentes a mejorar la calidad de vida de los trabajadores. En este contexto, el debate sobre la necesidad de implantar políticas y medidas de conciliación se ha circunscrito a la idiosincrasia y tradición política y social de cada Estado miembro en el marco general que establece la UE. Así, se observa que para algunos países la conciliación se concibe como un mecanismo para el fomento del bienestar social, mientras que para otros Estados se erige como un instrumento eficaz para atraer y/o retener mano de obra cualificada al mercado de trabajo.

Las diferencias tradicionales en la concepción del Estado del bienestar por países explican las actuales divergencias en el grado de avance e implantación de las políticas de conciliación en Europa. El modelo nórdico incorpora las políticas familiares a las cuestiones centrales de la sociedad, combinando una amplia red de servicios sociales con

la disponibilidad para ambos progenitores de utilizar permisos parentales. El modelo centroeuropeo se caracteriza por combinar permisos parentales con un sistema de ayudas monetarias, si bien se observan diferencias notables según el país de que se trate (Alemania, Austria, Bélgica...). Francia presenta un modelo propio que combina los tres instrumentos principales al servicio de la conciliación, permisos, servicios sociales y ayudas monetarias a las familias. El modelo meridional se caracteriza por un retraso histórico en la introducción de medidas de conciliación, que se explica por una tardía incorporación al Estado del bienestar y la atención prioritaria durante décadas a las pensiones y las prestaciones por desempleo. Finalmente, Reino Unido constituye un modelo singular que ha dedicado un escaso porcentaje de su gasto social a las políticas de conciliación, si bien se observa que en los últimos años se han puesto en marcha programas específicos para fomentar el servicio de cuidado de niños.

En la actualidad, las medidas más desarrolladas en Europa son las relativas a descansos por maternidad/paternidad y las vinculadas al mercado de trabajo, quedando en un segundo plano las relativas a la seguridad social y a prestaciones directas. Aunque no es posible presentar un patrón común en la estructuración de las distintas medidas, sí se observa un alto grado de homogeneidad en los **permisos de maternidad** en los Estados miembros como consecuencia de la transposición de la directiva que los regula estableciendo unos mínimos.

Los **permisos de paternidad** se han extendido en Europa bajo la filosofía “úsalo o piérdelo” (*use it or lose it*) para fomentar la participación de los padres en la atención y cuidado de los hijos, si bien el número de días está lejos de equipararse a los del permiso por maternidad.

En otros tipos de medidas, tales como las **excedencias** y las medidas de **flexibilización horaria**, se observa una regulación más dispersa.

Otro de los aspectos que condicionan la conciliación efectiva de los trabajadores es la existencia de una **red social de apoyo** de atención y cuidado a los niños y a personas dependientes. Su limitada articulación en la mayoría de los Estados miembros pone de manifiesto la necesidad de avanzar en este ámbito y, en particular, en la asistencia a niños menores de 3 años de edad. En este sentido, cabe hacer notar la dispar posición

de partida de países como Dinamarca, Suecia o Francia, cuya tasa de cobertura cuadruplica a la de los países meridionales (España, Grecia o Italia), por lo que estos últimos deben realizar un mayor esfuerzo relativo en un menor espacio de tiempo, si se pretende dar alcance a los objetivos planteados en el Consejo de Barcelona.

Las **ayudas monetarias** para el cuidado de los hijos (prestaciones directas por hijo a cargo, prestaciones por nacimiento, etc.) constituyen otro instrumento al servicio de la conciliación con el objetivo de proporcionar al núcleo familiar una cuantía de recursos que permita financiar los gastos derivados del cuidado y asistencia a los hijos. En este caso, la cuantía de la ayuda es el factor diferencial por Estados, de tal forma que en países como Francia permiten a la mujer abandonar temporalmente el mercado de trabajo y, por tanto, optar por el tipo y la forma en la que sus hijos son asistidos, mientras que en otros Estados como España las ayudas son de una cuantía más limitada y, por tanto, no ejercen la función de renta sustitutoria de la del trabajo. Otros aspectos a considerar son la universalización de estas ayudas, los límites de ingresos en la unidad familiar para acceder a las mismas, etc.

En este escenario, el **modelo español** se caracteriza por una fuerte solidaridad en el seno de las familias, que se traduce en un importante soporte entre sus miembros para cubrir las necesidades de protección social y, dentro de éstas, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En los últimos años el debate sobre la necesidad de que la conciliación sea una realidad social ha propiciado la apertura de la agenda política hacia las denominadas medidas de apoyo a las familias. Aunque todavía son escasos los hitos alcanzados en esta materia, son patentes los avances en el ámbito normativo que constituyen el estadio inicial para un posterior desarrollo de medidas tendentes a conciliar la vida laboral, familiar y personal de trabajadores y trabajadoras.

Desde 1994, las competencias en materia de igualdad de oportunidades están transferidas a las comunidades autónomas, aunque corresponde al Estado regular las condiciones básicas que garanticen la igualdad de toda la ciudadanía española, lo cual se ha llevado a cabo a través de la legislación y el desarrollo de diversos planes de acción sectoriales.

En materia normativa, la aprobación de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* ha supuesto un avance notable, puesto que reconoce de forma explícita el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; promueve la adopción de medidas en el ámbito de la negociación colectiva, y establece la obligación de elaborar planes de igualdad a las empresas de más de 250 trabajadores². A su vez, la ley incluye un conjunto de medidas específicas que favorecen directamente la conciliación de los trabajadores, tales como el permiso de paternidad, la ampliación del permiso de maternidad en los supuestos de hijos con discapacidad o la extensión de los regímenes de permisos a los trabajadores autónomos.

Por su parte, en el ámbito programático los tipos de planes que incluyen medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal son cuatro:

- los Planes de Igualdad,
- los Planes Nacionales de Acción para el Empleo,
- los Planes Nacionales de Inclusión Social y
- los Planes de Familia.

Entre ellos, cabe destacar el *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011*, que incorpora una perspectiva innovadora sustituyendo el tradicional concepto de conciliación por el de corresponsabilidad, en línea con la evolución de estas medidas en Europa.

En **Andalucía**, la política de conciliación propiamente dicha es relativamente reciente y se enmarca dentro de la Ley de Igualdad. Concretamente, en 2007, se ha reconocido de una forma explícita el derecho a la conciliación de los hombres y mujeres con la aprobación de la **reforma del Estatuto andaluz** y mediante la posterior aprobación de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*. Esta ley regula el derecho y el deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado y, dentro de éste, en el familiar.

² Según el Ministerio de Trabajo, más del 82% de las empresas españolas cuenta con algún tipo de medida de conciliación, sin embargo son fundamentalmente las grandes compañías las que cuentan con un plan estructurado en esta materia.

3. Políticas de conciliación y políticas de uso del tiempo

Cualquier disertación sobre conciliación entre vida laboral, familiar y personal lleva a reflexionar sobre el uso del tiempo por parte de las personas y su asignación a los distintos ámbitos en que estructuran su cotidianeidad. De este modo, el interés en materia de conciliación se puede entender como la necesidad de aportar una transformación a la relación entre tiempo de trabajo y demás tiempos de vida. Esto explica la posición de quienes sostienen que la elaboración de políticas públicas enfocadas a estimular una redistribución del trabajo en el ámbito doméstico, a fomentar estrategias de empleo más igualitarias entre hombres y mujeres, a facilitar el acceso a actividades formativas extralaborales y/o de cuidado personal o de dependientes requiere de unas actuaciones complementarias dirigidas a un cambio en la organización del tiempo socialmente compartido.

