

JORNADA DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

estudios



comisiones obreras de Madrid

JORNADA DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

estudios • comisiones obreras de Madrid

**JORNADA DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL,
FAMILIAR Y PERSONAL
DICIEMBRE DE 2014**

EDITA: CCOO de Madrid

ELABORA Y DIRIGE: Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid
www.saludlaboralmadrid.es

EDITA: EDICIONES GPS MADRID
C/ Sebastián Herrera, 14. 28012 Madrid
TEL. + 34 91 527 02 29
www.edicionesgps.es

DEPÓSITO LEGAL: M-36474-2014

IMPRESIÓN: UNIGRÁFICAS GPS
C/ Lope de Vega 38, 1ª planta. 28014 Madrid
TEL. + 34 91 536 53 31
www.unigraficas.es

IV Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2013-2016).

Cofinanciado por el Fondo Social Europeo

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del IV Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2013-2016 y no se hace responsable de los contenidos de la misma ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. La obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión.

Índice

Presentación.....	5
Introducción.....	7
Objetivo, método y fuentes de información	31
Percepción de los delegados y delegadas de prevención.....	35
Resultados de la encuesta:.....	49
- Análisis descriptivo general.....	49
- Análisis según sexo.....	80
- Análisis según sector de actividad.....	97
- Análisis según edad.....	118
- Conclusiones.....	130
- Propuestas.....	137
5. Anexo.....	145
- Encuesta sobre jornada de trabajo y conciliación de vida laboral, familiar y personal	145

Presentación

La conciliación de la vida laboral y personal es un reto en el que debemos implicarnos con toda firmeza. No pueden desarrollarse las personas con plenitud si su vida laboral les impide llevar una vida personal y familiar digna.

Siempre ha sido un objetivo sindical el conseguir mediante la negociación colectiva la reducción de la jornada laboral con carácter anual. Pocas veces se negociaba la jornada semanal o diaria; tampoco se incluían en la negociación los horarios de entrada y salida, los descansos, los turnos, la jornada partida o continua, etc. Estas cuestiones las decidían unilateralmente las empresas por entenderlas vinculadas a la organización del trabajo y ser esta considerada como “responsabilidad exclusiva del empresario”.

Pero cuando miramos la jornada de trabajo y todas sus ramificaciones e implicaciones desde el punto de vista de la salud laboral, si podemos y debemos actuar, para que su implantación no dañe ni deteriore la salud de los trabajadores.

Debemos ir un poco más lejos; la conciliación de la vida laboral y familiar es un reto por el que merece la pena implicarse en la defensa del estado del bienestar para avanzar en una sociedad más justa e igualitaria.

Solo resta agradecer a todas y todos los trabajadores y trabajadoras, delegados y delegadas de prevención que han participado en este estudio, ya que sin su colaboración este no hubiera sido posible.

Este estudio se enmarca en el IV Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales y forma parte de las actuaciones de CCOO de Madrid.

Pilar Morales Pacheco
Secretaría de Mujer y
Cooperación de CCOO de Madrid

Carmelo Plaza Baonza
Secretario de Salud Laboral
de CCOO de Madrid

Introducción

Hablar de tiempo de trabajo implica indudablemente hablar de calidad del empleo y de calidad de vida. El tiempo de trabajo es un elemento que estructura las condiciones laborales de las personas, determina su dedicación y la organización de sus tiempos vitales, constituyendo uno de los ejes esenciales de las condiciones de trabajo. Su importancia reside en que se trata de uno de los aspectos más determinantes de la vida de las personas, que se imbrica en dos espacios en ocasiones abordados de forma aislada, pero que sin embargo se encuentran muy vinculados entres sí, como son el ámbito productivo y del trabajo y el ámbito reproductivo y social.

Según un estudio realizado por la Fundación 1º de Mayo de CCOO, *El Tiempo de Trabajo y la Jornada Laboral en España*, a lo largo de las últimas décadas, la evolución del tiempo de trabajo ha estado íntimamente vinculada a los profundos cambios económicos, sociales y normativos producidos en el marco de la globalización (como, por ejemplo, la intensificación de la competencia internacional, o los avances en tecnologías de la información y la comunicación, así como los nuevos patrones demanda de bienes y servicios), que han favorecido diversas transformaciones en la organización de la producción y del trabajo de las empresas. En el tiempo de trabajo, se ha producido una evolución en el tránsito de una jornada laboral clásica (de ocho horas diarias) hacia jornadas de trabajo denominadas “atípicas”: con jornadas más largas, más cortas, o

más irregulares que la jornada clásica, relacionadas asimismo con cambios en las condiciones del empleo, cambios en la organización de la producción y el trabajo, así como con la aparición de nuevas necesidades sociales.

En estos momentos de crisis, los trabajadores y trabajadoras que mantienen su trabajo están viendo cómo se produce un alargamiento de su jornada, mientras que la distribución más habitual (de lunes a viernes) está en declive frente a toda una suerte de horarios atípicos y variables en los que se incluyen cada vez más los fines de semana y festivos. Podemos decir que se está produciendo una precarización del tiempo de trabajo, poniendo a la población trabajadora a "plena disposición" de las empresas.

Si a esta realidad le sumamos los recortes y el desmantelamiento de la red de servicios sociales y el retroceso de las empresas en sus compromisos con la igualdad, podemos estar asistiendo a una devaluación creciente de las posibilidades de la población trabajadora para conciliar su vida laboral, familiar y social.

Un estudio realizado por la Secretaría de Salud Laboral de CCOO-Madrid en el año 2013 puso de manifiesto como para un 68 por ciento de las empresas analizadas habían aumentado, a raíz de la crisis, las dificultades para conciliar adecuadamente la vida laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras.

Frecuentemente se comete el error de analizar el tiempo de trabajo de forma aislada, sin considerar que forma parte de un todo que debe estudiarse conjuntamente y en relación con los demás tiempos de vida. La ciencia ha demostrado sobradamente que las jornadas excesivamente largas contribuyen a la aparición de riesgos muy relevantes desde el punto de vista de la salud y la seguridad en el trabajo, a la vez que aumentan el conflicto entre la vida laboral y la vida social y familiar.

Por lo general tiende a pensarse que la conciliación de la vida laboral y familiar es un problema personal cuyo origen está únicamente relacionado con el grado de exigencias domésticas y familiares al que tiene que hacer frente cada trabajador o trabajadora. Pero la evidencia científica ha puesto de manifiesto en los últimos años que la doble presencia no solo está relacionada con las características del trabajo familiar y doméstico asociado al género, sino que también lo está con las condiciones del trabajo asalariado y las exposiciones psicosocia-

les a ellas asociadas, especialmente con las exigencias psicológicas, los horarios de trabajo y el nivel de decisión sobre estos.

Esta situación obliga, sobre todo a las mujeres, no solo a la ejecución del trabajo doméstico combinado con el trabajo remunerado, sino también a la planificación, organización y gestión del tiempo y los recursos que requiere esta compatibilización, y que siempre recae sobre la mujer.

Otro eje de reflexión que se ha planteado más a largo plazo gira en torno a la relación entre el tiempo de trabajo y la productividad. Desde las posiciones más liberales se remarca la importancia de fortalecer la productividad a través del aumento del tiempo de trabajo. Frente a esta postura, surgen diversos argumentos que señalan que la productividad está más ligada a otros factores, como por ejemplo a las características de la estructura productiva de la economía, así como al desarrollo de la innovación e investigación y a la organización eficaz del trabajo y su tiempo en el ámbito de las empresas.

Hay numerosos estudios que ponen de manifiesto no solo que las largas jornadas de trabajo generan importantes problemas de salud a los trabajadores y grandes dificultades para conciliar la vida laboral y personal, sino que además estos mismos estudios señalan la existencia de una clara relación entre las jornadas prolongadas y los descensos en la productividad.

Por otro lado hay que terminar con la cada vez más consolidada cultura del presentismo ya que este no es en absoluto sinónimo de competitividad. En este sentido es necesario abordar un proceso de racionalización de los horarios de trabajo que nos acerque a los usos europeos para garantizar tanto la salud de la población trabajadora como una efectiva conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea establece en el artículo 33 párrafo 2 el derecho a la conciliación de la vida profesional y la vida familiar. La Comisión Europea y los interlocutores sociales coinciden en que, en las áreas de las políticas de conciliación, como la oferta de guarderías y residencias geriátricas, es necesario adoptar más medidas a nivel europeo y nacional, medidas que el Consejo tiene que apoyar. La recesión ha generado recortes en el sector público en toda Europa y estos han afectado a la oferta de servicios de cuidados de niños y ancianos.

Sin embargo, desde CCOO de Madrid estamos convencidos de que es posible llevar a cabo políticas de conciliación en tiempos de crisis; de hecho, son numerosos los estudios que demuestran que realizar medidas de conciliación, además de mejorar el clima laboral, constituyen un mayor nivel de identificación y compromiso de los trabajadores mejorando la productividad. En concreto, en época de crisis, la flexibilidad aportada por las medidas de conciliación en las empresas puede ayudarlas a sobrevivir, mientras que la no conciliación supone una serie de efectos que perjudican no solo a las empresas, sino a todos los sectores de la sociedad.

LA CONCILIACIÓN COMO CONCEPTO

Conciliar implica compatibilizar los tiempos dedicados a la familia y al trabajo. Permite el desarrollo pleno de las personas en el ámbito del trabajo, afectivo, familiar, personal, de ocio, estudio e investigación, y disponer de tiempo para uno mismo. Conciliar significa, por tanto, mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.

Conciliar implica que hombres y mujeres puedan equilibrar sus intereses, obligaciones y necesidades, y puedan desarrollarse en igualdad de condiciones en todos los ámbitos: laboral, personal, familiar y social. Es por ello que un aspecto fundamental a tener en cuenta cuando hablamos de conciliación es el de corresponsabilidad. La corresponsabilidad, o el reparto de responsabilidades, es la distribución equilibrada de las tareas domésticas y las responsabilidades familiares entre todas las personas que forman el hogar con el fin de distribuir justamente los tiempos de vida de mujeres y hombres.

Pero, cuando en nuestro país hablamos de conciliación, nos estamos refiriendo casi en exclusiva a las mujeres. La necesidad de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se produce cuando recae sobre una misma persona la exigencia de responder simultáneamente a las demandas del espacio de trabajo doméstico-familiar y a las demandas del trabajo asalariado. Esta “doble presencia” es un riesgo para la salud que se origina por el aumento de la carga de

trabajo y por la dificultad para responder a ambas demandas cuando se producen de manera simultánea. Una de las realidades que explican la doble presencia es, sin duda, el hecho de que las mujeres organizan y realizan gran parte del trabajo doméstico familiar y de cuidado de las personas en situación de dependencia (menores, ancianos, enfermos, etc.).

Todo ello supone que las mujeres efectúan un mayor esfuerzo de trabajo total en comparación con los hombres. Estas desigualdades entre hombres y mujeres respecto a las condiciones de trabajo y a la cantidad de trabajo realizado también manifiesta en desigualdades en salud entre hombres y mujeres.

DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO POR GÉNERO

Según la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo existen diferencias significativas entre la media de horas trabajadas por los hombres (41,6 por ciento) y la media de horas trabajadas por las mujeres (35,59 por ciento). Estas diferencias se explican porque el 28 por ciento de mujeres tiene jornadas de menos de 35 horas/semana, mientras que un 28,5 por ciento de hombres tiene largas jornadas de más de 40 horas/semana. En relación con Europa, nuestro país registra una jornada media superior a la de otros países europeos.

Cuatro de cada diez trabajadores tienen jornadas de trabajo partida (mañana y tarde).

Por otra parte, un 22,2 por ciento trabaja a turnos y un 8,9 por ciento tiene horario nocturno, bien sea en el turno fijo de noche o en jornada de turnos mañana-tarde-noche. Las mujeres trabajan más frecuentemente en jornadas continuas de mañana y jornadas continuas de tarde y los hombres más en turnos rotativos que incluyen la noche.

Por su parte, la frecuencia con que se trabaja en horario nocturno (al menos tres horas entre las 22:00 y las 6:00) varía significativamente entre hombre y mujer, siendo mayor entre los varones.

El 32,2 por ciento de los trabajadores afirma trabajar los sábados “siempre o casi siempre” o “a menudo”, y un 16,7 por ciento lo

hace, con la misma frecuencia, los domingos o festivos. Es más frecuente esta organización horaria entre las mujeres.

Las ocupaciones que más frecuentemente requieren la presencia de sus empleados los sábados son las de los trabajadores del comercio (59 por ciento), de la hostelería y limpieza (52,3 por ciento) y los trabajadores agropecuarios (50,4 por ciento). Los domingos es más frecuente encontrar trabajando a personal de defensa y seguridad (40,7 por ciento), personal sanitario (35,9 por ciento) y trabajadores de hostelería y limpieza (34,7 por ciento).

El 42,8 por ciento de los varones y el 35,7 por ciento de las mujeres suelen alargar su jornada de trabajo, destacando que entre ellos el 16,3 por ciento de los varones y el 17,1 por ciento de las mujeres no reciben ninguna compensación económica ni en tiempo de trabajo, es decir reciben realizan horas extras no declaradas ni reconocidas.

La otra cara del alargamiento de la jornada es el trabajo a tiempo parcial: las mujeres representan el 72,6 por ciento del empleo a tiempo parcial en España. Es un tiempo parcial típico, femenino, más precario que el tiempo completo, concentrado en los tramos centrales del ciclo de vida, y relacionado con la responsabilidad del trabajo doméstico y de cuidados, siendo una de sus características principales el bajo nivel de aceptación o voluntariedad, dado que una amplia mayoría de la población con este tipo de contrato consideran que lo tienen por no haber podido acceder a uno a tiempo completo.

Puesto que las mujeres continúan asumiendo mayoritariamente el cuidado de hijas e hijos y otros familiares dependientes, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral no es tanto un derecho como una necesidad para poder acceder y mantenerse en el empleo. La solución a esta problemática se ha hecho pivotar tradicionalmente sobre el contrato a tiempo parcial. Sin embargo, esta modalidad contractual al servicio de esta finalidad no hace más que perpetuar la histórica desigualdad de las mujeres en la vida doméstica y profesional, en la medida en que el tiempo parcial supone cobrar menos, tener menos posibilidades de formación y promoción en el trabajo, y un menor nivel de protección social.

Con otras palabras, el tiempo parcial puede reducir la doble presencia pero perpetúa las desigualdades de género y la subordinación femenina. Algo similar ocurre con las reducciones de jornada o las excepciones para el cuidado de hijas/hijos y otros familiares dependientes.

LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL EN LA NORMATIVA

La Unión Europea ha desarrollado un conjunto de directivas que obligan a los estados miembros a incorporar en su legislación medidas destinadas a mejorar y hacer más compatibles las condiciones de vida y empleo para las trabajadoras y los trabajadores. Estas directivas establecen requisitos mínimos de obligado cumplimiento que pueden y deberían ser mejorados por las legislaciones de los estados miembros.

En nuestro marco jurídico nacional, junto con el Estatuto de los Trabajadores, son dos las normas que regulan tanto la igualdad de oportunidades como la conciliación de la vida laboral y familiar:

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y personal de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En esta norma se recogen algunas novedades en relación con el tiempo de trabajo muy significativas.

El marco jurídico fundamental que regula la organización del tiempo de trabajo en nuestro país queda recogido en los artículos 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores, si bien podemos encontrar también referencias sobre él en otros apartados de esta norma así como en algunas otras leyes de ámbito laboral. Además nuestra legislación cuenta con un Real Decreto específico sobre jornadas especiales de trabajo, entendiendo por tales aquellas que difieren en uno u otro aspecto de la normativa laboral común en materia de jornada, debido a las exigencias organizativas de ciertas actividades o a las peculiaridades del tipo de trabajo o del lugar en que se presta, o bien para establecer limitaciones adicionales tendentes a reforzar la protección de la seguridad y salud de la población trabajadora en aquellos casos en que la prolongación en el tiempo, por encima de ciertos límites de una determinadas condiciones de prestación del trabajo, pudiera entrañar un riesgo para ellos.

Jornada de trabajo

El Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) no recoge una definición de jornada de trabajo, sino que establece una serie de límites temporales que están sujetos a diferentes parámetros anuales, semanales y diarios. No obstante podemos definir la jornada de trabajo como el tiempo debido por la persona trabajadora derivado del contrato de trabajo.

Pero la fijación de la jornada laboral no persigue únicamente el establecimiento del tiempo debido por la persona trabajadora al empresario, sino que además se trata de una limitación del propio tiempo de trabajo con el objeto de proteger la salud de la población trabajadora. Este último aspecto puede apreciarse en el hecho de que la Ley establece un límite absoluto al tiempo de trabajo que una persona trabajadora puede prestar.

El ET contiene una regulación genérica acerca de la jornada máxima en relación con los descansos, es decir, tomando como referencia la relación a tiempo completo con prestaciones de 40 horas semanales, distribuidas en cinco días o cinco días y medio a la semana durante todas las semanas del año. Pero el ET también permite que, a través de la negociación colectiva o el contrato individual de trabajo, se establezcan otras duraciones diferentes de la jornada. En este sentido la Ley limita algunas fórmulas de organización del tiempo de trabajo especialmente perjudiciales para la salud pero permite otras como, por ejemplo, las jornadas de 12 horas, los descansos fuera de los periodos más propicios para favorecer e impulsar la vida social de los trabajadores y trabajadoras, y los turnos irracionales entre otras.

En la actualidad el artículo 34 del ET determina las características de la jornada de trabajo. Las más importantes son las siguientes:

- La duración máxima de la jornada será de 40 horas semanales de trabajo de promedio en cómputo anual.
- Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas.
- El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 9 horas diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes

de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

La jornada diaria hace referencia al número de horas que una persona trabajadora puede trabajar al día, independientemente de cuál sea su jornada semanal o anual. Como hemos visto, el legislador ha señalado el número máximo de horas en nueve al día, pero a través de convenio colectivo o acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se puede establecer una jornada diaria que supere ese número máximo, siempre que se respeten las doce horas mínimas entre jornadas.

