

UD 12: LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO (RA3, CE 2).

<https://www.prevencionintegral.com/comunidad/blog/upcplus/2018/05/16/4-tipos-medidas-para-conciliacion-vida-laboral-personal-familiar>

La incorporación paulatina de las mujeres al mercado laboral **no ha supuesto el correlativo incremento de la participación masculina en la esfera privada**, generándose así una diferencia de tiempos en la vida de los hombres y las mujeres, que **penaliza a estas últimas** claramente.

La plena conciliación entre la vida laboral y vida personal y familiar se logrará cuando consigamos equilibrar adecuadamente los tiempos que dediquemos a cada uno de los ámbitos. **El aumento de este espacio temporal para la esfera personal y familiar no requiere necesariamente la reducción del tiempo dedicado a la esfera laboral**, en parte se lograría si **toda la plantilla fuese más estricta en el cumplimiento de la jornada legalmente establecida**, y sobre todo si se introdujeran algunos cambios que la hiciera más respetuosa con la vida privada.

El desequilibrio que se plantea en los hogares españoles para la conciliación de la vida laboral y personal de las mujeres ha llevado al fenómeno denominado **doble jornada**: a la jornada laboral se suma otra jornada de responsabilidades en el hogar que realizan mayoritariamente las mujeres. Las mujeres dedican al trabajo doméstico una media de 7h y 22 minutos diarios, de los que el mayor tiempo es para el trabajo de la casa, seguido del cuidado de la familia, las compras, el mantenimiento y el servicio, según datos recogidos en la tablas estadísticas de los usos del tiempo del Instituto de la Mujer.

Una consecuencia directa de este hecho es que afecta a la salud de las mujeres, las trabajadoras se ven sometidas a altos niveles de estrés para poder cumplir con las exigencias laborales y familiares dependientes, situación que deriva en un repunte de enfermedades, -antes de mayor prevalencia masculina- como infartos, diabetes, hipertensión arterial, etc.

El compromiso de las empresas con la conciliación de la vida laboral y familiar es uno de los factores más decisivos a la hora de que los usos del tiempo de mujeres y hombres se igualen.

Podemos hablar de cuatro tipos de **medidas de conciliación**:

Medidas de flexibilidad horaria

- **Flexibilidad de las horas de entrada y salida del lugar de trabajo.** La plantilla ajusta su horario de trabajo en función de sus necesidades personales y familiares, esto ayuda de manera importante a compatibilizar trabajo y familia, contribuye a reducir el absentismo laboral y a incrementar la motivación de la plantilla. Es fundamental establecer una banda horaria para dicha flexibilidad, es decir que, por ejemplo, se pueda entrar entre las 8 y las 10 de la mañana y ajustar así mismo la salida para no incurrir en una desorganización.
- **Semana laboral comprimida.** Se trata de trabajar más horas durante algunos días a la semana a cambio de una reducción de los días laborales. En España esta medida está bastante extendida en algunos sectores con la prolongación de la

jornada de lunes a jueves para los viernes terminar la jornada al mediodía.

- **Banco de horas.** Consiste en acumular horas extras en una cuenta por un periodo de tiempo (anual, trimestral, mensual, etc.) que pueden utilizar para ampliar el periodo de vacaciones o para disponer de determinados días libres, condicionado al calendario de trabajo de las empresas.

Medidas de flexibilización en la relación laboral

- **Trabajo a tiempo parcial.** Esta medida de reducción de la jornada debe ser valorada en su justa medida, ya que como estrategia de conciliación asumida mayoritariamente por las mujeres está conllevando una serie de efectos negativos sobre ellas, como la reducción de la cobertura social, la promoción laboral, etc., así como perpetuar un sistema de desigualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral. La nueva legislación en materia de igualdad reconoce el derecho de trabajadores y trabajadoras a solicitar la reducción de la jornada laboral para el cuidado de hijas o hijos menores de ocho años o familiares dependientes, hasta un 50% de la jornada. Para reducir el coste en cobertura social para quienes reduzcan su jornada por estos motivos, la cotización en la Seguridad Social que se computa al 100% (como si fuera jornada completa) durante los dos primeros años.
- **Trabajo compartido (Job sharing).** Es una medida muy poco extendida en las empresas españolas. Consiste en que dos personas compartan un mismo empleo, compartiendo obligaciones, salarios, vacaciones... La ventaja principal es que se asegura la continuidad del trabajo, ya sea en vacaciones o por baja laboral de alguna de las dos personas y que permite el mantenimiento de la categoría profesional del puesto y los beneficios laborales.
- **Excedencias laborales.** Esta es una medida para la que la legislación actual recoge una serie de mejoras de las condiciones. Por ley, las excedencias por cuidado de hijos o hijas pueden ir desde los cuatro meses hasta un máximo de tres años y por cuidado de familiares dependientes. Se obliga a las empresas a la reserva del mismo puesto durante el primer año y durante los dos primeros se computan como cotizados a la Seguridad Social.
- **Días libres para situaciones familiares excepcionales o para asuntos propios.** Por ley se recogen: quince días por matrimonio, dos por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización incluida la intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (novedad en la actual legislación) de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que se amplían a cuatro días si se requiere desplazamiento. Algunas empresas además recogen en sus convenios mejoras con la ampliación de días para situaciones familiares excepcionales o asuntos propios.

Medidas de flexibilización del lugar de trabajo (Teletrabajo)

- **Teletrabajo.** Se trata de facilitar al personal de la empresa la posibilidad de trabajar desde casa. Esto es posible gracias a las nuevas tecnologías de la información y es reducida a ciertos empleos. Entre las principales ventajas se encuentra el ahorro en los costes, en tiempo, en desplazamientos y una mejor

optimización del tiempo. Sin embargo, esta medida apenas está implantada en las empresas ni en los convenios colectivos como opción. El teletrabajo también ofrece algunos inconvenientes como son el aislamiento de la persona trabajadora, limitación de las posibilidades de promoción y formación, etc. Asimismo, cabe preguntarse, ¿es realmente una medida de conciliación sin consecuencias negativas para las mujeres que asumen generalmente las responsabilidades familiares y del hogar?

Prestaciones sociales de la empresa

Son servicios que prestan las empresas a su personal con el fin de reducir sus cargas familiares y facilitarles el trabajo. La más conocidas son las guarderías de empresas, unas prestan el servicio directamente y otras ayudas económicas. Son medidas que reducen el estrés y los retrasos en las entradas al trabajo. Otros beneficios sociales que prestan las empresas son los seguros de vida, seguros médicos, planes de pensiones, bonos-restaurante, etc., que ayudan a reducir la carga económica y amplía la previsión y la cobertura de sus necesidades.