Se habla, así, de “políticas de tiempo”, es decir, de “un tipo de políticas sociales que procuran la sincronización de los tiempos urbanos a los ritmos de vida de la ciudadanía de un territorio” (Montero, 2006: 1) y que buscan lograr compaginar de manera adecuada tiempo de trabajo –en el sentido más amplio de empleo retribuido y trabajo doméstico/familiar no remunerado– y tiempo de no trabajo.

Este enfoque fue inspirado por las mujeres italianas que, con un proyecto de ley a principios de la década de los noventa (Balbo, 1991), desarrollado posteriormente en una normativa de mayor alcance, promovieron políticas de apoyo a la maternidad y a la paternidad, al derecho al cuidado y a la formación, y a la coordinación de los tiempos de la ciudad.

Dichas políticas, que más recientemente se han integrado en las agendas de los gobiernos municipales en España, se construyen sobre la idea de la recíproca articulación entre los horarios de trabajo y de los servicios ofrecidos a la ciudadanía, a partir de la identificación de sus necesidades y demandas. Su implementación implica actuar a través de planes reguladores de la ciudad (“planes del tiempo de las ciudades”), coordinando los horarios de apertura y cierre de las actividades comerciales y de los servicios –tanto públicos como privados–, facilitando las opciones de transporte público, proporcionando mejores condiciones a los espacios de ocio urbano e

interviniendo en la organización del funcionamiento de las actividades de las instituciones educativas (calendario lectivo, plazas en los comedores escolares, etc.).

Lo anterior pone en clara evidencia cómo las “políticas de tiempo”, aplicadas a la ciudad, constituyen un componente de alto valor en los planes de igualdad de género y un elemento a considerar en el marco de las políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Sin embargo, se reconoce, que las “políticas del tiempo” presentan algunos inconvenientes que dificultan su ejecución. En primer lugar están los frenos culturales que pueden exteriorizarse en el proceso de adaptación a un nuevo sistema de funcionamiento de algunas de las estructuras e infraestructuras urbanas. En segundo lugar, la puesta en marcha de las “políticas de tiempo” necesita de la presencia de un Estado del bienestar sólido, capaz de soportar los costes que implica la reorganización de los “tiempos de la ciudad” (por ejemplo, la creación de nuevos puestos de trabajo para cubrir los horarios más amplios). Todos estos aspectos demandan iniciativas públicas de amplio alcance.

4. Algunas críticas a las políticas de conciliación

Desde las ciencias sociales se elevan críticas hacia las políticas de conciliación que se han ido perfilando, y se cuestiona su intencionalidad. Algunos autores señalan que la finalidad de dichas políticas no es tanto facilitar la compatibilización de los diferentes aspectos de la vida en las personas trabajadoras (especialmente de las mujeres), como paliar la baja fecundidad que se está produciendo en los países occidentales y las consecuencias que derivan del aumento en la participación laboral femenina promovida por los gobiernos (Torns, 2005).

Entre otros críticos, Maccines pone de relieve cómo las iniciativas de conciliación en los distintos países son el resultado de las políticas europeas de promoción del empleo, y no responden a una demanda social explícita de los ocupados (Maccines, 2004). De hecho, desde los ochenta se manifiesta en el ámbito europeo una creciente preocupación por cómo las trabajadoras podrán compatibilizar responsabilidades familiares y laborales. Estas inquietudes se materializaron en los noventa en la elaboración de políticas de

igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, vinculando el interés por la conciliación con la promoción del empleo femenino (Miguélez et al., 2008).

En la línea de Maccines, Torns define las iniciativas de conciliación como “medidas deudoras de una lógica productivista, donde el empleo y la disponibilidad laboral son el único horizonte que importa” (Torns, 2005: 21), lo que las aleja inevitablemente del alcance de resultados apreciables en términos de igualdad de oportunidades. Este punto de vista se opone a las visiones más conformistas que consideran tales iniciativas como “políticas familiares de tercera generación”.

Los análisis críticos enfocados a las políticas de conciliación en España ponen de relieve que su ejecución se centra básicamente en tres tipos de acciones o instrumentos de las políticas públicas: los permisos laborales (de maternidad, paternidad, lactancia, flexibilidad horaria, reducción de la jornada laboral por motivos familiares, etc.), los servicios (para el cuidado de niños o ancianos, especialmente) y las transferencias económicas a las familias.

Tobío y Fernández (2006) estudian el impacto de estas tres acciones sobre el problema específico del cuidado de los menores en el contexto familiar, utilizando los criterios de eficacia en la prestación, eficiencia económica, efectos en la igualdad de género, igualdad social e interés del menor. Los resultados del estudio ponen los servicios públicos a las familias en el centro del modelo de conciliación, puesto que fue la medida que presentó los índices mayores de eficiencia y eficacia, y los efectos más positivos sobre la igualdad social y de género, y el interés del menor. Las principales ventajas que proporcionan unas políticas de servicios a las familias con dependientes atañen al control de la calidad de la prestación del cuidado ofrecida –garantizando que los recursos invertidos en conciliación cumplan con su objetivo–, al respeto de los principios de igualdad de género –favoreciendo la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral a hombres y mujeres– y a los fundamentos de igualdad social –ya que permiten el mismo acceso a servicios por parte de sujetos y de familias de distinta extracción social–.

Estos autores consideran los permisos laborales como complementarios a los servicios, o alternativos a éstos en función de necesidades específicas, ya que, junto con la ventaja de su mayor flexibilidad, muestran como inconveniente un posible efecto negativo en el

plano de la igualdad de género por la tendencia a la reproducción de roles tradicionales (suelen ser las mujeres quienes mayoritariamente se acogen a tales permisos). Por último, en el modelo propuesto se asigna a las transferencias monetarias a las familias un papel marginal, por su baja transparencia respecto de los fines de conciliación y de los criterios de igualdad de género.

La propuesta metodológica de Tobío y Fernández (2006) puede constituir un instrumento válido a la hora de enfrentar problemas de conciliación más allá del cuidado de menores o de los aspectos estrictamente familiares. El análisis del impacto de los tres instrumentos –permisos, servicios y transferencias monetarias– para la conciliación entre los distintos aspectos del desarrollo vital-personal permite detectar qué elementos de las políticas públicas de conciliación resultan más o menos efectivos, y contribuir a identificar qué camino resulta más adecuado emprender.

Sin embargo, las posiciones críticas presentadas tienden a desarrollarse sobre una visión limitada de la conciliación, muy vinculada a la mujer y a la vida familiar, dejando de lado el aspecto de la vida personal y excluyendo de la problemática al universo masculino.

Los citados autores demuestran cómo se gira la atención hacia las exigencias de conciliación una vez que se presenta cierta incompatibilidad entre las actividades de producción y reproducción, tiempos de trabajo (fuera del hogar) y tiempo para el cuidado del hogar, tareas que recaen tradicionalmente en las mujeres (Parella, 2008). Las acciones propuestas (servicios, permisos y transferencias monetarias), además, al orientarse preponderantemente a las trabajadoras, tienden a favorecer el mantenimiento de un sistema patriarcal y de un modelo de división sexual del trabajo estructurado sobre bases no igualitarias. La elaboración de políticas que interesan básicamente a las mujeres desvela una visión parcial de la conciliación como problemática preponderantemente femenina. Esto impide atribuir el peso correcto a otros factores que ciertamente dificultan la compatibilización entre momentos de vida personal y laboral, tal como las estrategias de fomento de empleo, las demandas de flexibilidad y adaptabilidad por parte de las empresas, la creciente desregulación del trabajo, etc. De este modo, cualquier política de conciliación que restringe la cuestión al interés de las trabajadoras y abstrae de ella al colectivo masculino se demuestra limitada e insuficiente.