- Los trabajadores y trabajadoras menores de 18 años no podrán realizar más de 8 horas de trabajo efectivo, incluyendo en su caso el tiempo dedicado a la formación, y si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.
- Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a 15 minutos. Este periodo de descanso se considerará de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo. En el caso de los trabajadores y trabajadoras menores de 18 años, el periodo de descanso tendrá una duración mínima de 30 minutos y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 4 horas y media.
- El tiempo de trabajo se computará de tal modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

Jornadas especiales

Existen una serie de excepciones en cuanto a la jornada de trabajo para aquellos sectores cuyas características no permitan que se acojan al régimen general establecido para la mayor parte de la población trabajadora. Estas diferencias estriban fundamentalmente en aspectos relacionados con el trabajo nocturno y los descansos diarios y semanales.

Estos requisitos especiales quedan recogidos en el Real Decreto 1561/1995 y sus posteriores modificaciones, que regula las

jornadas especiales. Los colectivos y actividades afectadas son las siguientes:

- Empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes ferroviarios.
- Trabajo en el campo.
- Comercio y hostelería.
- Transporte por carretera, ferroviario y aéreo.
- Trabajo en el mar.
- Trabajo a turnos.
- Trabajo de puesta en marcha y cierre de los demás.
- Trabajo en especiales condiciones de aislamiento o lejanía.
- Trabajo en actividades con jornadas fraccionadas.
- Trabajos expuestos a riesgos ambientales.
- Trabajo en el interior de minas.
- Trabajos de construcción y obras públicas.
- Trabajos en cámaras frigoríficas y de congelación.
- Trabajo nocturno.

El Real Decreto sobre jornadas especiales de trabajo tiene por objeto plantear excepciones a la duración de la jornada, estableciendo ampliaciones, reducciones o pausas durante la misma, así como al régimen de los descansos diario y semanal con alguna mención a materias aisladas tales como el calendario laboral, permitiendo una ordenación más flexible y acorde con la necesidades de cada actividad.

Las horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Mediante convenio colectivo, o en su defecto,

mediante contrato individual, se optará entre las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior a la hora ordinaria, o compensarlas por tiempo equivalente de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo en aquellos casos en que no se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para reparar o prevenir siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

En todo caso, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo.

El descanso semanal y las fiestas laborales

El artículo 37 del ET establece que los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta 14 días, de día y medio ininterrumpido, que como regla general comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de 18 años será como mínimo de dos días ininterrumpidos.

No obstante, el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de descanso para aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran.

El propio artículo 37 del ET también señala que las fiestas laborales condicionan la duración de la jornada así como su retribución. Nuestra legislación establece la existencia de 14 días festivos al año en los cuales no existe la obligación de trabajar, si bien esto

no quiere decir que la prohibición de trabajar sea absoluta, lo que supone que los trabajadores que presten sus servicios en estos días deberán ser compensados con el disfrute de otros días de descanso y con una retribución conforme a pacto.

Vacaciones anuales

El Convenio 132 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) incorporó, dentro del ámbito de la seguridad y salud, el derecho de los trabajadores y trabajadoras a un periodo de vacaciones anuales, siempre que hubieran prestado sus servicios durante un determinado periodo de tiempo en la empresa.

En nuestra normativa nacional la protección de la seguridad y salud comprende no solo los tiempos de trabajo sino que también tiene en cuenta los tiempos de descanso. En este sentido las vacaciones anuales se constituyen como un periodo de interrupción de la prestación laboral cuyo objetivo es que el trabajador se recupere física y psíquicamente del trabajo realizado a lo largo del año.

El artículo 38 del ET establece que el periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales. El periodo o periodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador o trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a

la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Permisos retribuidos

El artículo 37 del ET enumera los supuestos en los que existe derecho a permisos retribuidos, así como el tiempo del mismo en cada caso. Son los siguientes:

- 15 días naturales en caso de matrimonio.
- 2 días por nacimiento de un hijo o hija o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso se ampliará a dos días cuando se necesite realizar un desplazamiento.
- 1 día por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, comprendiendo este permiso el ejercicio de sufragio activo.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer puede tomar la decisión de sustituir este derecho por una reducción de su jornada de media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

- En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse durante una hora. De la misma forma tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta en 2 horas, con la disminución proporcional de salario.
- Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, o bien quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada.
- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Hay que tener en cuenta que el ET establecerá los mínimos susceptibles de ser mejorados a través de negociación colectiva. También a través de la negociación colectiva podrán establecerse otros supuestos de permisos retribuidos distintos a los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

La Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar y la Ley de Igualdad

Junto con el Estatuto de los Trabajadores, son dos las normas que regulan tanto la igualdad de oportunidades como la conciliación de la vida laboral y familiar. Efectivamente, hasta la promulga-

ción de la normativa en materia de conciliación de la vida laboral y familiar (Ley 31/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras), el ET no contemplaba medidas de ordenación y racionalización del tiempo de trabajo desde el punto de vista de los intereses de los trabajadores, ya que únicamente reflejaba posibles medidas de flexibilidad del tiempo de trabajo desde la perspectiva de la empresa.

La Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y su desarrollo reglamentario realizado en 2001, supusieron un paso importante en la adopción de mejoras en la protección social y el desarrollo de prestaciones económicas, reordenando la regulación de situaciones de maternidad y riesgo, si bien dejó bastante limitado el objetivo de avanzar en la corresponsabilidad de hombres y mujeres.

Efectivamente, esta Ley conllevó un cambio en nuestro ordenamiento jurídico por cuanto reformó y cambió algunos artículos de las normas existentes en ese momento, incidiendo sobre todo en el artículo 37 del ET, y posteriormente en normas concordantes como la Ley de Prevención de Riesgos laborales y sus Reglamentos de desarrollo o la Ley de Seguridad Social.

Por otro lado, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, cuyo objetivo es alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo, en particular la que afecta a las mujeres, también se recogen algunas novedades en relación con el tiempo de trabajo muy significativas.

En los apartados siguientes vamos a analizar todas aquellas cuestiones que afectan de manera más directa a la conciliación de la vida laboral, familiar y social de las trabajadoras y los trabajadores.

1. Suspensión del contrato

Suspensión del contrato por maternidad

La suspensión del contrato por maternidad biológica va dirigida a trabajadoras y trabajadores por cuenta ajena, incluidos aquellos cuyo contrato sea de carácter formativo y/o a tiempo parcial.

En principio el derecho va dirigido a las mujeres, salvo que esta ceda al otro progenitor por un máximo de hasta diez semanas el permiso, pudiendo ser disfrutado de forma simultánea o sucesiva al de la madre. La duración del permiso es de dieciséis semanas, debiendo, de forma obligatoria, disfrutar la madre de seis de ellas. El resto de semanas pueden disfrutarse a continuación, antes del parto o cederse al otro progenitor.

En el supuesto de que la madre falleciera el otro progenitor puede disfrutar íntegramente del permiso. También podrá disfrutarlo el otro progenitor cuando la madre no tenga reconocido el derecho a la suspensión con prestaciones en su régimen profesional.

En el supuesto de parto múltiple se añaden dos semanas más a partir del segundo hijo. De la misma manera el permiso se aumentará en dos semanas en caso de discapacidad del hijo/a.

Si el hijo/a es hospitalizado a continuación del parto, y siempre que la hospitalización dure más de siete días, el permiso se ampliará en tantos días como esté hospitalizado hasta un máximo de trece días.

Suspensión del contrato por adopción o acogimiento

Este derecho va dirigido tanto a mujeres como a hombres. Da cobertura a la adopción o acogimiento, ya sea preadoptivo o permanente, y siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores (mayores de seis años) que tengan alguna discapacidad o especiales dificultades de inserción social y familiar por sus circunstancias o experiencias personales, o por provenir del extranjero, debidamente acreditadas por los servicios sociales.

La suspensión del contrato será de 16 semanas ininterrumpidas a elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la fecha de la decisión administrativa o judicial del acogimiento, provisional o definitivo, o bien a partir de la decisión judicial por la que se constituye la adopción. Por adopción o acogimiento múltiple se añadirán dos semanas por cada hijo/a a partir del segundo. De la misma forma, por discapacidad (a partir del 33 por ciento) se añadirán dos semanas más.

Maternidad no contributiva

Tienen derecho a este subsidio las mujeres trabajadoras por cuenta ajena o por cuenta propia (estas últimas deben estar al corriente pago de sus cuotas la Seguridad Social) y que cumplan con todos los requisitos necesarios para beneficiarse de la prestación por maternidad, y que no hayan cumplido con los periodos de cotización exigidos legalmente.

La duración del subsidio será de 42 días a partir del día del parto. Este periodo se incrementará en 14 días naturales en los siguientes supuestos:

- Nacimiento de un hijo/a en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición.
- Nacimiento de un hijo/a en una familia monoparental o monomarental.
- Parto múltiple.
- Si la madre o el hijo/a estuvieran afectados de alguna discapacidad en un grado superior o igual al 65%.

Suspensión del contrato por adopción por paternidad

La suspensión del contrato de trabajo por paternidad va dirigido a los hombres y se aplicará a los supuestos de parto, adopción y acogimiento y su duración será de 13 días naturales. También tendrán derecho los matrimonios de mujeres y los nacimientos a través de técnicas de reproducción asistida. En el caso de matrimonios entre mujeres o entre hombres que adopten o acojan hijos, tendrán derecho a la suspensión del contrato cualquiera de los dos miembros de la pareja, siempre que no hayan disfrutado íntegramente del permiso de las 16 semanas.

Por adopción o acogimiento múltiple este periodo se ampliará dos días más por cada hijo/a a partir del segundo y si en la familia hubiera previamente una persona con una discapacidad superior al 33%, el periodo de suspensión se ampliará a 20 días. De la misma manera, si el hijo/a nacido, acogido o adoptado sufriera una disca-

pacidad superior al 33% o hubiera nacido o hubiera sido acogido o adoptado en el seno de una familia numerosa, este periodo también se ampliará hasta los 20 días.

En cualquiera de los casos para tener derecho a esta prestación es requisito indispensable estar en situación de alta o asimilada al alta.

La cuantía de la prestación se sitúa en el 100% de la base reguladora del mes anterior, incluyendo el prorrateo de pagas extraordinarias.

Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia

Este supuesto de suspensión del contrato va dirigido a aquellas trabajadoras cuyo puesto de trabajo implique un riesgo para el embarazo o la lactancia natural. Debe existir un riesgo para la mujer embarazada, madre o lactante derivado del puesto o de las condiciones de trabajo, y la imposibilidad de que la empresa o bien elimine dicho riesgo, o realice un cambio de la mujer embarazada o de la madre lactante a otro puesto exento de riesgo.

Para tener derecho al mismo, debe tratarse de trabajadoras por cuenta ajena o socias trabajadoras de sociedades cooperativas o laborales, siempre que se encuentren afiliadas y en alta en cualquiera de los regímenes del la Seguridad Social en el momento que se inicie la suspensión.

La duración de la prestación será, en el caso de riesgo para el embarazo, para todo el periodo en el que se mantenga el riesgo. En el caso de riesgo para la lactancia la duración será hasta que el lactante cumpla 9 meses, hasta el fin de la lactancia natural o hasta que finalice la situación de riesgo y se produzca la reincorporación a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su situación.

2. Reducción de jornada

Reducción de jornada por cuidado de hijos y familiares

Se trata de un derecho individual de las trabajadoras y trabajadores y está dirigida a la guarda legal de menores de hasta 12 años de edad. De la misma forma también se puede aplicar a la guarda legal

de personas con discapacidad o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. No obstante estos extremos pueden mejorarse a través de la negociación colectiva.

La reducción de jornada de trabajo diaria será mínimo de un octavo y hasta un máximo de la mitad de la jornada de trabajo con una disminución del salario proporcional a la reducción de jornada.

Es necesario que el trabajador o trabajadora (salvo fuerza mayor) preavise a la empresa con una antelación mínima de 15 días o la que en su caso determine el convenio colectivo de aplicación, haciendo constar la fecha de inicio y fin de la reducción de jornada. La concreción horaria corresponde en todo caso al trabajador/a debiéndola determinar dentro de su jornada de trabajo ordinaria. En caso de discrepancia en esta cuestión en el seno de la empresa, el trabajador/a podrá instar un procedimiento judicial de carácter urgente dentro del plazo de 20 días a contar desde que la empresa comunica la negativa o disconformidad.

Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

Este supuesto será de aplicación para el cuidado de menores enfermos de cáncer u otra enfermedad grave que conlleve ingreso en el hospital o de larga duración y que además requiera de un cuidado directo, continuo y permanente de sus progenitores, adoptantes o acogedores. La jornada se reducirá al menos en un 50% mientras permanezca el hecho causante. El derecho podrá reconocerse tanto a hombres como a mujeres, pero únicamente a uno de los progenitores.

Para el reconocimiento de esta prestación es exigible que ambos progenitores trabajen y se encuentren afiliados a la Seguridad Social, pero cuando ambos progenitores, adoptantes o acogedores tuvieran derecho al subsidio, este solo podrá reconocerse a favor de uno de ellos.

Es necesario que el trabajador o trabajadora (salvo fuerza mayor) preavise a la empresa con una antelación mínima de 15 días o la que en su caso determine el convenio colectivo de aplicación haciendo constar la fecha de inicio y fin de la reducción de jornada.

En principio, el reconocimiento se hará por un mes, y se podrá prorrogar por periodos bimensuales mientras persista la necesidad de cuidado del menor, pero como máximo hasta los 18 años. El subsidio estará en función del porcentaje de reducción de la jornada de trabajo.

La prestación se extinguirá en los siguientes supuestos:

- La incorporación plena del beneficiario al trabajo.
- Cesar la necesidad del cuidado al menor.
- Cuando alguno de los progenitores, adoptantes o acogedores cesa en su actividad laboral.
- Cumplimiento de los 18 años del menor.
- Fallecimiento del menor o de la persona beneficiaria de la prestación.

3. Otras prestaciones

Permiso de lactancia

El permiso de lactancia va dirigido tanto a mujeres como a hombres, pudiendo ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, aunque solo podrá ejercerlo uno de ellos siempre y cuando ambos trabajen.

El permiso es de una hora de ausencia al trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones o sustituir por una reducción de jornada de media hora al día, si se disfruta al inicio o al final de la jornada de trabajo. Este derecho se incrementará proporcionalmente en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple. Además el derecho a una hora de ausencia por lactancia podrá acumularse en jornadas completas, en función de lo dispuesto en el convenio colectivo que sea de aplicación o a través de acuerdo individual entre las partes.

Este derecho tiene una duración que va desde la incorporación al trabajo hasta que el menor cumpla nueve meses, salvo que el convenio colectivo aplicable mejore este extremo.

Salvo fuerza mayor, los trabajadores/as deberán preavisar a la empresa con una antelación de 15 días, salvo que el convenio colectivo disponga otra cosa, debiéndose hacer constar la fecha en que se inicia y finaliza el permiso de lactancia.

Si apareciera algún tipo de discrepancia con la empresa con respecto a esta cuestión, los trabajadores/as dispondrán de un plazo de 20 días a partir de la comunicación negativa o disconformidad por parte de la empresa para presentar una demanda ante los Juzgados de lo Social.

Excedencia por cuidado de menores o familiares dependientes

Los trabajadores tendrán derecho a una excedencia por cuidados de los hijos/as menores de tres años. Se trata de una excedencia que va dirigida tanto a mujeres como a hombres pudiéndola disfrutar simultáneamente ambos progenitores. Un nuevo hijo/a daría derecho a una nueva excedencia, de tal forma que el inicio de esta supondrá el fin de la que hasta entonces se viniera disfrutando.

Por otro lado, existe una excedencia por cuidado de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida concediéndose este permiso por un máximo de dos años.

La excedencia podrá ser disfrutada de manera fraccionada en uno o más periodos, no siendo obligatorio disfrutarla de forma continuada. Además el tiempo que el trabajador o trabajadora permanezca de excedencia será computable a efectos de antigüedad.

En el caso de que surja alguna discrepancia con respecto a esta prestación, podrá promoverse un procedimiento judicial de carácter urgente en un plazo de 20 días a contar desde que la empresa comunica la negativa o la disconformidad.

Excedencia voluntaria

Tanto los trabajadores como las trabajadoras tendrán derecho a solicitar una excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro

meses y máximo de cinco años, siempre que cuenten al menos con una año de antigüedad en la empresa y no hayan disfrutado de una excedencia voluntaria en los cuatro años anteriores. Hay que señalar que durante la excedencia el trabajador/a no acumula antigüedad y tampoco cotiza a la Seguridad Social.

Si la persona trabajadora pretende reincorporarse a la empresa deberá solicitar su reingreso antes del finalizar el periodo de excedencia. En este sentido conviene saber que no existe la reserva de puesto de trabajo, ya que solo se conserva el derecho preferente al reingreso cuando se produzcan vacantes de igual o similar categoría. En el supuesto que la empresa niegue u obstaculice el ingreso se considerará despido.

Tiempo de trabajo y violencia de género

El gran avance legislativo para la prevención y actuación contra la violencia hacia las mujeres se produjo con la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOMPIVG), que ha supuesto un importante reconocimiento de derechos para la mujer trabajadora víctima de violencia de género. Esta Ley aborda, con una visión integral y multidisciplinar, el gravísimo problema de la violencia ejercida contra las mujeres, abarcando aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales, laborales, sanitarios, penales y procesales, adoptando medidas tanto de carácter preventivo como de sensibilización e intervención.

Desde el punto de vista laboral, con la entrada en vigor de esta Ley, las mujeres que sufren este tipo de violencia tienen derecho, entre otros, a una reducción de la jornada laboral con reducción del salario en la misma proporción.

En este sentido el artículo 37.7 del ET, en consonancia con lo señalado en el artículo 21.2 de la LOMPIVG, establece que la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora.

Por otro lado, el artículo 21.4 de la LOMPIVG determina que las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

En el artículo 24 de la misma Ley se recogen los derechos de las funcionarias víctimas de violencia de género que también tendrán derecho, entre otros, a la reducción de jornada o a la reordenación de su tiempo de trabajo. Además las ausencias totales o parciales al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género sufrida por una mujer funcionaria se considerarán justificadas en los términos en que se determine en su legislación específica.