La puesta en cuestión de la separación entre los espacios y las tareas consideradas “tradicionalmente” masculinas y femeninas, y su superposición (por lo menos parcial), hace que tanto hombres como mujeres se vean llamados a compaginar, cada cual por su parte, actividades y obligaciones de la vida laboral, familiar y personal. Se introduce, así, en el debate la noción de corresponsabilidad entre los diferentes actores sociales, telón de fondo para el desarrollo de buenas prácticas de conciliación.

Otro tipo de aproximación a la cuestión de la conciliación, también foco de críticas, es la que la circunscribe a los ámbitos extralaborales y la limita a la esfera de la gestión individualizada de los recursos humanos (Borrás, Moreno y Torns, 2007). Esta visión, difundida especialmente entre los empresarios, excluye de la negociación colectiva el debate acerca de la conciliación y, como postula T. Torns, puede reducir las actuaciones empresariales en dirección a la conciliación a una mera “política de escaparate para la empresa” (Torns, 2005: 25). En otras palabras, puede constituirse como una estrategia orientada a la mejor aceptación de la empresa en el tejido social (en algunos casos, el tema de la conciliación entre vida laboral y personal está incluido en los programas que definen la “Responsabilidad Social Corporativa” de las empresas, actualmente en auge, o se encuentra recogido en la certificación de “Empresa Familiarmente Responsable”). De acuerdo con esta postura, la intervención sindical se presenta como un instrumento poco idóneo para dar solución de éxito a las dificultades para compatibilizar trabajo y vida extralaboral, entendidas como propias de la esfera de la experiencia de cada persona y de su organización privada.

Finalmente, otro grupo de críticas se centra en las barreras socioculturales que tercián en la modificación de las prácticas de los sujetos, en lo laboral y en lo personal, moldeadas a partir de un proceso de socialización que prevé la interiorización del “tradicional” contrato social entre los géneros. En un estudio del grupo de investigación QUIT del Departamento de Sociología de la Universitat Autònoma de Barcelona (cit. en Torns, 2005), se describe la interiorización de roles de género asimétricos con un doble lema: “los hombres no quieren pensar” [en los cambios que afectan a la organización del trabajo, a la participación femenina y masculina en las tareas productivas, y a la esfera sociocultural] y “las mujeres no quieren ceder” [sus poderes de supervisión en lo

doméstico]. No obstante, empiezan a manifestarse ciertas modificaciones en los comportamientos de las familias más jóvenes de las clases medias urbanas.

Los discursos más progresistas, que buscan romper estas resistencias, abogan por la corresponsabilidad entre los miembros de ambos sexos que comparten un hogar, es decir, por una asunción compartida de los deberes familiares, de las responsabilidades laborales y de los compromisos y las exigencias personales. Condición *sine qua non* para ello es una reforma en las actitudes, las visiones y los modos de vivir los diferentes aspectos de la cotidianidad por individuos de distinto sexo. Se trataría de un cambio de perspectiva que desvíncule las funciones productivas y reproductivas del género y que permita reevaluar las últimas.

En esta óptica, desde los estudios de la sociología de la familia, F. Miguélez sugiere la sustitución de la conciliación por “políticas orientadas a transformar la manera masculina de ver y estar en el mundo y a revalorizar las tareas del cuidado y atención a las personas” (cit. en Torns et al., 2004: 115). Tal postura no se centra, entonces, en la oportunidad de una participación creciente de las mujeres en las actividades de producción o en su mayor visibilización en los espacios públicos (ámbitos preponderantemente masculinos), en línea con las diferentes críticas feministas, sino en el oportuno ingreso de los hombres dentro de los espacios domésticos, en el área de lo privado y en las tareas de reproducción del hogar. Es un punto de vista que plantea la reversión de la “tradicional” connotación sexuada de los espacios a través del acercamiento recíproco y el reparto de funciones entre hombres y mujeres.

Esta visión se acerca al planteamiento que sustenta esta investigación: para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal del sujeto, resulta determinante la refundación de las relaciones de género y la afirmación de principios de corresponsabilidad.

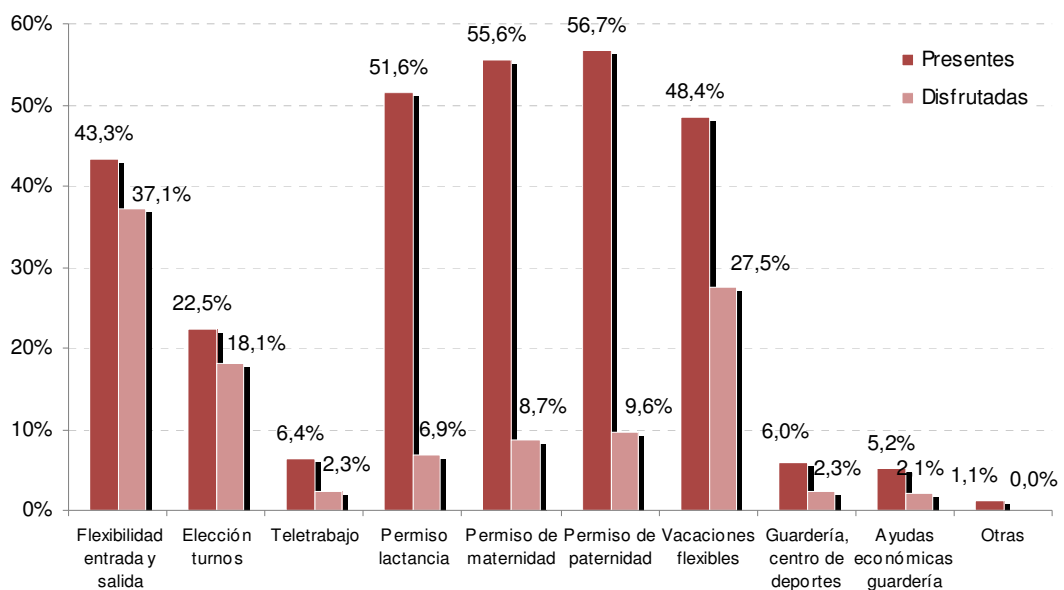
5. Efectos de las políticas de conciliación en el mercado laboral andaluz

A partir de las encuestas realizadas para el estudio “Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: hacia una guía de Buenas Prácticas”, se extraen algunos apuntes de

cuáles son los efectos que las políticas de conciliación están teniendo en el mercado de trabajo andaluz.

En cuanto a las medidas de conciliación que actualmente se aplican en las empresas, las personas encuestadas indican que las más aplicadas se refieren a derechos básicos de las personas trabajadoras estipulados en la ley: el permiso de paternidad, de maternidad y de lactancia. Con respecto a otras medidas que dependen de la voluntad de la empresa, se destacan las vacaciones flexibles y la flexibilidad en la entrada y salida del trabajo. Esta segunda medida es la más disfrutada por las personas empleadas.

Gráfico 1. Existencia de medidas de conciliación en la empresa, así como si han sido disfrutadas o no, (porcentajes)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

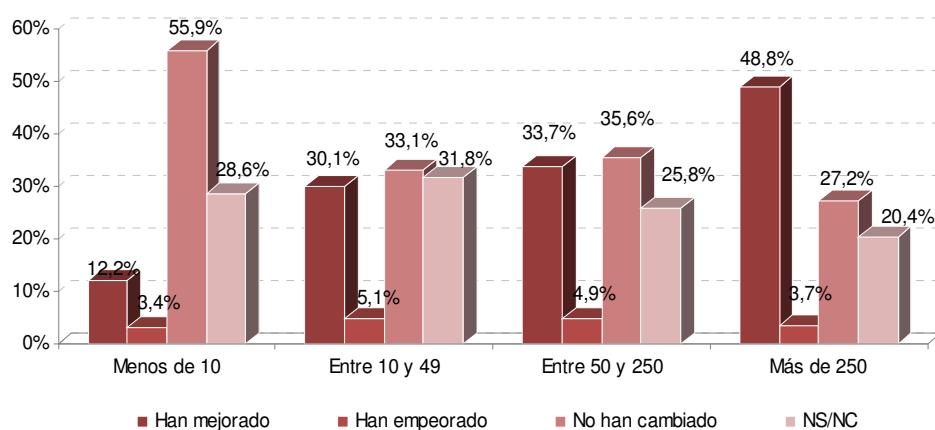
Muy pocas personas consideran que las empresas deberían incluir más medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal (4,5%). Por el contrario, hay un porcentaje notable de personas asalariadas que no lo consideran necesario (60,7%) y otro porcentaje significativo de personas que no tienen una opinión definida sobre este aspecto (un 34,6% que no sabe o no contesta).

Algunas de las personas encuestadas han especificado las medidas que, en su opinión, se deben incluir para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Cabe destacar las siguientes:

- Auditar que todo se cumple
- Más control de los abusos de la empresa
- Ayudas a los que tienen discapacitados
- Actividades deportivas
- Comidas gratuitas
- Aumentar permiso de paternidad
- Días de asuntos propios

Un 29,4% de las personas encuestadas afirman que en los últimos años han mejorado las medidas de conciliación en la empresa, frente a un 39,1% que considera que la situación no ha cambiado. El 27,6% no tiene una opinión definida y el 4,6% afirma que la gestión empresarial de la conciliación ha empeorado.

Gráfico 2. Situación de la empresa en materia de conciliación, en función del tamaño de la empresa, (Porcentajes)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

El análisis de estas apreciaciones en función del tamaño de la empresa muestra, como se aprecia en el gráfico 2, que existen diferencias muy significativas en las afirmaciones de las personas encuestadas. En concreto, las personas encuestadas que trabajan en empresas de más de 250 trabajadores en su mayoría consideran que las medidas de conciliación han mejorado (48,8% frente al 3,7% que sostiene que han empeorado). Al contrario, más de la mitad de las personas empleadas en microempresas afirman que las medidas de conciliación no han cambiado, siendo muy reducido el porcentaje de personas que consideran que han mejorado. En las pequeñas y medianas empresas, se registra una distribución más equilibrada entre las personas que afirman que la situación de la conciliación en la empresa ha mejorado (30,1% de las personas empleadas en empresas de entre 10 y 49 trabajadores, y 33,7% en empresas de entre 50 y 250 trabajadores) y los que afirman que no ha cambiado (33,1% y 35,6%, respectivamente).

A pesar de las distintas apreciaciones registradas, en general, se observa que la proporción de personas que consideran que la situación de la conciliación ha empeorado es poco significativa, independientemente del tamaño de la empresa.

Estos datos contribuyen a reforzar la incidencia del tamaño de la empresa en la efectiva aplicación de medidas de conciliación, aspecto sobre el cual coinciden tanto los representantes del mundo empresarial como los del mundo sindical, como se aprecia en las siguientes citas.

“... las empresas grandes tienen más posibilidades de implantar medidas de conciliación, debido a que, al disponer de un mayor presupuesto, el implantar medidas de conciliación les supone un coste menor, y, al mismo tiempo, las empresas grandes tienen una mayor representación sindical, y que, por tanto, tiene más fuerza a la hora de negociar. Éstas son dos circunstancias que, sin duda, son determinantes para las empresas a la hora de afrontar, por ejemplo, la negociación de un plan de igualdad, que es ahora mismo uno de nuestros mayores caballos de batalla” (Mujer. Representante mundo sindical).

“Las PYMES siempre tienen mayores dificultades para implementar (...), aunque tienen una gran virtud, que es la flexibilidad, pero las posibilidades de las pequeñas empresas son menores debido a su menor capacidad financiera, menos departamentos y recursos profesionalizados; se producen a veces cargas de trabajo. Claro, una señora embarazada en El Corte Inglés no produce ninguna distorsión, pero en una empresa de 7 trabajadores eso puede ser una auténtica tragedia, no es tan fácil de sustituir.

En la gran empresa todo es mucho más fácil de implantar porque las cosas no se implantan poco a poco, sino que se implantan o no se implantan” (Hombre. Representante mundo empresarial).

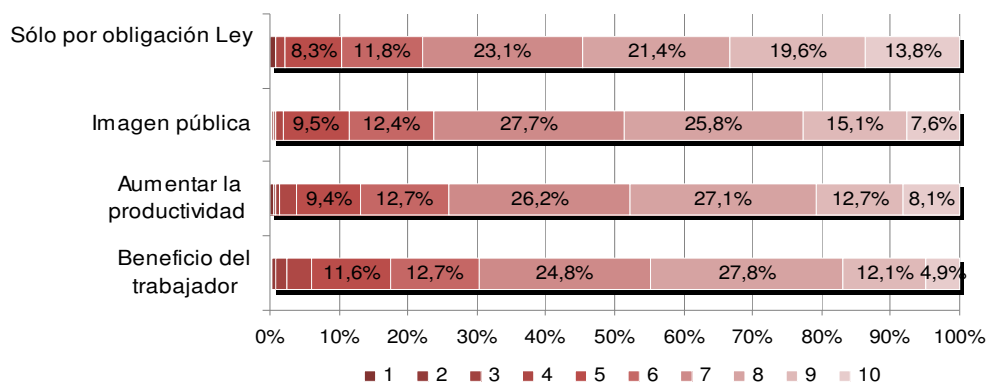
Las percepciones que tienen las personas encuestadas sobre los objetivos que las empresas se proponen al aplicar las medidas de conciliación se refieren a la voluntad de beneficiar al trabajador y a la trabajadora, al aumento de la productividad, a procurar una imagen pública positiva, o simplemente a un mero respeto de la obligatoriedad de ciertas normativas. La gran mayoría de las personas encuestadas están de acuerdo o muy de acuerdo con estas afirmaciones. El mayor acuerdo se produce cuando se afirma que las medidas de conciliación sólo se aplican cuando son obligadas por la ley (un 33% está totalmente de acuerdo). Sin embargo, en este último aspecto, la opinión de las personas trabajadoras se encuentra en desacuerdo con la expresada por un representante de la CEA, como se aprecia en la siguiente cita.

“La disposición nuestra es en positivo, no solo porque haya que cumplir la ley, sino porque creemos que es un elemento de mejora de la productividad, de la competitividad y de los planteamientos de flexibilidad. Tanto la incorporación de la mujer como la motivación y el estado de felicidad en las personas que trabajan en las empresas y que éstas se puedan sentir motivadas en sus trabajos redundan en positivo para la empresa. Hay un planteamiento básico en este tema, que es que la conciliación laboral lo que tiene que hacer es conciliar ambas cosas. Lo primero que tiene que tener como eje de su planteamiento es la productividad y la competitividad de la empresa, pero también las necesidades de los trabajadores”.