La norma en ningún caso fija por cuánto tiempo se puede reducir la jornada de trabajo, dejando su cuantificación a la negociación colectiva, bien a través del convenio colectivo o en los acuerdos entre los representantes de las trabajadoras y la empresa, y, en defecto de aquellos, al acuerdo entre empresario y trabajadora. Ahora bien, a falta de negociación o acuerdo, la trabajadora es quien tiene derecho a determinar en cuánto reduce su jornada, y si la empresa cuestiona dicha reducción puede exigir su derecho ante los jueces de lo social a través de un procedimiento especial y urgente, el mismo que ya está previsto para resolver las discrepancias entre trabajadora y empresa en las reducciones de jornada por lactancia y cuidado de hijos y familiares.

El apartado 7 del artículo 37 del ET reconoce el derecho de la mujer víctima de violencia de género a la reordenación de su tiempo de trabajo en los términos en los que se establezca en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la

trabajadora afectada. Pero al igual que la reducción de jornada, si en la negociación colectiva no se ha regulado este derecho o no ha sido posible el acuerdo entre trabajadora y empresa, corresponde a ella determinar cómo lo va a ejercitar, y por tanto en qué términos quiere adaptar o flexibilizar su horario, u ordenarlo de otra forma, si bien en este último caso se ha de ajustar a las distintas formas de ordenación del tiempo de trabajo existentes en la empresa, pudiendo reclamar ante el juez de lo social el derecho a la reordenación de su trabajo, a través del mismo procedimiento especial y urgente.

Objetivo, método y fuentes de información

La crisis económica está afectando, en mayor o menor medida, a la práctica totalidad de nuestro tejido empresarial. Pero esta crisis, además de ocasionar unos efectos devastadores sobre el mercado de trabajo, está teniendo efectos muy negativos sobre las condiciones de trabajo en general y las relacionadas con el tiempo de trabajo en particular. Ciertas prácticas empresariales, como la prolongación de la jornada, la introducción de turnos, una distinta distribución de las horas trabajadas o una menor flexibilidad y una mayor dificultad para solicitar permisos para ausentarse del puesto de trabajo, hacen más difícil compaginar la vida laboral, familiar y personal de población trabajadora de la Comunidad de Madrid.

La legislación actual reconoce una serie de derechos laborales en materia de conciliación, así como las prestaciones a la Seguridad Social. Igualmente, establece unos límites en cuanto a la extensión y distribución del tiempo de trabajo, que no en todos los casos se cumplen. Pero además el tiempo de trabajo puede organizarse de otras maneras que sean menos nocivas para la salud física, psíquica y social de los trabajadores y trabajadoras que además se adecúe a los requerimientos productivos de las empresas.

Conocer y analizar el impacto que la crisis económica está teniendo en la posibilidad de conciliación de la población trabajadora de la Comunidad de Madrid es el objetivo prioritario de este estudio.

METODOLOGÍA

Partiendo de la hipótesis de que en los últimos años los trabajadores y las trabajadoras de la Comunidad de Madrid asumen una mayor dificultad para conciliar la vida familiar y personal con la vida laboral, en la realización de este estudio y con el objetivo de verificar dicha hipótesis de partida, hemos optado por utilizar diferentes técnicas de investigación: análisis de bibliografía, grupos de discusión con delegados y delegadas de prevención de CCOO y una encuesta dirigida a trabajadores y trabajadoras.

A partir de la revisión de diferentes investigaciones de referencia relativas a la problemática objeto de estudio, hemos realizado una aproximación al estado de la cuestión. Esto nos ha permitido definir de forma más precisa qué elementos indagar y cómo analizarlos, con el fin de proceder, finalmente, al diseño de las herramientas a utilizar en los grupos de discusión y en la encuesta.

En la elaboración del cuestionario dirigido a la población trabajadora, el planteamiento de partida ha sido el de llegar al mayor número de empresas con representación sindical de CCOO, sin excluir sector alguno de actividad, ya que la organización del tiempo de trabajo y la dificultad para conciliar es un elemento común a todas ellas, con independencia de la actividad desarrollada.

Para llegar a las empresas, una vez identificadas las situaciones de riesgo detectadas en la primera fase de revisión y análisis de la bibliografía, hemos realizado una búsqueda activa a través de la propia estructura sindical, responsables de federaciones de rama y uniones comarcales.

El cuestionario, una vez elaborado ha sido sometido a pilotaje, lo que nos ha permitido ajustar la redacción y el orden de las preguntas, definir la forma de trabajo en la práctica, estimar el tiempo necesario para su cumplimentación e identificar aspectos cuya calidad debía ser controlada. Concluido el pilotaje, confeccionamos definitivamente el cuestionario (Anexo I).

Las variables estudiadas han sido:

- a) Relativas a la empresa: sector de actividad, federación y unión comarcal a la que pertenecen y tamaño de empresa.

- b) Relativas a la persona trabajadora encuestada: sexo, edad, antigüedad en el puesto y puesto de trabajo.
- c) Relativas a la situación laboral y personal. En este apartado se han incluido aspectos relacionados con la situación personal de las personas encuestadas, relativos a si tienen cargas familiares, si se encargan principalmente de su cuidado y si necesitan o no ayudas exteriores para hacerlo; aspectos relacionados con la jornada laboral, tales como tipo de jornada, flexibilidad horaria, realización de turnos, distribución del tiempo de trabajo, etc.; y, por último, aspectos que tienen que ver con los diferentes tipos de permisos y licencias establecidos en la ley, si los han disfrutado y en caso de que no, cuál ha sido el motivo.
- d) Relativas a los posibles cambios producidos en los últimos años. Partiendo de nuestra hipótesis inicial, en este bloque se han introducido todas aquellas cuestiones relacionadas con los posibles cambios sufridos por los trabajadores y trabajadoras y que puedan estar afectando de manera directa a la posibilidad de conciliar.
- e) Relativas a posibles propuestas de mejora en sus empresas. En este bloque quedan incluidas aquellas medidas de mejora que facilitarían, según los sujetos encuestados, poder compaginar su vida laboral, con la personal y familiar.

Con el fin de poder llegar a mayor número de trabajadores y trabajadoras, además del cuestionario en papel, hemos utilizado una encuesta en línea, para su cumplimentación telemática.

Por último, en las dinámicas grupales hemos pretendido que diferentes sujetos, todos ellos delegadas y delegados de prevención, conversen entre sí, y que hagan aflorar espontáneamente su experiencia y percepción sobre la posibilidad de conciliar en el marco de sus empresas, con el único objetivo de identificar, a través del análisis de su lenguaje y de la forma en que construyen su discurso, las dificultades prácticas de conciliación. La información proporcionada ha sido utilizada como complemento de las encuestas a la hora de analizar y comprender los resultados.

Concretamente, hemos realizado tres grupos de discusión siendo 21 el total de participantes, 11 mujeres y 10 hombres. Las personas

que participaron pertenecen a los siguientes sectores de actividad: comercio, limpieza, recogida de residuos urbanos, prensa, mantenimiento, sanidad, *telemarketing*, industria, hostelería, banca y ayuda a domicilio.

Percepción de los delegados y delegadas de prevención

Para conocer la percepción de los trabajadores y trabajadoras sobre si en los últimos años existen más dificultades para conciliar la vida familiar y personal con la vida laboral, hemos realizado varios grupos de discusión. Estos grupos han estado compuestos por delegados y delegadas de distintas empresas, pertenecientes a diferentes sectores de actividad. El objetivo ha sido conocer de primera mano su experiencia y percepción acerca de este tema como trabajadores/as y, también, como representantes en el ámbito de la seguridad y la salud en las empresas.

Como tales, los delegados y delegadas de prevención son conocedores y protagonistas de unas condiciones de trabajo que dificultan y, en muchos casos impiden, la conciliación. Sobre todo en los últimos años, pues con motivo de la crisis y/o con la excusa de esta, se ha relegado la conciliación a un plano ya tradicionalmente considerado como secundario.

Para conocer la opinión de los trabajadores y trabajadoras, y tener un conocimiento más cercano de la realidad que soportan, hemos llevado a cabo tres grupos de discusión. Del análisis de las opiniones allí recogidas hemos obtenido los siguientes resultados:

¿MÁS PROBLEMAS AHORA QUE ANTES PARA CONCILIAR? ¿POR QUÉ?

Si bien hay empresas que consideran que favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal favorece la igualdad entre mujeres y hombres, mejora la calidad de vida de los trabajadores/as y por ende el rendimiento en el trabajo, siguen existiendo muchas otras con una visión mucho más obsoleta de la organización del trabajo, y que entienden que el reconocimiento de los derechos de conciliación y las mejoras a este respecto inciden negativamente en el rendimiento del trabajador.

Así, las experiencias en conciliación de los participantes en los grupos se dividen en dos: por un lado, la experiencia de los que han visto mermados sus derechos en conciliación reconocidos anteriormente en convenio o en acuerdos firmados con la empresa y, por otro lado, los que ni siquiera en momentos de mayor prosperidad económica han disfrutado de medidas que les ayuden a conciliar su vida laboral con su vida fuera del trabajo.

Nosotros trabajamos en la Admón. Púb. y la ayuda de guarderías y para el cuidado de mayores se la han ventilado.

Antes teníamos el Plan Concilia que estaba bastante bien pero lo han quitado.

¿Pero cuándo ha existido conciliación, qué es eso? La conciliación es que tú te adaptas a tu empresa, pero la empresa al trabajador nunca. Tú llegas te dan un horario y ya está. Y te adaptas para conciliar y para todo lo que tengas que hacer fuera del trabajo.

LA CRISIS: ¿MOTIVO O EXCUSA?

Parece claro, pues, que en los últimos años, aquellos que antes disponían de algunas medidas de mejora tendentes a contribuir a la conciliación han visto como estas se han reducido o han desaparecido.

“El convenio ha ido cada vez empeorando. Era muy bueno y del último nos han quitado días de asuntos propios”.

“En mi empresa la crisis se ha notado en varios casos. Antes, por ejemplo, tenía que ir a una reunión del colegio con mi hijo, llevabas el justificante y no pasaba nada. Ahora no, ahora la empresa te exige que tienes que solicitarlo y si la empresa no tiene gente suficiente te dice que no te puedes ir”.

“Antes nos cogíamos las vacaciones partidas y ahora es: tú te vas en agosto, tú te vas en julio... No puedes elegir”.

Lo que no parece tan claro es que la razón de la merma o supresión de estas medidas de mejora sea la falta de recursos económicos de las empresas que les permitan mantener dichas medidas, sino que más bien parece que éstas se escudan en la crisis para limitar los derechos de los trabajadores y trabajadoras; para imponerles unas peores condiciones de trabajo que redundan en unas peores condiciones de vida.

La legislación contempla casos muy mínimos: la maternidad, la lactancia... que al final en todos los sitios, creo, que se está respetando porque no queda más remedio. Porque es lo legalmente establecido y lo mínimo. Pero ya está ocurriendo, en algunas empresas, que hasta eso se está intentando dificultar.

Está habiendo más problemas en empresas débiles y no tan débiles. Y no tiene que ver con la crisis. Porque la crisis es una cosa y los derechos son otra.

El tema de la conciliación va a pasar por fases más buenas y más malas. Como ahora. Ahora con el tema de la crisis tienen la excusa perfecta para decirle al trabajador: usted debe estar al tajo, al pie de su máquina. No me cuente que su padre está malo o que a su niño le duelen las muelas. Usted a la máquina, al tajo.

¿OTRAS RAZONES?

Por otra parte, los delegados y delegadas de prevención que han participado en los grupos de discusión apuntan a otras razones por las cuales las empresas reducen, limitan, suprimen y no respetan las medidas y derechos para que los trabajadores puedan conciliar.

Razones que tienen que ver con la concepción de la organización del trabajo como un poder exclusivo del empresario para ejercerlo a su antojo, sin tener en cuenta a la persona, y una concepción del trabajador/a como un mero instrumento al servicio de la empresa para conseguir unos objetivos basados en la maximización de beneficios.

Les jode que concilies, que seas dueño de tu tiempo, les jode tu libertad.

Piensan que los derechos de los trabajadores son las trabas que les impiden a ellos el triunfo económico. No se dan cuenta que es todo lo contrario, detrás de los derechos laborales que se incluyen en la negociación colectiva hay trabajo de un montón de personal técnico en muchos campos que dejan muy claro que esos derechos hacen falta. No es que sean un premio para el trabajador como si se le diera una galleta. No, es que es una herramienta básica para que la empresa funcione bien, para que se produzca bien y más.

El derecho es una herramienta para todos, incluido el empresario. Pero como hay una cultura empresarial que considera que los derechos son como lastres para su triunfo económico...

Las últimas reformas laborales también están posibilitando que las empresas puedan actuar discrecionalmente en cuestiones como la jornada de trabajo y los horarios, dificultando cada vez más la conciliación.

Desde la apertura del horario comercial en la Comunidad de Madrid los domingos son como un día normal. Antes se pagaba un extra por los domingos trabajados, ahora nada.

Esta situación de recortes en los derechos laborales, las prácticas abusivas de las empresas y el miedo general a la pérdida del empleo, o a ser “mal visto” en la empresa por superiores e incluso compañeros, lleva a los trabajadores a no reivindicar sus derechos en conciliación.

Los trabajadores se retraen para hacer uso de sus derechos por miedo a ser despedidos. Si alguien protesta o denuncia algo.... les despiden. Los demás toman nota y por eso no suelen pedir nada.

En mi empresa ha habido pequeños ajustes, que no recortes. Pero a raíz de la reforma laboral hay mucho miedo por parte de los trabajadores y mucho abuso de poder.

Y por último, la no consideración de las empresas de las medidas de conciliación como derechos del trabajador y, por tanto, de obligado cumplimiento, les lleva a no respetar los mismos.

Es que estas normas las han firmado las dos partes para que las empresas funcionen, y las personas al mismo tiempo concilien su trabajo y su vida. Y esas partes creen que las condiciones firmadas son buenas para todos. Si tú, como mi superior, no lo crees, pues chico espabila.

Como yo le dije a mi jefe: oye, que esto no lo hemos firmado ni tú ni yo. Que esto lo han firmado los sindicatos y la patronal. Y lo tendrás que respetar.

¿Y NO SERÁ QUE LOS TRABAJADORES NO CONOCEN SUS DERECHOS EN CONCILIACIÓN?

Los delegados de prevención consideran que hay trabajadores y trabajadoras que es posible que no conozcan todos los derechos recogidos en la ley y en el convenio para posibilitar la conciliación y la igualdad, aunque esa no es la razón principal para que no hagan uso de sus derechos, sino que son el miedo a la respuesta de los superiores y los impedimentos al disfrute de los mismos los motivos fundamentales para que no reclamen tales derechos.

Por una parte, los trabajadores no conocen todos sus derechos, sobre todo en los casos de permisos retribuidos, y la empresa les engaña diciendo que no tienen ese derecho. Y, por otra parte, los trabajadores se retraen de pedirlos por miedo a las represalias.

Si algún trabajador pide un día de los considerados permiso retribuido, la empresa siempre dice: no tienes derecho. Es decir, niegan todos los permisos, incluso los que tenemos en convenio.

La gente sí conoce sus derechos, pero no los exige por las posibles represalias de la empresa.

En algunos casos son los trabajadores y trabajadoras los que pueden tener una actitud de rechazo si algún compañero/a se acoge a alguno de los permisos. Esta actitud nada tiene que ver con una falta de comprensión o solidaridad, sino que enmascara una práctica habitual de las empresas de transmitir a los trabajadores/as su propia responsabilidad. Esto es, la tarea de organizar el trabajo cubriendo la ausencia del trabajador/a que se ausenta para disfrutar de alguno de los permisos legalmente reconocidos. De manera que es otro trabajador/a sobre el que recae la realización del trabajo del que se ausenta. De ahí su descontento.

Detrás de esta práctica injusta se esconde el interés de algunas empresas desacreditar a aquel que hace uso de sus derechos, más aún si este es representante de los trabajadores.

Es que a veces consiguen traspasar la responsabilidad del empresario a los trabajadores. Y te da cargo de conciencia tan brutal cogerte lo que es tuyo por derecho...

Los propios compañeros te miran mal si te coges un día...

Los compañeros te miran mal porque si tú te vas, ellos tienen que trabajar el doble. Y si además eres delegado ya te miran peor:

A mí me llegó a echar en cara la directora que estaba perjudicando a mis compañeros porque me cogía las horas para las revisiones del embarazo...

¿TODOS TIENEN LOS MISMOS PROBLEMAS PARA CONCILIAR?

La respuesta a esta pregunta es no pues no a todos los trabajadores y trabajadoras les han afectado de igual forma los recortes de derechos en conciliación, ni todas las empresas aplican las mismas medidas. Los trabajadores/as temporales y las mujeres son, sin duda, los colectivos más castigados a la hora de poder compatibilizar el trabajo con su vida familiar y personal.

Cuanto más precario es el empleo, la gente más obligada se ve a aceptar unas malas condiciones de salario, de horarios y, por tanto, también de conciliación.

Tú tienes derecho de lactancia pero si eres eventual y pides el permiso igual no vienes ya más. Y eso ocurre, nos guste o no. Pero sucede.

Me encuentro ahora mismo con compañeros que van a entrar para los 3 meses de vacaciones y me dicen: oye, mira, voy a tener un hijo el mes que viene pero no lo digas porque igual si digo que me voy a coger los 3 días igual no entro a trabajar.

Además de las mujeres los trabajadores temporales son los que peor lo tienen.

La mayoría somos trabajadoras a tiempo parcial, solo tiene jornada completa las encargadas. Y para la empresa la flexibilidad es absoluta: hoy te quedas tres horas más complementarias, ya te las devolveré cuando pueda.

Tengo una compañera, por ejemplo, que no quiere cogerse reducción de jornada por el miedo, como no es indefinida, en el momento que lo pida le manden a la calle.

De igual forma, las empresas pequeñas no respetan en la misma medida los derechos en conciliación legalmente reconocidos ni, mucho menos, los que amplían y mejoran la norma.