Por parte de los sindicatos, el hecho de que las medidas de conciliación pueden contribuir a la mejora de la imagen de la empresa representa un primer paso hacia el gradual reconocimiento de un más amplio abanico de beneficios que estas medidas pueden procurar a todos los actores involucrados.

“Es probable que muchas empresas se interesen por la conciliación en un primer momento, como estrategia de mejora de su imagen externa. De hecho, es uno de los argumentos que se utilizan para convencer a empresas de que se impliquen en este tipo de procesos. Luego se trata de darles a conocer más argumentos a favor de la implantación de medidas de igualdad y que sean conscientes de la auténtica necesidad de este tipo de medidas en el día a día de la empresa, y de la existencia de otros beneficios tanto para la empresa como para la plantilla” (Mujer. Representante mundo sindical).

Gráfico 3. Grado de acuerdo con las afirmaciones sobre la intencionalidad de la empresa cuando aplica medidas de conciliación, (porcentajes)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

NOTA: 1 significa que no está nada de acuerdo y 10 que está totalmente de acuerdo.

En este sentido, es interesante contraponer la visión de las personas entrevistadas con cargos directivos en las empresas. En concreto, el directivo de una gran empresa que ha participado en el *programa Concilia* aducía las siguientes razones por las que en su empresa se implementan las medidas de conciliación:

“En la empresa, o tienes una buena plantilla o no vas a ningún lado. Puedes vender mucho, puedes estar en los mejores puntos de venta del mundo, pero, si no estás respaldado por una buena plantilla, no se llegará muy lejos. A partir de ahí, hemos ido cuidando al personal con incentivos, con mejores fórmulas de trabajo que le satisfaga más, consensuando producción y sueldo, etc. Todo este tipo de cosas las hemos ido promocionando nosotros y así me lo transmiten; me transmiten su satisfacción de formar parte del grupo de trabajadores de esta empresa”.

Frente a la necesidad de satisfacer a los empleados para el crecimiento de la empresa, otra de las directivas entrevistadas de una empresa mediana, que ha participado también en el *programa Concilia*, esgrime la fidelización de la plantilla como motivo para implantar medidas de conciliación:

“Para empezar, es que nosotras mismas somos mujeres. Lo consideramos muy importante porque nosotras mismas tenemos que conciliar la vida. Y, por supuesto, para ellas lo consideramos

importantísimo, porque muchas veces, en muchas ocasiones, y no te hablo de ahora, sino de años atrás, en la empresa hemos visto cómo gente se ha tenido que marchar porque no podía. Y a lo mejor dándole una solución, una alternativa, se hubieran quedado trabajando”.

En la misma línea se manifiesta también el directivo de una gran empresa:

“(…) Las empresas de nuestra competencia lo hacían y nosotros tenemos que hacerlo por lo que les comentaba antes. Si no, tu gente interrumpe este compromiso con la empresa. Si ven que en la empresa de al lado, que su trabajo, repito, es exactamente igual y el tema de la conciliación está mejor contemplado, se van a cambiar (...)”.

Sin embargo, para las empresas que han pasado de ser una pequeña empresa a una mediana en los últimos años, el aplicar medidas de conciliación constituye simplemente una forma de gestionar mejor los recursos humanos.

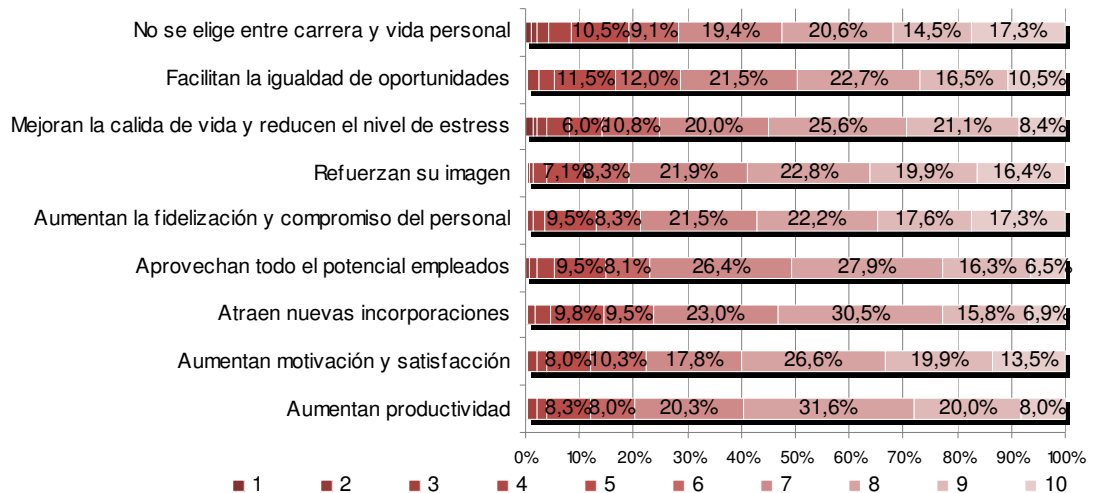
“Hay un poco de flexibilidad. Antes éramos muy pocos y nos conocíamos todos y, si había cualquier problema, pues se solucionaba con el empresario directamente cualquier incidencia particular. Ahora que somos más, intentamos poner algo de normas pero de manera espontánea y en función de los casos”.

En la encuesta también se ha preguntado sobre la percepción que tienen las personas asalariadas sobre las consecuencias que se derivan de la aplicación de las medidas de conciliación en la empresa. La inmensa mayoría de los trabajadores y trabajadoras de la muestra están de acuerdo o muy de acuerdo sobre los posibles impactos que en la encuesta se proponen –“Mejoran el nivel de vida y reducen el nivel de estrés”, “Refuerzan su imagen”, “Aumentan la fidelización y compromiso del personal”, etc.- (en un intervalo que varía entre 80% y 90% de los encuestados). Las afirmaciones con las que las personas encuestadas están muy de acuerdo o totalmente de acuerdo son: “las medidas de conciliación que aplican las empresas refuerzan su imagen en sociedad” (36%), “aumentan la fidelización y el compromiso del personal (34,83%), “aumentan la motivación y satisfacción y los empleados” (33,33%) y “no obligan al trabajador a elegir entre su carrera profesional y su vida personal” (31,71%).

Sólo en 5 casos de los 801 se especifica que sí se producen otros beneficios al aplicar las medidas de conciliación en las empresas, además de los expuestos, si bien no se

especifican cuáles. El resto, un 65,5%, consideran que no, y un 33,9% no sabe o no contesta.

Gráfico 4. Grado de acuerdo con las afirmaciones sobre las consecuencias de la aplicación de medidas de conciliación en la empresa, (porcentajes)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a las personas trabajadoras en Andalucía, 2008.

NOTA: 1 significa que no está nada de acuerdo y 10 que está totalmente de acuerdo.

Por otro lado, para tratar de conocer cuáles son las **iniciativas más valoradas por los asalariados y asalariadas** y ver si dichos criterios pueden ser factores explicativos de la realidad laboral, se ha empleado una técnica conocida como **Análisis Conjunto**.

Este método trata de eliminar algunos problemas que surgen durante la realización de las encuestas y que están relacionados con la tendencia central, la aquiescencia y la deseabilidad social.

De este modo, se les presentó a las 801 personas encuestadas un conjunto de 8 tarjetas que debían ordenar, donde cada tarjeta mostraba las características o perfiles de una empresa. Se trata de 6 variables de dos valores cada una, que se muestran en la siguiente tabla, y que implican 64 combinaciones posibles de las que el método ha seleccionado 8.

Tabla 2. Conjunto de variables y valores utilizados en la técnica del análisis conjunto

	VARIABLES	VALORES
VAR1	FLEXIBILIDAD HORARIO ENTRADA/SALIDA	SI/NO
VAR2	TIPO DE JORNADA DE TRABAJO	CONTINUA/PARTIDA
VAR3	REDUCCIÓN DE JORNADA CON REDUCCIÓN SALARIAL	SI/NO
VAR4	POSIBILIDAD DE TRABAJAR DESDE CASA (TELETRABAJO)	SI/NO
VAR5	EXISTENCIA DE GUARDERÍAS O AYUDAS ECONÓMICAS A GUARDERÍAS O CENTROS DE MAYORES	SI/NO
VAR6	FACILIDAD HORARIA PARA ASISTIR A CURSOS DE FORMACIÓN	SI/NO

Fuente: Elaboración propia.

El análisis de los datos obtenidos mediante esta técnica comienza mostrando la importancia de cada una de las 8 tarjetas utilizadas en el estudio, realizando descripciones individuales de las mismas.

Para medir la importancia se puede extraer el número de ocasiones en que ha sido escogida una determinada tarjeta en primer lugar, o bien utilizar un índice ad hoc que pondera el lugar y la frecuencia³.

Tabla3. Ordenación de las tarjetas o fichas.

ÓRDENES									
FICHA	1	2	3	4	5	6	7	8	VALOR
2	195	140	84	107	69	99	68	35	63,01
1	109	190	141	112	68	87	56	38	62,44
4	97	123	99	141	92	104	82	62	54,41
7	116	71	152	70	109	90	88	102	51,35
6	97	109	125	77	75	66	124	134	49,26
8	68	63	63	77	243	78	73	128	43,43
3	70	43	54	152	80	155	144	101	41,48
5	47	60	81	63	63	120	164	199	34,63

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida personal y laboral dirigida a trabajadoras y trabajadores andaluzes, 2008.

³ Este índice muestra la suma ponderada de las posiciones en que ha sido escogida una ficha. La ponderación es inversa a la posición, de tal manera que cuando es escogida en primer lugar su peso es 8; siendo 1 cuando es escogida en último lugar. Tras realizar una depuración de los errores en alguno de los registros, se contabilizan 799 casos válidos. De esta manera sería imposible obtener una puntuación superior a $799 \cdot 8 = 6392$, mientras que el límite inferior para el índice será $799 \cdot 1 = 799$. Con ambos extremos se realiza una transformación lineal que acota el resultado en $(0-100) = \frac{((V1 \cdot 8) + (V2 \cdot 7) + (V3 \cdot 6) + (V4 \cdot 5) + (V5 \cdot 4) + (V6 \cdot 3) + (V7 \cdot 2) + (V8 \cdot 1)) - 799}{(6392 - 799)} \cdot 100$.

Las fichas con sus valores respectivos son:

Tabla 4. Fichas o tarjetas utilizadas en el análisis conjunto.

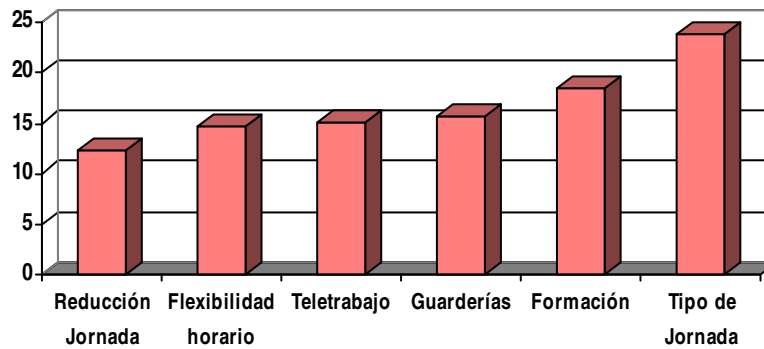
Ficha 1. Primera elección: 109. Valor Ponderado: 62,44 (2)		Ficha 5. Primera elección: 47. Valor Ponderado: 34,63 (8)	
Flexibilidad horario entrada/salida	Jornada Continua	Jornada Partida	
Reducción Jornada	Formación		
Ficha 2. Primera elección: 195. Valor Ponderado: 63,01 (1)		Ficha 6. Primera elección: 97. Valor Ponderado: 49,26 (5)	
Jornada Continua	Formación	Jornada Continua	Reducción Jornada
Teletrabajo		Teletrabajo	Guarderías
Ficha 3. Primera elección: 70. Valor Ponderado: 41,48 (7)		Ficha 7. Primera elección: 116. Valor Ponderado: 51,35 (4)	
Jornada Partida	Reducción Jornada	Flexibilidad horario entrada/salida	Jornada Partida
Guarderías	Formación	Teletrabajo	Guarderías Formación
Ficha 4. Primera elección: 97. Valor Ponderado: 54,41 (3)		Ficha 8. Primera elección: 68. Valor Ponderado: 43,43 (6)	
Flexibilidad horario entrada/salida	Jornada Continua	Flexibilidad horario entrada/salida	Jornada Partida
Guarderías		Reducción Jornada	Teletrabajo

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida personal y laboral dirigida a trabajadoras y trabajadores andaluces, 2008.

La importancia que se otorga a cada atributo, de los 799 casos válidos en su respuesta a la ordenación de las tarjetas, viene delimitada en la siguiente representación gráfica donde se observa que las variables se han utilizado con una importancia más o menos homogénea, exceptuando los casos del tipo de jornada y la formación. El criterio por tanto preferido para organizar las tarjetas ha sido el tipo de jornada, con una importancia global de 23,85 puntos, seguido de la variable facilidad horaria para asistir a cursos de formación con 18,47 puntos. En orden, le siguen la existencia o ayudas a guarderías, la posibilidad de trabajar desde casa (teletrabajo), la flexibilidad de horario de entrada y salida y por último, la reducción de jornada con reducción salarial.

Si lo que se tiene en cuenta son los valores o signos de las utilidades, se podría afirmar en base a los resultados, que las características ideales que para un trabajador tendría la empresa, según el orden de importancia, sería aquella que ofreciera trabajar en horario de jornada continua, que facilitara la asistencia a cursos de formación y que posibilitara la opción de trabajar desde el hogar.

Gráfico 5. Importancia que los trabajadores encuestados otorgan a cada característica de las empresas.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida personal y laboral dirigida a los trabajadores andaluces, 2008.

Para conocer si se mantiene esta misma preferencia de variables con otras submuestras de la población encuestada, se repetiría este mismo análisis. Así, se observa si el perfil varía según aspectos como el sector de actividad en el que está empleada la persona encuestada, el tamaño de la empresa, el sexo, la edad, o la existencia o no de responsabilidades familiares.

Según el sector de actividad en el que están empleados los encuestados, vuelve a ser la jornada continua la variable seleccionada en primer lugar, en la mayoría de las actividades. Aún así, es en la hostelería y en la industria donde más se valoraría dicha jornada debido a que estos sectores, por las características de su actividad productiva, se suele trabajar bien a jornada partida, o bien mediante un sistema de turnos. Por el contrario, en el sector relacionado con la educación, se da prioridad a otras cuestiones como la formación o la existencia de guarderías, ya que la actividad educativa por lo general se realiza principalmente en jornada continua de mañana.