En las empresas grandes todavía pueden respetar el convenio, en las pequeñas no respetan ni el estatuto de los trabajadores, así que los derechos en conciliación no existen.

La propia ley discrimina las empresas pequeñas de las empresas grandes donde es obligatorio elaborar planes de igualdad, que obligan a las empresas a constituir una mesa y negociar e iniciar un pequeño camino y a las pequeñas nada de nada.

Pero los españoles somos iguales ante la ley, o al menos deberíamos serlo, entonces una persona, hombre o mujer, que trabaja en una empresa pequeña es un español trabajando con los mismos derechos. Me da igual que esté trabajando en una empresa grande que en una pequeña empresa. Vale que hay dificultades distintas, pero para eso el Estado debería ejercer un papel de arbitraje y apoyar, si necesitan más apoyo a las empresas pequeñas. Pero ojo: también al trabajador.

En lo que a las mujeres se refiere, las trabajadoras son las más perjudicadas antes y ahora para poder conciliar su vida laboral con la familiar y personal. Y ello porque la mayoría compagina el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y el cuidado de la familia dos aspectos que asumen en mayor proporción que los hombres. De manera que, están expuestas a una “doble presencia” que les dificulta poder conciliar ambas esferas. Además, están siendo las más afectadas por la crisis, pues en los últimos años la empleabilidad de las mujeres está empeorando debido, entre otras cosas, a los recortes en sanidad, educación, servicios, sectores en los que las mujeres trabajan mayoritariamente.

Las mujeres están mucho más afectadas sobre todo si están solas con hijos.

Es una plantilla muy feminizada. Las cajeras nunca pueden elegir las vacaciones. Supuestamente hay rotaciones, pero nunca se cumplen.

Las mamás no pueden conciliar. Están obligadas a trabajar dos tardes y todos los fines de semana.

Todos tenemos problemas de conciliación, pero no nos engañemos, las mujeres tenemos muchos más porque nos hacemos cargo de casi todo el trabajo de casa, de criar a los hijos, con todo lo que esto conlleva. Y claro, aunque hagas encaje de bolillos a todo no llegas.

Está claro que las mujeres trabajadoras y jóvenes son las que tienen más problemas. Ellas suelen acarrear con todo lo de la casa y los niños. Pero no son las únicas. La conciliación es un derecho de toda persona trabajadora y se lo están cargando.

No obstante, los delegados y delegadas de prevención tienen claro que la conciliación no es solo cosa de mujeres y madres en activo sino que es un derecho que requiere de medidas para facilitar la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y conseguir una sociedad donde todos y todas puedan compatibilizar las distintas facetas de su vida:

La conciliación de la vida familiar y laboral nos afecta a todos. No porque yo no tenga niños pequeños no voy a tener necesidad de conciliar.

Los chicos jóvenes que están estudiando también lo tienen difícil, porque siempre trabajan de tarde. Y si sus clases son por la tarde o tarde-noche... ¿Cómo pueden conciliar el estudio y el trabajo?. Olvídate.

Por otra parte, la propia organización del tiempo de trabajo y el sector de actividad son aspectos que determinan las posibilidades de conciliación. Así, las personas que trabajan a turnos o en horario nocturno tienen más problemas para compatibilizar el trabajo con su vida extralaboral.

14 años me he tirado trabajando a turnos. Y las dificultades de conciliación son enormes. Es que pierdes amigos. Pierdes el contacto con el grupo, incluso con la familia. La mayoría de los eventos familiares y sociales coinciden en fin de semana y tú currando de mañana, de tarde o de noche y al final dejan de producirse las llamadas. Te aíslas por completo.

De estar trabajando a turnos muchos años pasé a hacer un trabajo de lunes a viernes. Estoy empezando ahora a saborear las mieles del trabajo de siete y media a cuatro. Es que es otro mundo, es otro planteamiento, otra galaxia. Hay vida más allá de la fábrica. La pérdida económica la noto. Pero en el tema de conciliación he ganado mucho. Ahora llega el cumpleaños de mi padre, me cojo el viernes y me voy al pueblo. Y puedo estar con mi padre en su cumpleaños.

De igual forma, los trabajadores del sector del comercio son, especialmente en los últimos años, los más castigados en lo que a las posibilidades de conciliar se refiere.

Trabajas de lunes a domingo y conoces tu horario de semana en semana. Hay gente que no sabe qué horario va a tener la siguiente semana; si por la mañana, por la tarde... Y apáñatelas como puedas.

Ahora estamos mucho peor. Eso de que la liberalización de los horarios iba a servir para crear más puestos de trabajo porque permitía abrir todos los fines de semana, es mentira. Los fines de semana los hacemos nosotras y aquí no se contrata a nadie.

Los turnos son rotativos pero no son fijos. Unos días estás un día de mañana y trabajas cuatro horas, otro día haces 6 de tarde, otro día de mañana y mediodía, incluyendo los fines de semana. Y la otra semana todo cambia, es una aventura nueva. Y adapta tu cuerpo, tus planes, tu vida a todo eso.

Y si tienes intención o tienes aspiraciones en la empresa de subir un poco, olvídate de ser madre. Porque en el momento que seas madre se te cierran las puertas. Y si te contratan siéndolo, atente a las consecuencias.

Y LOS PROBLEMAS PARA CONCILIAR, ¿TIENEN ALGUNA INCIDENCIA EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS?

El conflicto que genera el intentar conciliar la vida personal y familiar con el trabajo es, en sí mismo, un estresor si no hay medidas que faciliten dicha conciliación. Así, las dificultades a las que se enfrentan los trabajadores y las trabajadoras para poder atender a las necesidades que tienen como personas, a las demandas familiares y a los requerimientos del trabajo pueden resultar muy grandes e incluso en algunos casos insalvables. Lo que genera un conflicto en el trabajador/a que siente que no puede llegar a todo, sufriendo estrés y problemas de salud física y mental derivados del mismo.

La falta de conciliación tiene una incidencia negativa para la salud de forma directa. Imagínate, sales por la tarde y tienes que recoger a los niños del colegio, o contratas a alguien o tienes que ir a la carrera. Porque tu mujer también trabaja y ella no llega. Añádele a esto que, la mayor parte de nosotros, tiene padre o madre mayores en casa y, por tanto, con problemas de idas y venidas a médicos, hospitales, etc. Es que es un estrés y una locura.

El hecho de tener hijos o mayores en casa... el cirio que te representa organizarte un poco... Tienes que pedir favores a todo el bloque. Eso en condiciones normales, si tienes un horario normal. Pero si encima tienes horarios raros acabas desquiciado.

Últimamente hay mucha gente con ansiedad, y estrés, sobre todo en el equipo de coordinación. Cuando se atreven a ir al comité llegan llorando.

Se están dando más accidentes en misión, al desplazarse de un municipio a otro. Hay mucho sobre esfuerzo y más ansiedad y estrés que hace unos años.

Hay mucha ansiedad. Muchas compañeras llorando. También muchos hombres, pero sobre todo las mujeres que tienen hijos y están solas.

Hay muchos problemas psicológicos debido a tantos cambios de horarios sin avisar. Muchos están con pastillas para la ansiedad y el insomnio.

También riesgos físicos porque el trabajo de noche es muy duro. Y trastornos alimenticios.

Dolores de cabeza y musculares. También irritabilidad e insomnio. Y todo porque quieres llegar a todo y no puedes ni física ni psicológicamente.

En mi empresa todos los meses un par de veces la UVI en la puerta para atender a gente con ataques de ansiedad. Y no es extraño. El otro día, sin ir más lejos me encuentro con una compañera llorando y me dice que es que tiene al niño malo, que le han llamado de la guardería y que no se puede ir del trabajo porque la coordinadora no le da permiso.

El propio sistema de retribución salarial también puede ser un obstáculo a la hora de que el trabajador o trabajadora pueda ejercer sus derechos para conciliar. El cobro de un salario base muy bajo, susceptible de ser complementado con primas a la producción, obliga al trabajador/a a no ausentarse si quiere mantener un salario “digno”.

En telemarketing se cobran comisiones y si te coges un día ya no la cobras. De manera que madres con niños, que están con niños con fiebre y los tienen que llevar a la guardería porque si no van a trabajar dejan de cobrar la comisión y son miserias lo que cobran.

En mi empresa cobras comisión por tienda y la gente no quiere que se contrate a nadie porque cobras menos de comisión. Aunque eso implique que no puedas faltar al trabajo porque tengas al niño malo.

¿CUÁL ES EL FUTURO DE LA CONCILIACIÓN?

Los delegados y delegadas de prevención muestran su temor a que el futuro de la conciliación sea cada vez peor; consideran que la situación de desprotección que viene padeciendo la población trabajadora no puede frenarse si no es a través de la negociación colectiva y el apoyo de los trabajadores y trabajadoras.

El problema gordo va a ser cuando haya que renovar los convenios porque ya tenemos muchas empresas, muchos empresarios y muchas organizaciones empresariales dando palos a las licencias retribuidas que es nuestra herramienta para conciliar.

Si no hay un trabajo conjunto de todos los trabajadores para que el convenio salga adelante y se sigan manteniendo esos capítulos de licencias nos pueden dar un hachazo gordo. Y sí, nos involucramos los sindicatos, pero como no se involucran el colectivo de trabajadores y haya movilizaciones y se quiera reivindicar el derecho a conciliar ya veremos...

¿Pero hasta qué punto están los compañeros concienciados de que eso es algo muy valioso para sus vidas? Porque al final los compañeros lo que ven es la pasta.

Y, por último, la concienciación de empresarios/as y trabajadores/as sobre la importancia de poder conciliar es fundamental para que la compatibilización del trabajo con la esfera personal sea una realidad provechosa para ambas partes.

La concienciación tiene que ir en dos sentidos: una a los trabajadores, que son los usuarios de la conciliación. Pero también hay que educar, convencer... al empresario de que si sus trabajadores concilian y pueden compaginar su vida persona con la laboral, la actitud frente al trabajo, su rentabilidad... no va a ser la misma.

La gente lo tiene que percibir como algo importante por narices. El que más o menos tiene hijos o personas mayores que los tienes que atender, etc.

Y las empresas tienen que ser conscientes de que la conciliación no es sólo una cuestión de derechos reconocidos sobre el papel, sino algo positivo para el trabajador y, por ende, para la rentabilidad de la empresa. De no ser así las consecuencias son nefastas para unos y para otros.

Si en tu trabajo te obligan y te engrilletan a la máquina y no te dejan salir para cuidar de tus hijo, cuidar de tus padres o tener otras vivencias personales, evidentemente tu actitud ante el trabajo es otra, el trabajo se convierte en un agresión. No vas al trabajo pensando qué bien. Y eso al final repercute en tu vida personal y en tu actitud ante el trabajo.

Las empresas que no permiten que sus trabajadores concilien van a tener peores resultados que aquellas que lo posibilitan e, incluso, incentiva y mejora. Va a tener a unos trabajadores más proactivos e interesados en que trabajar más y mejor.

Resultados de la encuesta

ANÁLISIS DESCRIPTIVO GENERAL

Descripción de las empresas participantes

En la elaboración de este trabajo se han realizado un total de 2.615 encuestas a trabajadores y trabajadoras de diferentes empresas. Los sectores de actividad representados, según la clasificación establecida en el CNAE-2014 a un dígito, han sido:

TABLA 1. SECTOR DE ACTIVIDAD		
	Frecuencia	Porcentaje
Industria manufacturera	431	16,5
Suministro de aguas, actividades de saneamiento y residuos	42	1,6
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos	312	11,9
Hostelería	77	2,9
Transporte y almacenamiento	51	2
Información y comunicaciones	204	7,8
Actividades financieras y de seguros	141	5,4
Actividades profesionales, científicas y técnicas	459	17,6
Actividades administrativas y de servicios auxiliares	116	4,4

TABLA 1. SECTOR DE ACTIVIDAD		
	Frecuencia	Porcentaje
Administración Pública y Defensa; Seguridad Social	217	8,3
Educación	118	4,5
Actividades sanitarias y servicios sociales	392	15
Otros sectores de actividad	55	2,1
TOTAL	2.615	100

Según la federación, forma interna de organizar el sindicato, el reparto de las empresas puede observarse en la siguiente tabla siendo las federaciones de Servicios, Servicios a la Ciudadanía, Sanidad e Industria las de mayor representación.

TABLA 2. FEDERACIÓN		
	Frecuencia	Porcentaje
Servicios a la Ciudadanía	481	18,4
Agroalimentaria	102	3,9
Servicios	982	37,6
Construcción y Servicios	146	5,6
Enseñanza	126	4,8
Industria	376	14,4
Sanidad	402	15,3
TOTAL	2.615	100

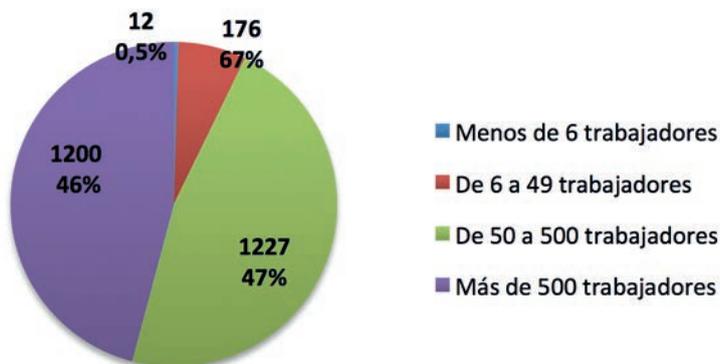
La distribución territorial, según su ubicación geográfica dentro de la Comunidad de Madrid, y de acuerdo a la distribución comarcal de CCOO, queda reflejada en la siguiente tabla:

TABLA 3. UNIÓN COMARCAL

	Frecuencia	Porcentaje
Henares	117	4,5
Las Vegas	56	2,1
Madrid	1755	67,1
Norte	177	6,8
Oeste	263	10,1
Sierra de Guadarrama	42	1,6
Sur	205	7,8
Total	2.615	100

Por último, si atendemos a su tamaño, el 46,9 por ciento de las empresas analizadas son medianas, el 45,9 por ciento grandes y el 6,7 por ciento pequeñas. Solamente el 0,5 por ciento tienen menos de 6 trabajadores.

Gráfico 1. Tamaño de empresa

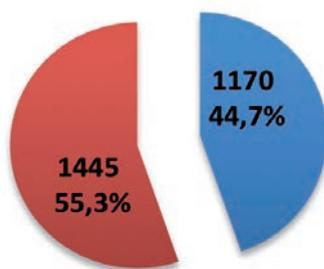


Datos socio demográficos

Del total de personas encuestadas (2615), hay una mayoría de mujeres que cumplimentan la encuesta, un 55,3 por ciento frente al 44,7 por ciento de hombres.

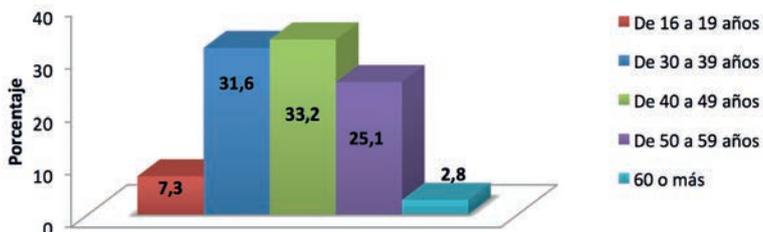
Gráfico 2. Sexo

■ Hombre ■ Mujer



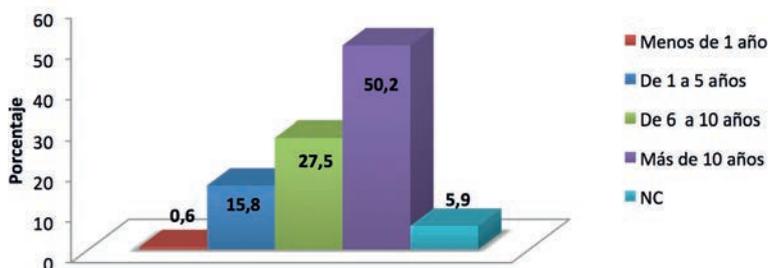
El 33,2 por ciento pertenece al grupo que comprende el intervalo de edad de 40 a 49 años y el 31,6 por ciento tiene entre 30 y 39. Los trabajadores/as de entre 50 a 59 años de edad suponen algo más del 25 por ciento, siendo los más jóvenes y los de mayor edad los de menos representación.

Gráfico 3. Edad



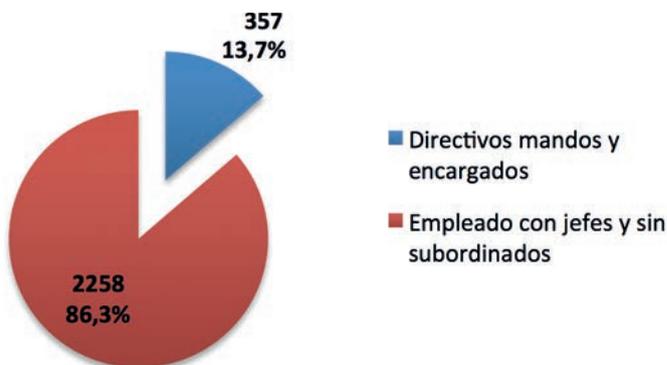
La mayoría de trabajadores/as encuestados tiene una antigüedad superior a los 10 años en su puesto de trabajo; en concreto, este colectivo representa el 50,2 por ciento. Los trabajadores/as de entre 6 y 10 años de antigüedad suponen el 27,5 por ciento. El 15,8 por ciento tienen entre 1 y 5 años de antigüedad y apenas un 0,6 por ciento tienen una antigüedad inferior a 1 año. Casi un 6 por ciento no ha contestado a esta pregunta.

Gráfico 4. Antigüedad en el puesto



Del total de trabajadores encuestados, tan solo el 13,7 por ciento ocupa un puesto de directivo, mando o encargado, con personal a su cargo. El resto, son empleados sin subordinados.