En la construcción resaltaría la importancia que los trabajadores y trabajadoras conceden a la posibilidad de asistir a cursos de formación, y en las actividades relacionadas con la sanidad y los servicios sociales se valoraría, por encima del resto de sectores, el hecho de poder trabajar desde casa (teletrabajo) cuando la actividad así lo permita.

Tabla 5. Distribución de la importancia concedida a cada variable según el sector de actividad.

SECTORES DE ACTIVIDAD						
	Industrial	Construcción	Comercio	Educación	Hostelería	Sanidad y Serv. Sociales
Flexibilidad horario entrada/salida	7,92	16,09	19,53	4,16	16,82	1,71
Jornada de trabajo	48,68	34,61	38,37	11,45	50,27	45,29
Reducción de jornada con reducción salarial	8,30	3,82	5,77	9,37	0,97	6,83
Posibilidad de trabajar desde casa (teletrabajo)	10,56	6,03	11,55	21,87	10,57	24,78
Existencia de guarderías o ayudas económicas a guarderías o centros de mayores	16,22	6,23	3,30	26,04	7,01	20,51
Facilidad horaria para asistir a cursos de formación	8,30	33,19	21,45	27,08	14,34	0,85

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida personal y laboral dirigida a trabajadoras y trabajadores andaluces, 2008.

El tamaño de la empresa, parece ser, a priori, otro de los factores que pueden influir en que los trabajadores elijan unas variables u otras relacionadas con la conciliación. Las empresas de mayor tamaño podrían caracterizarse por tener más facilidad en el uso de medidas de conciliación. Los costes y la falta de recursos y equipamientos, suelen ser las principales razones que las pequeñas empresas alegan para no poder tomar medidas relacionadas con la conciliación, más allá de las reconocidas por la ley.

Ante esto, se observa que, aún siendo la jornada continua la variable elegida en primer lugar independientemente del tamaño de la empresa, es en las de menor tamaño donde se valora más dicho atributo. Asimismo, es en las pequeñas y en las microempresas donde menor valor tiene la opción de la reducción de jornada, al llevar implícito una reducción proporcional del salario.

Por otra parte, la variable formación muestra la misma importancia en todos los tipos de empresa, situándose en segundo lugar tras la jornada continua. Respecto a la existencia de guarderías o ayudas económicas, dicho atributo se valoraría más cuanto menor es el

tamaño de la empresa, debido, tal y como se afirmó anteriormente, a las dificultades de implantación de este tipo de medidas por parte de dichas empresas.

Por último, parece darse una mayor prioridad al atributo teletrabajo cuanto mayor es el tamaño de la empresa. Hoy en día, la opción de trabajar desde casa es una medida que se implanta sobre todo por las grandes empresas, las cuales tienen mayores posibilidades en cuanto a tecnologías de la información y de la comunicación se refiere. El hecho de equipar a los trabajadores con la tecnología necesaria para que desempeñen su trabajo desde casa (portátil, ADSL, teléfono móvil, etc.), parece ser más factible en unos sectores de actividad que en otros y en empresas de gran tamaño más que en pequeñas.

Tabla 6. Distribución de la importancia concedida a cada variable según el tamaño de empresa.

TAMAÑO DE EMPRESA				
	Grandes	Medianas	Pequeñas	Micro
Flexibilidad horario entrada/salida	21,56	17,13	13,97	16,02
Jornada de trabajo	30,72	39,78	40,22	45,10
Reducción de jornada con reducción salarial	4,69	10,52	0,43	4,45
Posibilidad de trabajar desde casa (teletrabajo)	16,3	8,20	9,95	3,95
Existencia de guarderías o ayudas económicas a guarderías o centros de mayores	2,57	0,00	10,12	5,24
Facilidad horaria para asistir a cursos de formación	24,13	24,35	25,30	25,22

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida personal y laboral dirigida a trabajadoras y trabajadores andaluzes, 2008.

El hecho de poseer responsabilidades familiares es, por tanto, una de las variables más influyentes en la elección de una empresa u otra. Así, y según se observa en la tabla siguiente, aquéllos que no tienen responsabilidades familiares en general, le conceden la misma importancia a la jornada continua que aquéllos que sí las tienen. No obstante, existe una diferencia más abultada cuando se refiere al atributo formación. Ambos grupos eligen dicha variable en segundo lugar tras la jornada continua, pero es en el grupo de los que no tienen responsabilidades familiares donde se ha elegido con una mayor proporción. Por el contrario, las guarderías y la opción del teletrabajo presentan una importancia mayor cuanto más responsabilidades familiares se poseen.

Además, cabría resaltar el dato de la reducción de jornada, ya que son los más jóvenes y, además, las personas sin responsabilidades familiares, los que parecen situar a dicha variable en una posición más elevada. Aunque las medidas tendentes a limitar la duración de la jornada están destinadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, el hecho de suponer una restricción importante del salario, puede provocar que quienes tengan responsabilidades familiares utilicen este instrumento como último recurso debido a las mayores necesidades económicas y a la dependencia salarial.

Atendiendo a la existencia o no de responsabilidades familiares según sexo, la diferencia más acusada se encuentra en las preferencias de las mujeres con dependientes a cargo. En este y en todos los demás casos, la jornada continua sigue siendo el atributo elegido en primer lugar. No obstante, mientras el segundo atributo es la formación en todos los supuestos, en el caso de las mujeres con responsabilidades familiares, éste presentaría una importancia menor hasta situarse tras variables como la flexibilidad en los horarios de entrada y salida o la opción del teletrabajo.

Tabla 9. Distribución de la importancia concedida a cada variable según las responsabilidades familiares.

RESPONSABILIDADES FAMILIARES						
	Sin RF	Con RF	Hombres sin RF	Mujeres sin RF	Hombres con RF	Mujeres con RF
Flexibilidad horario entrada/salida	16,83	16,34	17,39	14,69	12,19	19,42
Jornada de trabajo	39,22	38,96	38,83	35,40	40,03	34,78
Reducción de jornada con reducción salarial	7,57	1,29	8,96	5,82	3,73	6,47
Posibilidad de trabajar desde casa (teletrabajo)	6,28	15,58	1,52	8,92	13,48	16,56
Existencia de guarderías o ayudas económicas a guarderías o centros de mayores	3,08	8,32	7,53	10,10	6,74	9,33
Facilidad horaria para asistir a cursos de formación	26,99	19,48	25,74	25,04	23,81	13,40

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida personal y laboral dirigida a trabajadoras y trabajadores andaluces, 2008.

6. Políticas de conciliación en tiempos de crisis.

Con respecto a cómo puede afectar la crisis económica a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, es difícil realizar afirmaciones científicas y avaladas por datos estadísticos.

La destrucción de empleo que está acompañando la actual crisis está afectando más a hombres que a mujeres. En un año, el paro entre los hombres aumentó en 791.736 trabajadores (un 82,11%) y entre las mujeres lo hizo en 374.792 (un 27,74%).⁴ Una explicación es que los sectores de la construcción y la industria, (muy masculinizados) son los primeros que se han visto afectados por la crisis. ¿Qué repercusiones tiene esta situación económica-laboral en la conciliación de la vida laboral y familiar? Se pueden plantear varias hipótesis a contrastar:

La menor disponibilidad de recursos económicos o la tendencia a ahorrar en previsión a menores ingresos futuros pueden hacer que las familias recurran más a redes informales o al apoyo familiar para el cuidado de dependientes y menos a empresas o centros especializados que suponen un mayor coste. Así como se prescinde de ayuda para la realización de tareas domésticas.

El hecho de que la destrucción de empleo esté afectando en mayor medida a la población masculina los relega al menos temporalmente a la esfera privada. Sería interesante analizar en qué medida se comparte más responsabilidades domésticas y de cuidados de dependientes en la nueva situación, especialmente en el caso en el que la pareja siga trabajando. Podría ser una oportunidad para sensibilizar y educar en la corresponsabilidad.

En época de crisis, los objetivos se priorizan y las partidas presupuestarias se concentran en la resolución de los problemas más acuciantes, ello puede suponer que otras políticas sociales como las políticas de conciliación puedan quedar relegadas a un segundo plano. No obstante, esta no sería la opción deseable. Precisamente, la inversión pública en la creación de infraestructuras para cuidado de dependientes, así como el gasto público necesario para su mantenimiento, generan actividad económica y empleo a la vez que se ofrece un servicio público que favorece la conciliación.

La principal conclusión de la jornada "Los costes de la no conciliación: conciliar en tiempos de crisis", celebrada el 12 de febrero de este año en la Cámara de Comercio de Madrid, fue que hay que considerar el desarrollo de medidas de conciliación como una estrategia productiva y una ventaja competitiva que ayude a las empresas a mejorar la

⁴ Noticia publicada en la página web del País el 3/03/09

organización del trabajo y, por tanto, a incrementar su competitividad, innovación y productividad en época de crisis.

Llevar a cabo medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, además de mejorar el clima laboral, constituyen un mayor nivel de identificación y compromiso de los trabajadores y trabajadoras con los objetivos corporativos, el ahorro de costes derivados del absentismo y bajas laborales, y la mejora de la imagen que ofrece la empresa. En concreto, en época de crisis, la flexibilidad aportada por las medidas de conciliación en las empresas pueden ayudarlas a sobrevivir; mientras que la no conciliación supone una serie de efectos que perjudican, además de a la empresa, a otros sectores de la sociedad, puesto que no conciliar supone, por ejemplo, la falta de formación continua, debido a largas jornadas de trabajo.

7. Conclusiones

A lo largo de la comunicación se ha observado cómo en España y Andalucía se ha dado recientemente un nuevo salto cualitativo en la normativa sobre igualdad entre hombres y mujeres, en el que la conciliación de la vida laboral, familiar y personal ha cobrado un gran protagonismo. Todavía ha transcurrido poco tiempo para analizar qué impacto supondrá en el mercado de trabajo, pero sí se puede afirmar que es necesario seguir avanzando desde diferentes vertientes. Por un lado, para promover que las medidas de conciliación no estén orientadas a mujeres, sino que los hombres también disfruten de ellas. Por otro lado, en la sensibilización y educación para que la corresponsabilidad en la esfera privada entre hombres y mujeres sea cada vez más una realidad.

A pesar de la reciente puesta en marcha de la nueva política de conciliación, se pueden extraer algunas conclusiones de la investigación realizada. Por un lado que las medida que se ofrecen en mayor medida son las estipuladas por la ley, aunque la que más se suele disfrutar es la flexibilidad en la entrada y salida del trabajo, medida que depende más de cada empresa. Por otro lado, también se ha observado que el tamaño de la empresa influye en las posibilidades de implantar medidas de conciliación. De hecho, se ha constado que las personas que trabajan en este tipo de empresas tienen una percepción más favorable sobre su situación en materia conciliación.

Aun así, las condiciones laborales no se adaptan a las necesidades de la mayoría de las personas asalariadas ya que las características ideales que deberían de tener es la de un horario de jornada continua, facilitar la asistencia a cursos de formación y la opción de trabajar desde el hogar.

Independientemente de las posibilidades de conciliación que se ofrezcan en el marco de las relaciones laborales, en la que el Estado, el Gobierno Autónomo y los agentes sociales tienen un gran papel para su promoción y garantía de su ejecución, es necesario que se haga un esfuerzo público para incrementar las infraestructuras necesarias para ofrecer un servicio de calidad a la ciudadanía que le permita la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, esfuerzo, que como se ha visto, cobra aún más sentido en tiempos de crisis económica.

8. Bibliografía

1. Balbo, L. (1991): *Tempi di vita*. Feltrinelli. Milano.
2. Borrás, V., Moreno, S. y T. Torns (2007), “Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo”, en *Papers*, n. 83, pp. 83-96.
3. Comisión Europea (1993), *Crecimiento, competitividad y empleo: retos y pistas para entrar en el siglo XXI. Libro Blanco*, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 08-10 diciembre de 1993, [en línea: www.gipuzkoa.net/esparru/cast/tyacim01.html]
4. Comisión Europea (1996), *Primer informe sobre las iniciativas locales de desarrollo y de empleo*, Bruselas.
5. Comisión Europea (1998), *Segundo informe sobre las iniciativas locales de desarrollo y de empleo*, Bruselas.
6. Comisión Europea (1999), *Status report on European Telework. New Methods of work*, Dirección general de la Sociedad de la Información, Bruselas.
7. Junter-Loiseau, A. y Tobler, C. (1999): "Reconciliation of domestic and care work with paid work. Approaches in international legislation and policy instruments and

- in the scientific discours". En O. HUFTON y KRAVARITOU: *Gender and the use of time*. Kluwer Law Int.. La Haya.
8. Gálvez, L. y Marceanro, O.D. (2008), "Conciliación: un reto para los hogares andaluces", en *Actualidad 26*, Centro de Estudios Andaluces, Consejería de la Presidencia, J.A.
 9. Instituto de Desarrollo Regional (2008). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Hacia una guía de buenas prácticas*. Informe de investigación para el Servicio Andaluz de Empleo, Consejería de Empleo, Sevilla.
 10. Maccines, J. (2004): "Work-life balance: three terms in search of a definition". En Warhurst, C., Eikhof, D. R. Y Haunchild, A. (eds): *Work Less, Live More? A Critical Analysis of the Work-Life Boundary*. Palgrave. London, págs. 44-61.
 11. Martín Palomo, M. T. (2008), "Las nuevas fronteras de la desigualdad: corresponsabilidad y socialización de los cuidados", en Primer encuentro europeo *Mujeres, Trabajo y Empleo. Nuestro presente, nuestro futuro*, Ayuntamiento de Sevilla-Delegación de la mujer, Sevilla.
 12. Mígueles, F., Torns, T., Borrás, V., Moreno, S. y C. Recio (2005), "El tiempo de trabajo: ¿la última frontera?", en *Relaciones Laborales, formación y fiscalidad. Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, Universidad de Valladolid, 6/2005, pp. 83-104.
 13. MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2007) *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011*. [en línea] <http://mtas.es> [consulta 02/04/058]
 14. Montero Souto, P. (2006): "Herramientas de las políticas públicas del tiempo en las ciudades". Ponencia presentada en Congres Internacional Temps, Ciutadania i Municipi, Barcelona, 24-26 de mayo de 2006.
 15. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
 16. Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

17. Parella Rubio, S. (2008), *La conciliación de la vida familiar y laboral a debate. Riesgos y oportunidades desde una perspectiva de género*, [en línea: <http://www.equalitaca.org/nuevaitaca/documentosforo/SoniaParella.pdf>].
18. Tobío, C. y Fernández J.A. (2006). *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*. Laboratorio de Alternativas, nº 79.
19. Torns, T., Borrás V. y P. Carrasquero (2004), “La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible?”, en *Sociología del Trabajo*, n. 50, Siglo XXI, Madrid.
20. TORNS, T. (2005): “De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos”. *Cuadernos de relaciones laborales*, Vol. 23, n. 1, págs. 15-33.