Gráfico 5. Puesto de trabajo



Situación personal y laboral

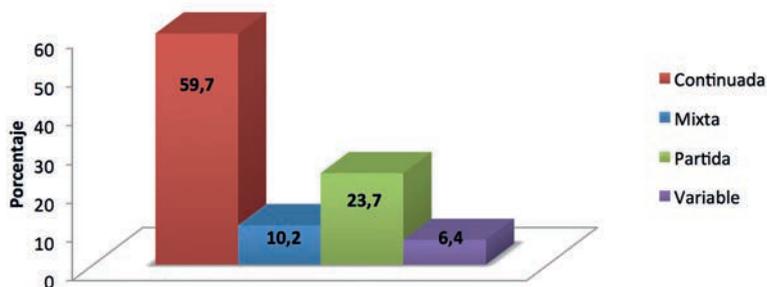
Más de la mitad de los trabajadores y trabajadoras que han participado en este estudio viven en pareja y tienen hijos. La siguiente situación personal más común entre la población encuestada es la de pareja sin hijos y le siguen, con menor representación, la persona sola, la persona sola con hijos y la pareja con hijos y otros parientes dependientes.

TABLA 4. SITUACIÓN PERSONAL		
	Frecuencia	Porcentaje
Pareja con hijos	1.388	53,1
Persona sola con hijos	150	5,7
Pareja con hijos y otros parientes dependientes	141	5,4
Persona con hijos y otros parientes dependientes	53	2
Pareja con otros parientes dependientes	51	2
Persona sola con otros parientes dependientes	76	2,9
Pareja sin hijos	472	18
Persona sola	258	9,9
Otras situaciones	26	1
TOTAL	2.615	100

Atendiendo ahora a parámetros relacionados con el tiempo de trabajo y su organización, de los resultados obtenidos podemos observar que la jornada continuada es el tipo de jornada más común entre la población encuestada con un 59,7 por ciento. Según el Estatuto de los Trabajadores (ET), la jornada continuada es aquella que excede de más de 6 horas de trabajo continuo con un mínimo de 15 minutos de descanso. El resto, un 23,7 por ciento de los trabajadores/as, refiere tener una jornada partida, es decir, aquella en la que se trabaja menos de 6 horas de manera continuada y que normalmente se divide en dos partes separadas por el tiempo dedicado a la comida del mediodía; y el 10,2 por ciento, mixta. Un dato importante es que algo más del 6 por ciento de los trabajadores y trabajadoras dice tener una jornada variable, es decir, aquella jornada que no se ajusta a ningún crite-

rio legal y se basa únicamente en las necesidades empresariales, pudiendo variar continuamente y en cualquier momento.

Gráfico 6. Tipo de jornada



En relación con los días de la semana trabajados, el 80 por ciento de los trabajadores/as afirma trabajar cinco días a la semana, frente al 14,5 por ciento que lo hace seis. Un 2,4 de los encuestados dice trabajar de forma continuada los siete días de la semana, librando a la semana siguiente, uno o dos días, dependiendo de nuevo de las necesidades empresariales.

TABLA 5. DÍAS TRABAJADOS A LA SEMANA

	Frecuencia	Porcentaje
1	2	0,1
2	16	0,6
3	11	0,4
4	52	2
5	2.092	80
6	379	14,5
7	63	2,4
TOTAL	2.615	100

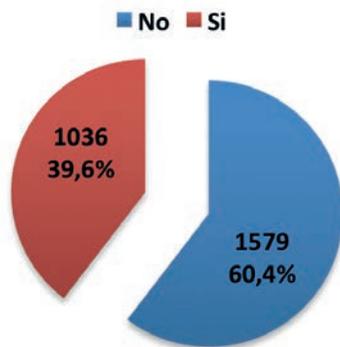
En tiempos de crisis se habla mucho de absentismo, pero poco o nada de presentismo. El presentismo es un fenómeno que nace del miedo a perder el empleo y que consiste en que los trabajadores/as permanecen en el puesto de trabajo más allá del horario normal para “asegurar” su permanencia en la empresa, aunque este tiempo de más no esté repercutiendo en la productividad de la misma ni suponga para el trabajador un beneficio económico. Un dato preocupante es que más del 37 por ciento de los trabajadores y trabajadoras refiere prolongar su jornada de manera habitual, pero más preocupante resulta que de estos, un 26 por ciento, no recibe compensación alguna económica o en forma de descanso.

Gráfico 7. Prolongación de la jornada



Una de las medidas que resulta más útil para mejorar las posibilidades de conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores/as es sin duda la flexibilidad horaria. En los resultados obtenidos podemos comprobar cómo aún nos encontramos ante una medida poco implantada, ya que el 60,4 por ciento de los trabajadores y trabajadoras encuestados considera que en sus empresas no existe la posibilidad de flexibilizar el horario de entrada o salida a su trabajo.

Gráfico 8. Flexibilidad horaria



En relación con los turnos rotatorios de trabajo, el Estatuto de los Trabajadores (ET) define el trabajo a turnos como toda forma de organización del trabajo en equipo en la cual los trabajadores/as ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador/a la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes, en un periodo determinado de días o semanas. Además, en las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización de los turnos, se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador/a estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria. Un 27,9 por ciento de las personas encuestados trabaja en empresas con algún tipo de régimen de turnos rotatorios y el 15,5 por ciento son trabajadores/as nocturnos.

El trabajo nocturno se define como el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. También se considera trabajador/a nocturno al que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

La propia OIT recomienda ciertas limitaciones temporales del trabajo nocturno. Por un lado, aconseja que a partir de los 40 años el trabajo nocturno continuado sea voluntario, y por otro lado establece límites temporales (15 años como máximo) para permanecer en turnos nocturnos.

Gráfico 9. ¿Trabajas a turnos?

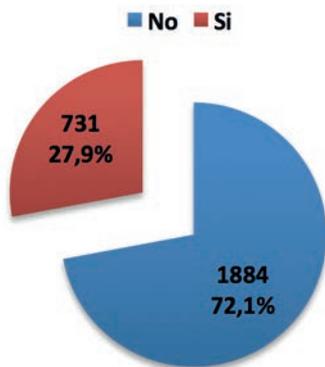
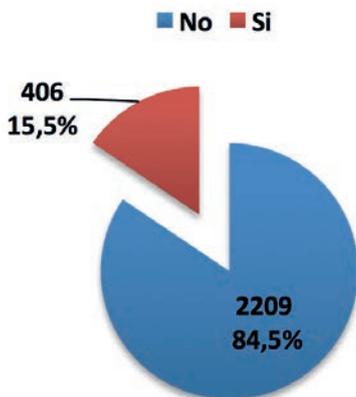


Gráfico 10. Trabajo en horario nocturno



Las actividades de la vida cotidiana están organizadas pensando en las personas que trabajan en horarios habituales. Para la mayoría de nosotros ciertos momentos tienen más valor que otros y, sin duda, uno de esos momentos importantes es el fin de semana y los días festivos. En fin de semana es fácil realizar ciertas actividades de ocio, coincidir con familiares y amigos/as, etc. La ley establece que este descanso deberá ser de al menos un día y medio ininterrumpidos, acumulable por periodos de hasta catorce días. Son muchos los trabajadores y trabajadoras que no disfrutan habitualmente de su descanso semanal en fin de semana ya que están inmersos en algún sistema de turnos en virtud del cual disfruta de forma rotativa los descansos de fin de semana según ciertos periodos de tiempo más o menos largos, o simplemente no disfrutan de ellos. En concreto, si observamos los siguientes gráficos, podemos observar que el 47 por ciento de los trabajadores/as tiene que trabajar todos o algunos sábados, el 40,4 por ciento todos o algunos domingos y el 45,5 por ciento todos o algunos festivos.

Gráfico 11. Sábados trabajados



Gráfico 12. Domingos trabajados



Gráfico 13. Festivos trabajados



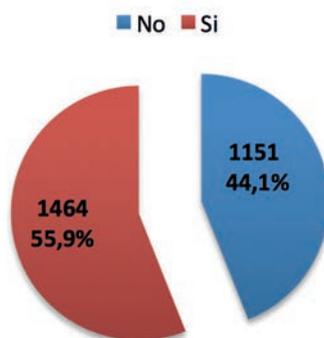
Un 44,2 por ciento de los trabajadores/as tiene la posibilidad de pactar sus vacaciones anuales con la empresa, sin embargo el 19,2 por ciento refiere tener problemas a la hora de poder decidir los periodos vacacionales. El 36,6 por ciento solamente decide una parte de las mismas.

Gráfico 14. Decidir periodo de vacaciones



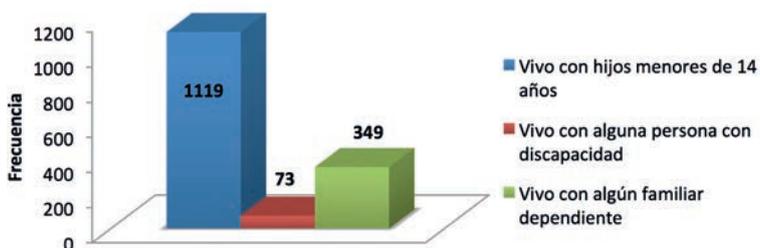
El 55,9 por ciento de la población trabajadora que ha participado en este estudio tiene cargas familiares o personas a su cargo, frente a un 44,1 por ciento que no.

Gráfico 15. Personas a tu cargo



De entre estos, 1.119 vive con hijos menores de 14 años, 349 con algún familiar dependiente y 73 con alguna persona con discapacidad.

Gráfico 16. Estado actual



Cuando preguntamos si estos trabajadores o trabajadoras se encargan principalmente del cuidado de las personas que tienen a su cargo, un 82,5 por ciento contesta de manera afirmativa.

TABLA 6. ¿TE ENCARGAS PRINCIPALMENTE DEL CUIDADO DE LAS PERSONAS QUE TIENES A TU CARGO?

	Frecuencia	Porcentaje
No	257	17,5
Sí	1.207	82,5
TOTAL	1.464	100

En el 48,1 por ciento de los casos en los que los trabajadores/as refieren necesitar ayuda para atender a la persona a su cargo. Esta ayuda la brinda una persona del entorno del trabajador/a de manera gratuita, en el 29,1 por ciento de casos un centro, guardería, actividades extraescolares, ludoteca, servicios sociales, etc. y en el 16,8 por ciento ha sido necesario contratar a alguien. Un 36,7 por ciento no necesita ayuda y un 7,1 por ciento disfruta de reducción de jornada.

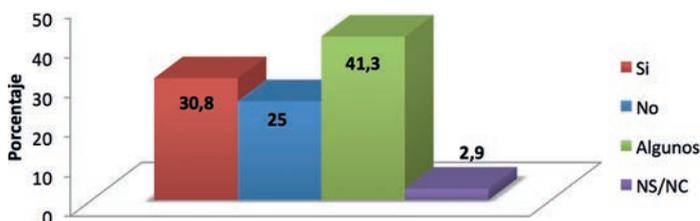
Esta pregunta solo la han contestado los 1.207 encuestados que se encargan del cuidado de las personas que tienen a su cargo.

Al ser esta una pregunta de respuesta múltiple, una misma persona puede haber necesitado ayuda de varios tipos para atender el cuidado de las personas a su cargo. Por ejemplo, dos días contrata a alguien, y el resto de los días le ayuda una persona del entorno familiar.

TABLA 7. ¿NECESITAS AYUDA EXTERNA PARA ATENDERLOS?		
	Frecuencia	Porcentaje
No necesito ayuda	444	36,7
No, pues disfruto de reducción de jornada	86	7,1
Sí, he tenido que contratar a alguien	203	16,8
Sí, lo hace otra persona de mi entorno de forma gratuita	580	48,1
Se encarga un centro	352	29,1
Otro	42	3

Preocupante es el siguiente dato, y es que, pese a que la legislación actual reconoce una serie de derechos laborales en materia de conciliación, así como las prestaciones a la Seguridad Social, el 66,3 por ciento de los trabajadores/as dice no conocer sus derechos en materia de conciliación o solo algunos de ellos.

Gráfico 17. ¿Conoces tus derechos?



La reducción de jornada por guarda legal es uno de estos derechos establecidos en el ET y que permite reducir la jornada de trabajo diaria con disminución proporcional del salario a aquellos trabajadores/as que tengan a su cuidado directo a menores de 12 años, personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, o algún familiar dependiente. Un 17,7 por ciento de los trabajadores y trabajadoras encuestados dice haber disfrutado de este derecho frente al 82,3 por ciento que no lo ha hecho.

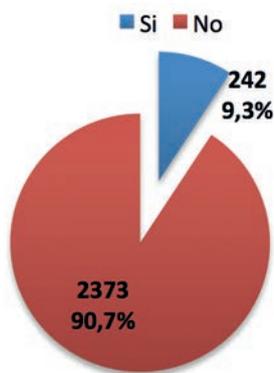
Cuando preguntamos a los 2.151 encuestados que no han utilizado la reducción de jornada, el motivo por el que no la han utilizado, resulta preocupante que el mayor porcentaje después del de no haberlo necesitado, sea el de no poder prescindir de parte de su salario, en concreto un 33,6 por ciento. Un 8,7 por ciento de los trabajadores y trabajadoras considera que solicitar una reducción de jornada afectaría negativamente a su trayectoria profesional o haría peligrar su puesto de trabajo. Otros simplemente no conocían su existencia.

TABLA 8. ¿POR QUÉ NO HAS UTILIZADO LA REDUCCIÓN DE JORNADA?

	Frecuencia	Porcentaje
No lo he necesitado	1.380	64,1
Desconocía que existiera	78	3,6
No puedo prescindir de mi sueldo	712	33,6
Afectaría negativamente a mi carrera profesional	185	8,7
Por miedo a perder el empleo	135	6,3

De igual manera la excedencia por cuidado de hijos se encuentra regulada en el ET y es un periodo de excedencia voluntaria solicitada previamente por el trabajador o trabajadora para el cuidado de hijos. Como en toda excedencia, durante el tiempo que dura, desaparecen todas las obligaciones contractuales. Tan solo el 9,3 por ciento de los trabajadores y trabajadoras que han colaborado en la realización de este estudio ha utilizado esta licencia.

Gráfico 18. ¿Utilizas o has utilizado la excedencia por cuidado de hijos?



Si analizamos los motivos de aquellos trabajadores y trabajadoras que dicen no haber utilizado la excedencia por cuidado de hijos (2373 personas), observamos de nuevo que el no poder prescindir de su salario está influyendo de forma definitiva en la posibilidad de poder disfrutar de este derecho. El temor a que afectara a la trayectoria profesional y el miedo a perder el empleo es una causa que expresan 165 y 120 personas respectivamente, siendo este un dato preocupante. No obstante, no haber necesitado dicha excedencia sigue siendo el motivo mayoritario.

TABLA 9. ¿POR QUÉ NO HAS UTILIZADO LA EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS?

	Frecuencia	Porcentaje
No lo he necesitado	1.616	68,1
Desconocía que existiera	57	2,4
No puedo prescindir de mi sueldo	712	30
Afectaría negativamente a mi carrera profesional	165	6,9
Por miedo a perder el empleo	120	5,1

Otra de las licencias que establece la normativa española es la excedencia por cuidados familiares y, de la misma manera, supone la excedencia voluntaria del trabajador o trabajadora para el cuidado de familiares dependientes. El 96,7 por ciento de los trabajadores/as

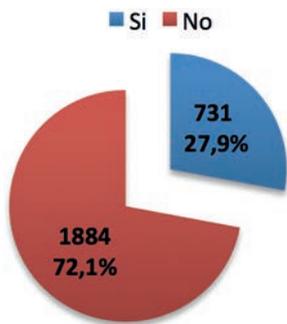
refiere no haber disfrutado de esta licencia. Si atendemos a los motivos por los que no han utilizado este tipo de excedencia (2.530 casos), de nuevo, observamos que, tras el motivo mayoritario de no haberlo necesitado, aparece el de no poder prescindir del sueldo.

TABLA 10. ¿POR QUÉ NO HAS UTILIZADO LA EXCEDENCIA DE CUIDADOS FAMILIARES?

	Frecuencia	Porcentaje
No lo he necesitado	2.022	79,9
Desconocía que existiera	65	2,5
No puedo prescindir de mi sueldo	486	19,2
Afectaría negativamente a mi carrera profesional	105	3,8
Por miedo a perder el empleo	67	2,6

El permiso de lactancia es un derecho establecido en la ley que permite, entre otras cosas, que la madre o el padre puedan ausentarse durante una hora al día de su puesto de trabajo por lactancia hasta que el niño/a tenga 9 meses. El 27,9 por ciento señala haber utilizado este permiso, frente al 72,1 por ciento que no.

Gráfico 19. ¿Utilizas o has utilizado el permiso por lactancia?



En este caso, al preguntar a los trabajadores y trabajadoras el motivo por el que no han utilizado el permiso de lactancia, afirman, de manera mayoritaria, no haberlo necesitado. Aunque, en menor medida, aparecen personas que dejan de ejercer sus derechos en este ámbito porque consideran que podría afectar negativamente a su carrera y por miedo a perder el empleo.

El permiso por nacimiento, enfermedad o fallecimiento consiste en obtener un permiso con derecho a retribución por alguna de estas causas: muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, nacimiento de un hijo/a o adopción o acogimiento de un menor. Un 77 por ciento de la población encuestada refiere no haber utilizado este permiso, frente al 23 por ciento que sí lo ha hecho.

El motivo de más peso, de nuevo, para aquellos trabajadores que no han disfrutado este permiso, sigue siendo el de no haberlo necesitado. En menor número, existen trabajadores que señalan no conocer este permiso, que no lo han utilizado por miedo a perder el empleo y, por último, que haberlo utilizado afectaría negativamente a su carrera profesional.

TABLA 11. CAMBIOS PRODUCIDOS EN LOS ÚLTIMOS AÑOS

	No lo he necesitado		Desconocía que existiera		Afectaría negativamente a mi carrera profesional		Por miedo a perder el empleo	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
¿Por qué no has utilizado el permiso de lactancia?	1771	94	55	3	48	3	40	2
¿Por qué no has utilizado el permiso por nacimiento, enfermedad o fallecimiento?	532	27	41	2	29	1	33	2

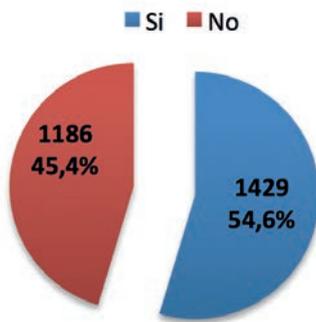
Los permisos médicos, ya sea por asistencia del propio trabajador/a o por acompañar a los hijos/as o familiares, es un tema que genera no pocas confrontaciones y problemas en el ámbito laboral.

El ET, en el artículo 37, no contempla, dentro de su régimen de permisos y licencias retribuidas, la posibilidad de ausentarse del trabajo por la necesidad de acudir a una cita médica personal o por la necesidad de acudir con hijos al médico, ya siendo una urgencia o por tener incluso una cita concertada. La regulación de estos permisos queda en manos de la negociación colectiva y, caso de no regularse en ella, dichos permisos no existen como tal y no son retribuidos.

En estos casos, la opción que le queda al trabajador o trabajadora, es remplazar las jornadas que emplee en estos permisos bien por días de libre disposición, (siempre y cuando el convenio le reconozca alguno), o, si esto no es posible, pactar con su empresa para que dichas horas sean, bien compensadas con más jornada en otro momento o bien supongan un descuento en su nómina.

Esta situación hace difícil la posibilidad de conciliación de los trabajadores y trabajadoras. De hecho, el 45,4 por ciento de ellos afirma no haberse ausentado del trabajo por acompañar a sus hijos/as al médico.

Gráfico 20. ¿Utilizas o has utilizado el acompañamiento al médico?



Del total de trabajadores y trabajadoras que no han utilizado este permiso, el 68,5 por ciento no lo ha hecho por no necesitarlo y un 43,6 por ciento desconocía su existencia. Pensar que podría afectar negativamente a su carrera o el miedo a perder el empleo aparece como motivo que señala un 8,43 y un 8 por ciento para cada caso.

TABLA 12. ¿POR QUÉ NO HAS UTILIZADO EL ACOMPAÑAMIENTO AL MÉDICO?

	Frecuencia	Porcentaje
No lo he necesitado	813	68,5
Desconocía que existiera	518	43,6
Afectaría negativamente a mi carrera profesional	100	8,43
Por miedo a perder el empleo	91	8

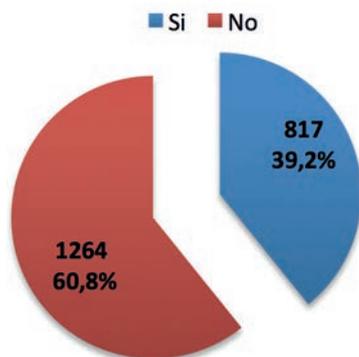
Un tercio de la población encuestada considera que ejercer sus derechos en materia de conciliación ha perjudicado sus expectativas profesionales. Y es que todo parece indicar que, para estas personas ajustar su tiempo de trabajo para compaginarlo con su vida familiar y personal ha supuesto una merma en sus oportunidades laborales.

TABLA 13. ¿CONSIDERAS QUE EJERCER TUS DERECHOS EN CONCILIACIÓN TE HA PERJUDICADO EN TUS EXPECTATIVAS PROFESIONALES?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	659	33,8
No	1291	66,2
TOTAL	1.950	100

Además de afectar a su carrera profesional, el 39,2 por ciento de las personas encuestadas afirma que no poder conciliar ha perjudicado de alguna manera su salud. Y es que trabajar en entornos en los que resulta difícil conciliar la vida laboral con la personal puede llegar a provocar daños a la salud. Cuando preguntamos por el tipo de daños, estos tienen que ver, de forma mayoritaria, con cuadros de ansiedad, estrés, cansancio y fatiga en general, sintomatología depresiva y problemas músculo esqueléticos.

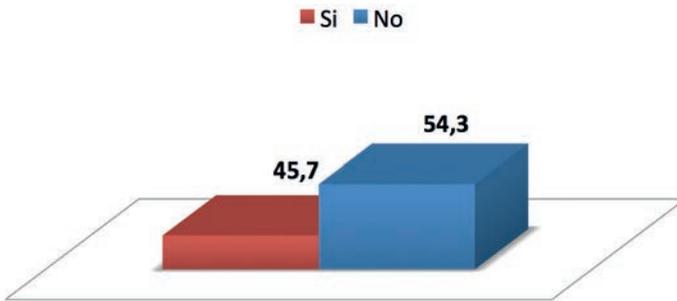
Gráfico 21. ¿Crees que tu salud se ha visto perjudicada por no poder conciliar?



En el contexto actual en donde el mundo empresarial está sometido a importantes cambios organizativos y tecnológicos, que requiere de organizaciones flexibles y que reconozcan a sus trabajadores y trabajadoras como un valor diferencial frente al resto de empresas del sector, incorporar estrategias de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la cultura de una organización, además de beneficiar a la plantilla, repercute positivamente en beneficios para la propia empresa en términos de productividad y cuentas de resultados.

Sin embargo, pese a que las empresas empiezan a ser conscientes de que el bienestar del personal está directamente relacionado con su productividad y que los trabajadores y trabajadoras rinden más cuando las necesidades de la vida personal y familiar están cubiertas, aún queda mucho camino por recorrer. Y es que el 54 por ciento de los trabajadores/as consultados afirma que en sus empresas no se está implementando ninguna medida de mejora que facilite la conciliación.

Gráfico 22. ¿Tu empresa proporciona a los trabajadores alguna medida de mejora que facilite la conciliación?



En el caso de aquellas empresas en donde sí se está aplicando algún tipo de medida de mejora, observamos que las más comunes son: permisos retribuidos para acudir al médico, para el cuidado de un menor o persona dependiente con flexibilidad horaria, teletrabajo o la posibilidad de trabajar desde casa, y, por último, servicio de guardería en el propio centro de trabajo o ayuda económica para la misma.

TABLA 14. MEDIDAS DE MEJORA APLICADAS EN LAS EMPRESAS

	Frecuencia	Porcentaje
Guarderías y ayudas	174	14,5
Permisos	825	68,9
Flexibilidad horaria	705	58,8
Teletrabajo	237	19,7
Otras	116	9,6

Principales cambios producidos en el tiempo de trabajo

Ya hemos señalado que el tiempo de trabajo constituye una de las materias más importantes de la organización de las sociedades, tanto desde el punto de vista de la estructura económica y social como de las condiciones de trabajo y de vida de la población.

Frecuentemente se comete el error de analizar el tiempo de trabajo de forma aislada, sin considerar que forma parte de un todo que debe estudiarse conjuntamente y en relación con los demás tiempos de vida. La ciencia ha demostrado sobradamente que las jornadas excesivamente largas contribuyen a la aparición de riesgos muy relevantes desde el punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo, a la vez que aumentan el conflicto entre la vida laboral y la vida social y familiar.

De cualquier manera, la crisis económica ha tenido un fuerte impacto en el mercado de trabajo que se expresa, entre otros aspectos, en una fuerte destrucción de empleo, la reorganización del tiempo de trabajo y la precarización del mismo.

A continuación se muestran los resultados relativos a los posibles cambios producidos en los últimos años señalados por las trabajadoras y trabajadores encuestados y que podrían afectar a diferentes aspectos relacionados con la jornada de trabajo.

Casi un 10 por ciento de la población encuestada refiere que en los últimos años ha pasado de tener una jornada continua a una jornada partida, lo que, en definitiva, supone menores posibilidades de conciliación.

Poder “imponer” a los trabajadores y trabajadoras la conversión de su contrato a tiempo completo en otro con jornada parcial cuando existan causas que así lo “justifiquen”, ha sido una de las reivindicaciones de las organizaciones empresariales en los últimos años. De hecho, el 7,3 por ciento de los encuestados/as ha sufrido este cambio, pasando a ser trabajadores/as a tiempo parcial en sus empresas.

Gráfico 23. De jornada continua a jornada partida

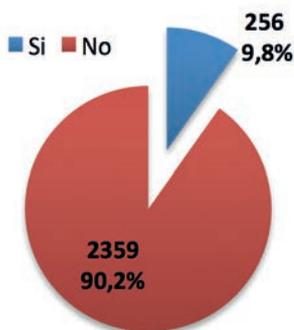
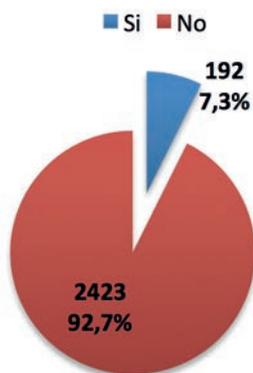
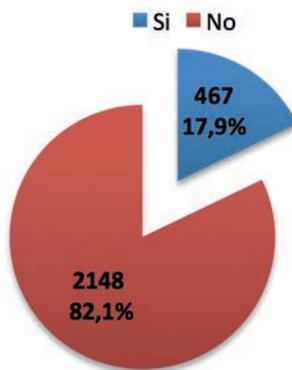


Gráfico 24. De jornada a tiempo completo a jornada parcial



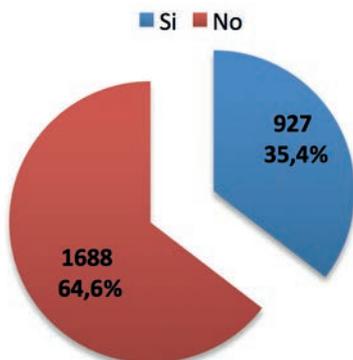
En relación con la introducción de turnos rotatorios, un 17,9 por ciento de los trabajadores y trabajadoras ha visto como en los últimos años se ha incorporado algún tipo de turno en sus empresas, viéndose directamente afectados por el cambio, lo que se traduce en una gran variedad de horarios laborales. Especial mención tiene el trabajo en turno nocturno, en el que la conciliación de la vida laboral, familiar y personal se hace más compleja.

Gráfico 25. Introducción de turnos



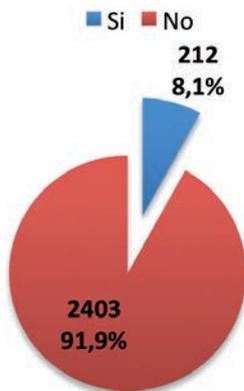
Otro de los fenómenos que se recrudece en tiempos de crisis es la prolongación habitual de la jornada de trabajo, y esto no siempre se traduce en un incremento salarial o la compensación de las horas de más trabajadas en descanso. De hecho, el 35,4 por ciento de las personas trabajadoras que ha participado en este estudio ha señalado que en los últimos años prolongan su jornada de forma habitual, y en la mayoría de los casos esta no es compensada.

Gráfico 26. Prolongación de la jornada



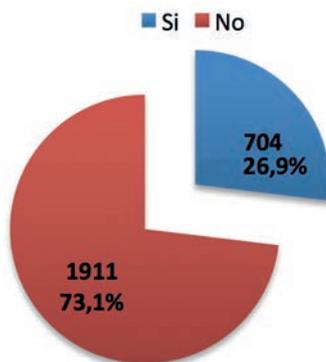
Con motivo de la crisis económica o como excusa de la misma, “imponer” la disminución de la jornada laboral a los trabajadores/as es otra de las medidas adoptadas por las empresas. Un 8,1 por ciento de los trabajadores/as afirma trabajar menos horas en estos últimos años.

Gráfico 27. Disminución de la jornada



Casi el 27 por ciento de los encuestados, también refiere cambios relativos a una distinta distribución de las horas trabajadas, tales como incluir festivos y/o fines de semana en la jornada habitual, trabajar más días con igual cómputo de horas a la semana, etc.

Gráfico 28. Distinta distribución de las horas trabajadas



Otra de las dificultades que encuentra la población trabajadora a la hora de poder conciliar su vida laboral con la personal y doméstica es la menor flexibilidad de horarios de entrada y salida en los últimos tiempos. Ya hemos señalado que la flexibilidad horaria resulta una de las medidas más útiles para mejorar las posibilidades de conciliación, sin embargo, parece que, últimamente, esta medida está dejándose de aplicar. De tal manera que un 21,7 por ciento de los encuestados dice que en la actualidad existe en su empresa menos flexibilidad en la hora de entrada y salida al trabajo.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a 15 minutos. Este periodo de descanso se considerará de trabajo efectivo cuando así esté establecido en el convenio colectivo o contrato de trabajo. Sin embargo, viene siendo común que este periodo de descanso se vea reducido en tiempo e, incluso, en algunas empresas, se elimine, como así afirma el 15,2 por ciento de los encuestados y encuestadas.

El Estatuto de los Trabajadores establece que han de mediar como mínimo 12 horas entre el final de una jornada laboral y el comienzo de la siguiente. Sin embargo esto no siempre se cumple; de hecho, un 18,1 por ciento de los trabajadores y trabajadoras refiere tener menor tiempo de descanso entre jornada y jornada.

TABLA 15. CAMBIOS PRODUCIDOS EN LOS ÚLTIMOS AÑOS

	Frecuencia		Porcentaje	
	Sí	No	Sí	No
Menor flexibilidad de horarios de entrada y salida	567	2.048	21,7	78,3
Eliminación/reducción del tiempo de descanso durante la jornada	397	2.218	15,2	84,8
Menor tiempo de trabajo entre jornada	473	2.142	18,1	81,9

Un 45,3 por ciento de los trabajadores/as que ha participado en este estudio dice tener más dificultades a la hora de poder elegir el periodo vacacional, y ese mismo porcentaje refiere tener más problemas para solicitar permisos.

TABLA 16. MAYORES DIFICULTADES EN LOS ÚLTIMOS AÑOS

	Frecuencia		Porcentaje	
	Sí	No	Sí	No
Dificultades para elegir el periodo de vacaciones	1.185	1.430	45,3	54,7
Mayores dificultades para solicitar permisos	1.185	1.430	45,3	54,7

La realidad socioeconómica que vive nuestro país está siendo la excusa perfecta para recortar derechos sociolaborales y frenar los avances que en materia de igualdad y conciliación se han conseguido con tanto esfuerzo en las últimas décadas.

Las reformas laborales pasan de puntillas por el campo de la conciliación sin generar ningún avance reseñable, a excepción de la regulación, por primera vez en nuestro país, del trabajo a distancia o teletrabajo, y las políticas de igualdad han pasado a un segundo plano.

Mientras las empresas practican la austeridad, rebajando su inversión en materia de conciliación, son muchas las trabajadoras y trabajadores que no están ejerciendo los derechos adquiridos en este campo, porque cuando la prioridad es mantener el trabajo, la igualdad y la conciliación se tiende a considerar un lujo. Por tanto, es realmente el miedo al despido el que está disuadiendo a los trabajadores/as de reivindicar una mejora en sus derechos laborales y otros muchos temen represalias si disfrutaran de los permisos de maternidad, paternidad o de reducción de jornada previstos legalmente o logrados mediante negociación colectiva.

Un 17 por ciento de las personas trabajadoras encuestadas refiere tener mayores dificultades a la hora de solicitar días de empleo y sueldo (permisos retribuidos) por motivos familiares.

El 10,6 por ciento señala tener más dificultades en estos últimos años para solicitar una excedencia por motivos familiares, y un 12,5 por ciento para solicitar una reducción de jornada por motivos familiares.

El porcentaje de trabajadores y trabajadoras aumenta considerablemente cuando preguntamos si su empresa facilita la posibilidad de poder ausentarse del trabajo de manera puntual para resolver asuntos particulares, siendo el 37,4 por ciento de ellos los que afirman tener mayores dificultades.

TABLA 17. MAYORES DIFICULTADES EN LOS ÚLTIMOS AÑOS

	Frecuencia			Porcentaje		
	Sí	No	No lo he necesitado	Sí	No	No lo he necesitado
Solicitar días de empleo y sueldo por motivos familiares	445	427	1.743	17	16,3	66,7
Solicitar excedencias por motivos familiares	278	402	1.935	10,6	15,4	74
Solicitar una reducción de jornada por motivos familiares	327	450	1.838	12,5	17,2	70,3
Ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares	951	978	686	37,4	26,2	36,4

Un porcentaje también considerable, en concreto el 26,7 por ciento, señala tener mayores problemas en los últimos años para compaginar su trabajo con el cuidado de hijos/as menores, y el 13,8 por ciento para el cuidado de personas dependientes.

Aumenta el número de trabajadores/as con mayores dificultades en los últimos años para compaginar su vida laboral con la realización de tareas en el hogar o para la realización de trámites burocráticos o gestiones domésticas; en concreto, el 37,5 por ciento y el 42,2 por ciento respectivamente ha manifestado tener más problemas.

Si la pregunta realizada tiene que ver con las actividades relacionadas con el ámbito personal, como puede ser el ocio o la formación, el porcentaje de personas que afirma tener mayores dificultades en los últimos tiempos para compaginar su trabajo con esta área de la vida personal asciende al 47 por ciento.

TABLA 18. MAYORES DIFICULTADES EN LOS ÚLTIMOS AÑOS

	Frecuencia			Porcentaje		
	Sí	No	No lo he necesitado	Sí	No	No lo he necesitado
Compaginar tu trabajo con el cuidado de hijos menores	699	494	1422	26,7	18,9	54,4
Compaginar tu trabajo con el cuidado de personas dependientes	361	389	1865	13,8	14,9	71,3
Compaginar tu vida laboral con la realización de tareas en el hogar	981	733	901	37,5	28	34,5
Compaginar tu trabajo con la realización de trámites burocráticos o gestiones domésticas	1.104	868	643	42,2	33,2	24,6
Compaginar tu trabajo con actividades personales (ocio, formación...)	1.228	747	640	47	28,6	24,4

En la tabla que a continuación se presenta, podemos observar las propuestas de mejora que los propios trabajadores y trabajadoras refieren como las más acertadas para mejorar sus problemas de conciliación en el seno de sus empresas. Las propuestas que con mayor frecuencia sugieren los trabajadores y trabajadoras son: el 52 por ciento del total señala que poder ausentarse del trabajo en situaciones de necesidad sería una muy buena mejora, el 45 por ciento hace referencia al horario flexible y el 43 por ciento afirman que percibir algún tipo de ayuda económica mejoraría la posibilidad de conciliar la vida laboral con la vida familiar y personal. Hay que tener en cuenta que al ser una pregunta de respuesta múltiple, un encuestado puede marcar una o varias propuestas de mejora.

Otras medidas de mejora señaladas son, en orden de prioridad: elección de turnos por motivos familiares, guardería en el centro de trabajo, jornada intensiva o reducción durante las vacaciones escolares, bolsa de horas, teletrabajo, reducción de jornada y trabajo compartido. Solamente 348 trabajadores y trabajadoras señalan no tener problemas de conciliación.

TABLA 19. PROPUESTAS DE MEJORA

	Frecuencia	Porcentaje
Horario flexible	1.175	44,9
Reducción de jornada	611	23,3
Bolsa de horas	832	31,8
Jornada intensiva o reducción durante las vacaciones escolares	902	34,5
Teletrabajo	797	1,14
Trabajo compartido	279	10,6
Elección de turnos por motivos familiares	948	36,2
Ayudas económicas	1.123	42,9
Guardería en el centro de trabajo	881	33,6
Ausencias o salidas del trabajo en situaciones de necesidad	1.360	52
No tengo problemas de conciliación	348	13,3
Otros	165	6,03

Análisis según sexo

La posibilidad y la forma de conciliar la vida laboral, familiar y social es, *a priori* y en nuestra realidad, muy diferente en función del sexo; por este motivo nos ha parecido relevante estudiar si en los últimos años los trabajadores y trabajadoras muestran diferencias en las dificultades que unos y otras están afrontando en este ámbito.

Este estudio cuenta con la participación de un total de 2.615 trabajadores y trabajadoras, siendo las mujeres las que tienen una mayor presencia. Así, la distribución por sexos ha sido de 1.445 trabajadoras (55,3 por ciento) y 1.170 trabajadores (44,7 por ciento).

Según el sector de actividad al que pertenecen dichos participantes, uno de los sectores de actividad ocupado mayoritariamente por hombres es el de la industria manufacturera (26,3 por ciento) y el sector de actividades profesionales (22,8 por ciento). Por otra parte, queda patente que las mujeres ocupan en mayor proporción el sector asistencial (22,6 por ciento), seguido, al igual que en el caso de los hombres, del sector de actividades profesionales, científicas y técnicas (13,3 por ciento).

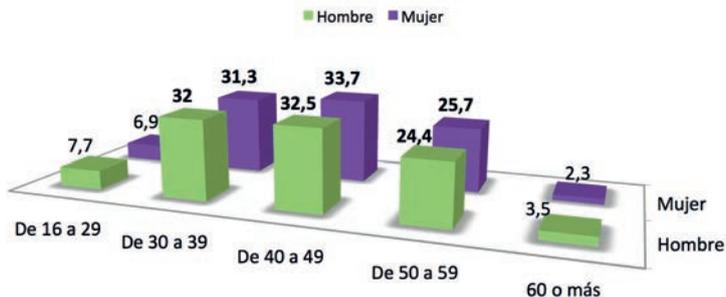
Gráfico 29. Sector de actividad según sexo



En cuanto a la edad, la mayoría de los trabajadores y trabajadoras que han participado en este estudio son hombres y mujeres de edades comprendidas entre 40 y 49 años. En concreto, en este tramo de edad, el 33,7 por ciento de las personas encuestadas son mujeres. Seguido de hombres y mujeres de 30 a 39 años, con una participación del 32 y el 31,3 por ciento, respectivamente.

Por último, se aprecia que el 25,7 por ciento de los participantes son mujeres de entre los 50 y los 59 años y el 24,4 son hombres que se encuentran en este mismo tramo de edad.

Gráfico 30. Edad según sexo



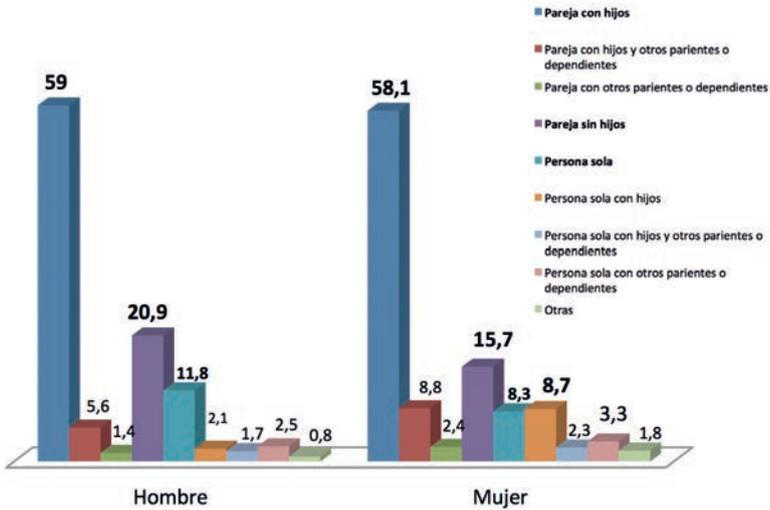
Por otra parte, con independencia del sexo, los empleados con jefes y sin subordinados, son los que han participado en mayor proporción en este estudio, suponiendo un 87,9 por ciento en el caso de las mujeres trabajadoras y un 84,4 por ciento en el caso de los hombres. Frente a una participación menor de directores, mandos y encargados que han colaborado en un 15,6 por ciento en el caso de los hombres y en un 12,1 por ciento, en el caso de las mujeres.

TABLA 20. PUESTO DE TRABAJO. SEGÚN SEXO (%)

	Frecuencia		Porcentaje	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Directores, mandos y encargados	182	175	15,6	12,1
Empleado con jefes y sin subordinados	988	1270	84,4	87,9
Total	1.170	1.445	44,7	55,3

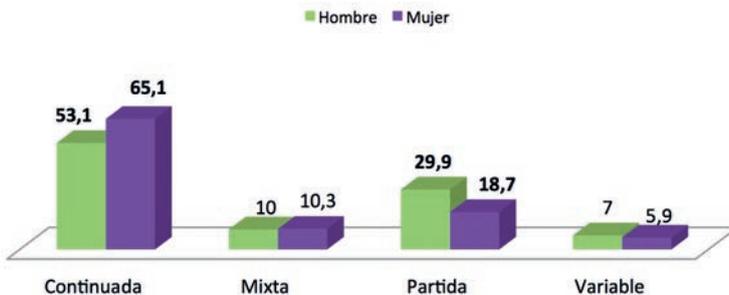
En cuanto al perfil personal de las personas encuestadas, los participantes son en su mayoría y con independencia del sexo personas que tienen pareja e hijos, seguido de personas con pareja pero sin hijos y, por último, mujeres solas con hijos a su cargo.

Gráfico 31. Situación personal según sexo



A tenor de los datos que reflejan nuestros resultados, el tipo de jornada más común entre los trabajadores y las trabajadoras es la continuada, si bien es más habitual en el caso de las mujeres (65,1 de los casos frente al 53,1 por ciento de los hombres), seguido de la jornada partida, siendo esta modalidad más frecuente entre los hombres (casi un 30 por ciento de los casos, frente al 18,7 en el caso de las mujeres).

Gráfico 32. Tipo de jornada según sexo



En lo que al número de días de la semana trabajados se refiere, las personas encuestadas dicen trabajar cinco o seis días a la semana, sin que existan grandes diferencias entre uno y otro sexo. En concreto, poco más del 85 por ciento de las mujeres y casi el 76 por ciento de los hombres que han participado en el estudio trabajan cinco días a la semana y el 19,2 y el 8,7 por ciento, respectivamente, trabajan seis días a la semana.

TABLA 21. DÍAS TRABAJADOS A LA SEMANA. SEGÚN SEXO (%)

	Frecuencia		Porcentaje	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
1 día	1	1	0,1	0,1
2 días	9	7	0,8	0,5
3 días	6	5	0,5	0,3
4 días	20	32	1,7	2,2
5 días	997	1.095	85,2	75,8
6 días	102	277	8,7	19,2
7 días	35	28	3	1,9
Total	1.170	1.445	100	100

En referencia a la prolongación de la jornada, no se observan diferencias significativas entre hombres y mujeres; en ambos casos la realidad es muy preocupante ya que, con independencia de si son hombres o mujeres, son muchas las personas que alargan su jornada de forma habitual con o sin algún tipo de compensación. Este aspecto tiene una incidencia negativa directa sobre las posibilidades de conciliación del trabajador o trabajadora.

Gráfico 33. Prolongación de la jornada según sexo



Aunque como se verá más adelante, la flexibilidad horaria es la medida facilitadora de la conciliación más demandada entre los trabajadores y trabajadoras la realidad es que las empresas no suelen permitirlo a unos ni a otras en más de la mitad de los casos. Así, se aprecia que el 63,8 por ciento de las mujeres y el 56,2 por ciento de los hombres afirma no disponer de ninguna medida que les permita flexibilizar su horario.

Gráfico 34. Flexibilidad horaria según sexo



Más de una de cada cuatro personas trabajan a turnos, siendo esta situación más frecuente entre las mujeres. En concreto, 413 trabajadoras (28,6 por ciento) y 318 hombres (27,2 por ciento). Esta situación parece estar en relación directa con los sectores de actividad que mayoritariamente ocupan las mujeres.

Los horarios nocturnos son más frecuentes entre los hombres que en las mujeres, siendo igualmente estos datos reflejo de los sectores de actividad que ocupan (18,2 por ciento de los hombres y el 13,4 por ciento de las mujeres).

Es evidente que, tanto la nocturnidad como la turnicidad, condicionan y limitan las posibilidades de conciliación.

TABLA 22: TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO. SEGÚN SEXO (%)

	Si		No	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Trabaja a turnos	28,6	27,2	71,4	72,8
Trabajo nocturno	13,4	18,2	86,6	81,8

Trabajar sábados, domingos o festivos es uno de los aspectos que dificulta de forma más importante la conciliación, y en este aspecto existen diferencias significativas entre hombres y mujeres. Las mujeres trabajan todos o algunos de los sábados, domingos y festivos con mayor frecuencia que los hombres.

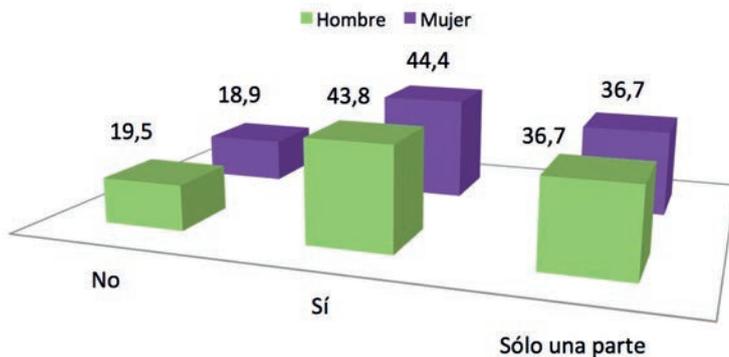
Estos datos están en relación directa con la mayor presencia de las mujeres en determinadas actividades cuyas jornadas incluyen el trabajo en fines de semana y festivos (comercio, hostelería, actividades sanitarias,..) que, al igual que el trabajo a turnos y nocturno, dificultan y casi imposibilitan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal, en este caso especialmente para las mujeres.

TABLA 23: TRABAJO EN SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS. SEGÚN SEXO [%]

	Todos		Algunos	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Trabajo en sábados	11,8	5,8	36,1	40,2
Trabajo en domingos	3,5	2,6	39,1	35
Trabajo en festivos	4	2,6	43,5	40,3

En cuanto a la posibilidad que tienen los trabajadores y trabajadoras de elegir libremente el momento de disfrute de sus vacaciones, no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres, de tal forma que el 19,5 por ciento de hombres y el 18,9 por ciento de mujeres no puede decidir el momento en que quiere disfrutar sus vacaciones, dificultando así poder coincidir en el periodo vacacional con las personas que deseen y necesiten coincidir.

Gráfico 35. Puedo decidir el periodo de vacaciones según sexo



Más de la mitad de la población trabajadora tiene alguna persona a su cargo, es decir, algún hijo menor de 14 años, persona discapacitada o familiar en situación de dependencia con el que conviven. En concreto, afirma estar en esta situación el 58,1 por ciento de las

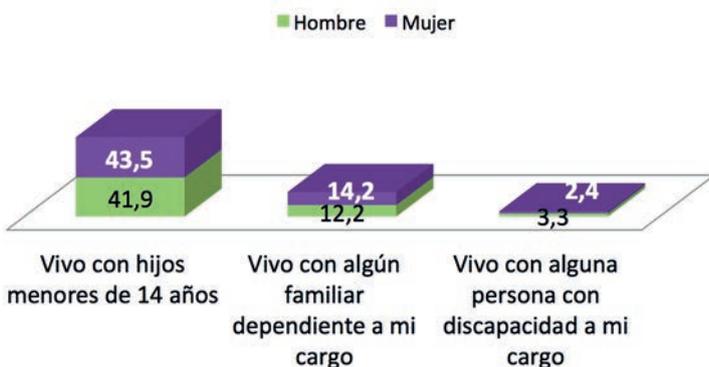
mujeres y, en una proporción algo menor, el 53,5 por ciento de los hombres.

Gráfico 36. Personas a tu cargo según sexo



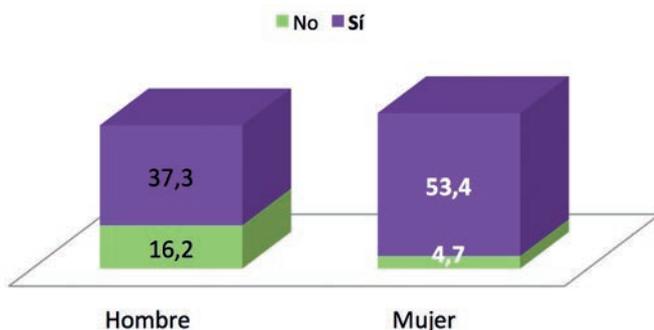
De otro lado, del total de los trabajadores y trabajadoras participantes en este estudio (1170 hombres y 1445 mujeres), casi la mitad tienen hijos menores de 14 años, algo menos del 15 por ciento convive con algún familiar dependiente y entorno al 3 por ciento con una persona discapacitada.

Gráfico 37. Estado actual según sexo



Cuando exploramos quien se ocupa principalmente de las personas a su cargo, vuelve a aparecer una diferencia de género muy significativa. El 53,4 por ciento de las mujeres cuida a las personas a su cargo, frente a un 37,3 por ciento de los hombres.

Gráfico 38. ¿Te encargas principalmente del cuidado de las personas que tienes a tu cargo? Según sexo



Puesto que son las mujeres quienes se ocupan en mayor medida de atender a las personas a su cargo, son también más las que afirman necesitar ayuda para realizar tales tareas y deben recurrir para ello a la colaboración externa de diferente índole.

Esto es, un 22,2 por ciento de las trabajadoras tiene que recurrir a alguien de su entorno (familiares, amigos, etc) que de forma desinteresada y gratuita les ayuda. Un 6,6 por ciento acude a un centro (guardería, actividades extraescolares, ludoteca, servicios sociales, instituciones, etc.) y un 6,4 por ciento tiene que contratar a alguien.

Por otra parte, resulta relevante que solo el 13,5 por ciento de las mujeres dice no necesitar ayuda frente al 19,7 por ciento de los hombres, y que un 3,7 por ciento de las trabajadoras afirma no necesitar ayuda externa porque ha recurrido a una reducción de jornada, excedencia u otro permiso análogo que le permite atender a las personas a su cargo, mientras que en el caso de los hombres, solo un 0,9 por ciento hace uso de estos permisos. Lo que pone de manifiesto es la realidad que muchas mujeres sufren caracterizada por la doble presencia. O, lo que es lo mismo, el hecho de que sean casi siempre las mujeres las que, trabajando fuera de casa, también

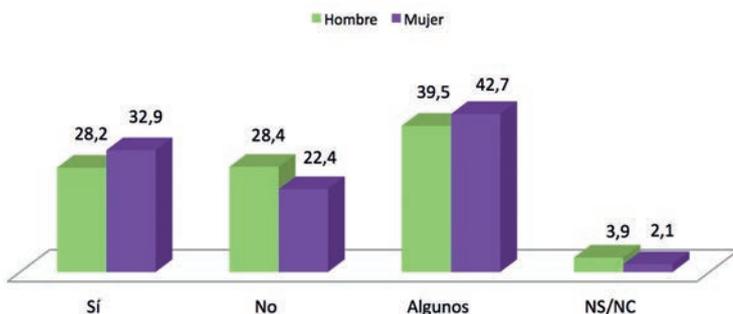
se responsabilizan del trabajo dentro, lo que incluye el cuidado de mayores y menores que conforman la unidad familiar.

Gráfico 39. ¿Necesitas ayuda externa para atenderlos?
Según sexo



Las mujeres conocen en mayor porcentaje los derechos que en materia de conciliación, aunque en ambos sexos este conocimiento es manifiestamente mejorable puesto que el 28,4 por ciento de los hombres y el 22,4 por ciento de las mujeres no conoce sus derechos en esta materia. Esto debe ser motivo de reflexión, pues los trabajadores y trabajadoras no pueden solicitar ni reivindicar sus derechos si ni si quiera los conocen.

Gráfico 40. ¿Conoces tus derechos? Según sexo



La utilización de los diferentes permisos que en materia de conciliación tiene la población trabajadora se distribuyen de forma muy diferente en función del género, apareciendo diferencias muy significativas entre hombres y mujeres, de forma que el porcentaje de mujeres que los utilizan son siempre muy superiores a los de los hombres.

Esta situación es un claro reflejo de la realidad percibida que trasciende a lo largo de todo el estudio, y es que parece que el tiempo de trabajo de la mujer es más prescindible que el del hombre y que de manera natural deben ser las mujeres las que sacrifiquen parte de su trabajo para cuidar a las personas en el entorno familiar.

TABLA 24. UTILIZACIÓN DE PERMISOS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN. SEGÚN SEXO (%)

	SI		NO	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Reducción de jornada	25,7	7,9	74,3	92,1
Excedencia por cuidado de hijos/as	14	3,4	86	96,6
Excedencia por cuidado de familiares	4,6	1,6	95,4	98,4
Permiso de lactancia	45,6	6,2	54,4	93,8
Permiso por nacimiento, enfermedad o fallecimiento	79,5	73,1	20,5	26,9
Acompañamiento al médico	48,8	41,1	51,2	58,9

El número de mujeres que acude a la reducción de jornada para compatibilizar su trabajo con la responsabilidad del cuidado y atención de las personas que tiene a su cargo es muy superior al de los hombres. Así, el 25,7 por ciento de las mujeres hace uso de esta fórmula frente a solo un 7,9 de los hombres.

Aunque de forma mayoritaria no se suele recurrir a la excedencia por cuidado de hijos/as, quienes lo hacen son fundamentalmente las mujeres. Así, el 14 por ciento de las trabajadoras utiliza este recurso frente a solo un 3,4 por ciento de los hombres.

La misma tendencia se repite en lo que respecta al disfrute de la excedencia por cuidado de familiares, siendo muy pocos los traba-

jadores y las trabajadoras que dicen disfrutarla o haberla disfrutado, con un número muy superior de mujeres (4,6 por ciento de mujeres frente a solo un 1,6 por ciento de hombres).

La razón no parece estar en que dicho permiso sea disfrutado por el padre, pues del total de hombres con hijos que han respondido a la encuesta solo el 6,2 por ciento expone haber hecho uso de este derecho.

Además de conocer cómo utiliza la población trabajadora los permisos que están establecidos y que permiten mejorar la conciliación, es importante conocer cuáles son los motivos que llevan a los trabajadores y trabajadoras a no utilizarlos.

TABLA 25. MOTIVOS POR LOS QUE NO SE UTILIZAN LOS PERMISOS EN CONCILIACIÓN, SEGÚN SEXO (%)

	No lo he necesitado	Desconocía que existiera	No puedo prescindir de parte de mi sueldo	Afectaría negativamente a mi carrera profesional	Por miedo a perder el empleo
Reducción de jornada					
Mujer	42,2	4,6	28,9	6,2	3,6
Hombre	66	3,6	25	8,2	3,1
Excedencia por cuidado de hijos/as					
Mujer	51	2,8	31,8	6,6	3,2
Hombre	75,2	3,3	21,3	5,8	1,8
Excedencia por cuidado de familiares					
Mujer	72,4	2	21,8	3,7	1,9
Hombre	83,2	3,3	14,4	4,3	0,5
Permiso por nacimiento, enfermedad o fallecimiento					
Mujer	17,5	1,7	___	1,1	1,2
Hombre	24	1,6	___	1,2	1,4
Acompañamiento al médico					
Mujer	25,5	20,4	___	4,3	4,3
Hombre	38,3	19	___	3,3	2,5
Permiso de lactancia					
Mujer	50,5	1,6	___	1,4	1,7
Hombre	89,4	2,8	___	2,4	1,3

En una primera valoración podemos ver cómo son los hombres los que en mayor porcentaje dicen no haber necesitado estos

permisos, respuesta que refleja claramente la no corresponsabilidad con las situaciones de dependencia y cuidados en el entorno familiar.

En torno a 1 de cada 4 participantes en el estudio no utilizan los distintos permisos porque en el momento actual no pueden prescindir de parte de su salario, siendo esta situación más acentuada entre las mujeres.

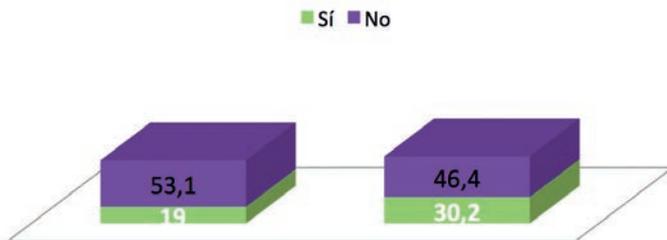
Los permisos que más se ven afectados por el miedo a perder el empleo y a que afecte negativamente su carrera profesional son la reducción de jornada y la excedencia por cuidado de hijos/as, teniendo el miedo a perder el empleo un poco más de presencia entre las mujeres.

Gráfico 41. ¿Por qué no has utilizado el permiso de lactancia?
Según sexo



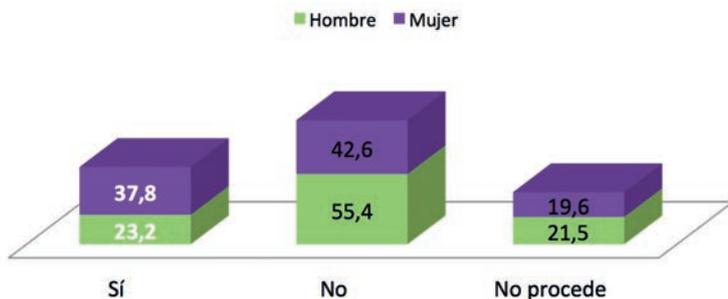
Si se tiene en cuenta que se consideran derechos de conciliación aquellos que repercuten en unas condiciones de vida y de trabajo más igualitarias entre hombres y mujeres, e inciden en las posibilidades de compaginar el trabajo con la esfera personal del individuo, que el 30,2 por ciento de las mujeres y el 19 por ciento de los hombres (del total de trabajadores/as que dice haber hecho uso de tales derechos, en concreto 222 hombres y 437 mujeres), reconozca haber visto perjudicada sus expectativas profesionales debería ser objeto de reflexión y debate por lo preocupante de dicha respuesta, pues supone un incumplimiento del espíritu de la ley que persigue la igualdad de hombres y mujeres.

Gráfico 42. ¿Consideras que ejercer tus derechos en conciliación te ha perjudicado en tus expectativas profesionales?



La percepción de que la salud se ha visto perjudicada por no poder conciliar es mucho más amplia entre las mujeres con un 37,8 por ciento frente a los hombres, con un 23,2 por ciento, aspecto que probablemente pueda estar relacionado con los roles y las vivencias que la sociedad asigna a cada sexo.

Gráfico 43. ¿Crees que tu salud se ha visto perjudicada por no poder conciliar? Según sexo



Respecto al hecho de si las empresas proporcionan alguna medida de mejora que facilite la conciliación no existe diferencia por sexo; en ambos casos la respuesta negativa es la mayoritaria lo que trasluce la no consideración de las empresas de que la conciliación, además de necesaria, redunde en un mayor bienestar del trabajador o trabajadora y, por tanto, en una actitud más positiva y en unos mejores resultados en el trabajo.

Comparando la situación actual con la anterior, en lo relacionado con la introducción de cambios que puedan dificultar aún más la conciliación, también aparecen diferencias entre mujeres y hombres: las mujeres han visto como la organización de su tiempo de trabajo ha cambiado en mayor medida que los hombres, excepto en la introducción de turnos, siendo especialmente relevante las diferencias en la prolongación de la jornada, la menor flexibilidad en los horarios y el menor tiempo de descanso entre jornadas.

TABLA 26. CAMBIOS PRODUCIDOS EN LOS ÚLTIMOS AÑOS. SEGÚN SEXO (%)

	SÍ		NO	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
De jornada continua a partida	9,9	9,7	90,1	90,3
De tiempo completo a tiempo parcial	8,7	5,6	91,3	94,4
Introducción de turnos	17	19	83	81
Prolongación de la jornada	39,6	30,3	60,4	69,7
Disminución de la jornada	9,3	6,7	90,7	93,3
Cambios en la distribución de las horas	27,6	26,1	72,4	73,9

TABLA 27. CAMBIOS PRODUCIDOS EN LOS ÚLTIMOS AÑOS II. SEGÚN SEXO (%)

	SÍ		NO	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Menor flexibilidad de horarios	23,3	19,7	76,7	80,3
Eliminación/reducción tiempo de descanso durante la jornada	16,7	13,2	83,3	86,8
Menor tiempo de descanso entre jornadas	20,1	15,6	79,9	84,4
Mayores dificultades para elegir el periodo vacacional	46,3	44,1	53,7	55,9
Mayores dificultades para solicitar permisos	48,6	39,2	51,4	60,8

De la misma forma, también las mujeres perciben tener mayores dificultades que los hombres a la hora de ejercer sus derechos en materia de conciliación y, en este sentido, aparecen claramente estas diferencias en los cuadros anterior y posterior, siendo especialmente relevantes las mayores dificultades para solicitar permisos, para ausentarse del trabajo, para resolver asuntos particulares, para compaginar el trabajo con el cuidado de hijos menores de 14 años o para compaginar la vida laboral con la realización de tareas en el hogar.

TABLA 28. CAMBIOS PRODUCIDOS EN LOS ÚLTIMOS AÑOS III. SEGÚN SEXO (%)

	Mujeres	Hombres
Mayores dificultades para solicitar días de empleo y sueldo por motivos familiares	19,4	14
Mayores dificultades para solicitar excedencias por motivos familiares	12,4	8,5
Mayores dificultades para solicitar reducción de jornada por motivos familiares	15,4	9
Mayores dificultades para ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares	42	29,4
Mayores dificultades para compaginar el trabajo con el cuidado de hijos menores de 14 años	31,2	21,2
Mayores dificultades para compaginar tu trabajo con el cuidado de personas dependientes	17	9,8
Mayores dificultades para compaginar la vida laboral con la realización de tareas en el hogar	44,5	28,9
Mayores problemas para compaginar el trabajo con la realización de trámites o gestiones domésticas	48,4	34,6
Mayores problemas para compaginar el trabajo con actividades personales	52,7	39,9

Análisis según sector de actividad

El análisis de los datos en función de la rama de actividad económica a la que pertenece la empresa en la que desempeñan su función los trabajadores y trabajadoras encuestados permite una mayor desagregación y nos facilita la posibilidad de poder visualizar aquellos sectores en donde existe una mayor dificultad para poder conciliar la vida laboral, familiar y personal.

Para una mayor comprensión de los datos expuestos en los gráficos que a continuación se muestran, se han numerado los diferentes sectores de actividad, siendo dicha numeración, la siguiente:

1	Industria manufacturera
2	Suministros de aguas, actividades de saneamiento y residuos
3	Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos
4	Transporte y almacenamiento
5	Hostelería
6	Información y comunicaciones
7	Actividades financieras y de seguros
8	Actividades profesionales, científicas y técnicas
9	Actividades administrativas y de servicios auxiliares
10	Administración pública y defensa; Seguridad Social
11	Educación
12	Actividades sanitarias y servicios sociales
13	Otros sectores de actividad

Situación laboral y personal

Ya se ha comentado anteriormente que el tipo de jornada predominante entre la población encuestada es la jornada continua, y este dato se refrenda también observando la tabla por sector de actividad. La jornada partida predomina entre los trabajadores dedicados a Actividades profesionales, científicas y técnicas (48,4 por ciento), Actividades financieras y de seguros (44,7 por ciento), y los que trabajan en el sector de la Información y comunicaciones (40,7 por ciento).

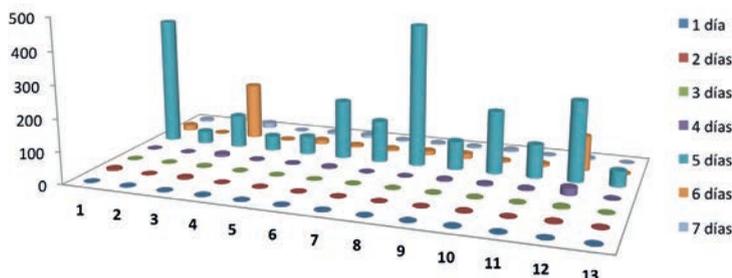
La jornada mixta tiene mayor presencia en el sector de la educación y la jornada variable en el sector del comercio.

TABLA 29. TIPO DE JORNADA DE TRABAJO (%)

	Continuada	Mixta	Partida	Variable
Industria manufacturera	68,2	5,8	23	3
Suministros de aguas, actividades de saneamiento y residuos	100	0	0	0
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos	65,7	7,7	11,5	15,1
Transporte y almacenamiento	58,8	2	29,4	9,8
Hostelería	83,1	5,2	3,9	7,8
Información y comunicaciones	34,8	16,7	40,7	7,8
Actividades financieras y de seguros	41,8	8,5	44,7	5
Actividades profesionales, científicas y técnicas	34	13,7	48,4	3,9
Actividades administrativas y de servicios auxiliares	63,8	12,1	19	5,2
Administración pública y defensa; Seguridad Social	73,3	12,4	7,4	6,9
Educación	38,1	30,5	22	9,3
Actividades sanitarias y servicios sociales	87,2	4,6	5,4	2,8
Otros sectores de actividad	38,2	14,5	25,5	21,8

Centrándonos ahora en los días de la semana trabajados, los trabajadores y trabajadoras de la mayoría de los sectores profesionales desarrollan toda su actividad en cinco días de la semana. La excepción viene dada por las personas del sector del Comercio, donde el 57,1 por ciento de los trabajadores y trabajadoras trabajan durante seis días a la semana.

Gráfico 44. Días trabajados a la semana



La prolongación de la jornada está presente en todos los sectores de actividad pero existen grandes diferencias entre ellos. Así, el 58,5 por ciento de los trabajadores y trabajadoras del sector Educación prolonga su jornada de forma habitual y el 51,7 por ciento no recibe ninguna compensación por ello. Los trabajadores/as de Actividades financieras y de Actividades profesionales, científicas y técnicas prolongan su jornada en un 53,2 por ciento y en un 52,5 por ciento respectivamente, y al igual que el sector de Educación, la mayoría lo hacen sin recibir ningún tipo de compensación.

En la situación contraria se sitúa el sector de Suministro de agua, actividades de saneamiento y residuos cuyos trabajadores/as prolongan la jornada solo en un 4,8 por ciento, y además esta prolongación es siempre compensada.

Gráfico 45. Prolongación de la jornada (%)



Curiosamente, esos mismos sectores se encuentran también entre los que tienen más posibilidades de disfrutar de flexibilidad horaria. En concreto el 71,2 por ciento de los trabajadores y trabajadoras del sector educativo, el 70,2 por ciento del sector de Actividades profesionales, científico y técnico el 63,7 por ciento del sector de la Información y comunicaciones, tiene la posibilidad de flexibilizar el horario de entrada o salida de su trabajo. Se les suma también el 50,7 por ciento de los trabajadores de la Administración Pública, Defensa y Seguridad Social, y el 46,8 por ciento de los del sector Financiero y de seguros.

TABLA 30. FLEXIBILIDAD HORARIA (%)

	No	Sí
Industria manufacturera	68,9	31,1
Suministros de aguas, actividades de saneamiento y residuos	97,6	2,4
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos	86,9	13,1
Transporte y almacenamiento	62,7	37,3
Hostelería	80,5	19,5
Información y comunicaciones	36,3	63,7
Actividades financieras y de seguros	53,2	46,8
Actividades profesionales, científicas y técnicas	29,8	70,2
Actividades administrativas y de servicios auxiliares	65,5	34,5
Administración pública y defensa; Seguridad Social	49,3	50,7
Educación	28,8	71,2
Actividades sanitarias y servicios sociales	87,8	12,2
Otros sectores de actividad	52,7	47,3

Los trabajadores de los sectores de comercio, del sector hostelero y del sector sanitario son los más afectados por el trabajo a turno. (52,6 por ciento, 48,1 por ciento y 45,9 por ciento respectivamente). Y como no es de extrañar, los trabajadores dedicados al suministro de agua, actividades de saneamiento y residuos son los más afectados por el trabajo nocturno, en concreto el 64,3 por ciento de estos trabajadores.

TABLA 31. TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO

	Trabajo a turnos (%)	Trabajo en horario nocturno (%)
	Si	Si
Industria manufacturera	32,9	26,5
Suministros de aguas, actividades de saneamiento y residuos	28,6	64,3
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos	52,6	4,5
Transporte y almacenamiento	21,6	15,7
Hostelería	48,1	18,2
Información y comunicaciones	19,6	8,3
Actividades financieras y de seguros	10,6	2,8
Actividades profesionales, científicas y técnicas	8,7	3,7
Actividades administrativas y de servicios auxiliares	21,6	14,7
Administración Pública y Defensa; Seguridad Social	19,8	7,4
Educación	4,2	6,8
Actividades sanitarias y servicios sociales	45,9	36,7
Otros sectores de actividad	30,9	10,9

Por otro lado, y centrándonos ahora en los trabajadores que desarrollan su actividad los sábados, domingos y/o festivos, podemos observar cómo los sectores de actividad más afectados son los de Comercio, Hostelería y los de Actividades sanitarias y servicios sociales.

TABLA 32. SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS TRABAJADOS

	Sábados	Domingos	Festivos
	Todos/Algunos	Todos/Algunos	Todos/Algunos
Industria manufacturera	30,8	19,0	23,9
Suministro de aguas, actividades de saneamiento y residuos	35,7	33,3	33,3
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos	93,9	85,9	88,1
Transporte y almacenamiento	51,0	39,2	47,1
Hostelería	74,0	66,2	71,4
Información y comunicaciones	35,7	32,3	36,7
Actividades financieras y de seguros	19,8	12,1	34,7
Actividades profesionales, científicas y técnicas	30,9	25,9	37,5
Actividades administrativas y de servicios auxiliares	48,3	37,1	43,9
Administración Pública y defensa; Seguridad Social	30,4	25,3	23,1
Educación	32,2	26,3	27,1
Actividades sanitarias y servicios sociales	67,6	65,1	65,6
Otros sectores de actividad	69,0	63,6	58,2

A la hora de decidir el periodo en el que disfrutan las vacaciones, es sin duda el sector dedicado a Suministro de aguas, saneamiento y residuos el que está en peores condiciones, pues el 66,7 por ciento

de estos trabajadores no puede tomar parte en esta decisión que tanto afecta a la conciliación familiar, y el 14,3 por ciento solo en parte. El 38,1 por ciento de los trabajadores del Sector de la Educación manifiesta no poder decidir el periodo en el cual disfrutaban sus vacaciones, puesto que coinciden con las vacaciones escolares, y el 51,7 por ciento que solo puede decidir una parte.

TABLA 33. DECIDIR EL PERIODO DE VACACIONES (%)

	No	Sí	Solo una parte
Industria manufacturera	31,3	31,3	37,4
Suministros de aguas, actividades de saneamiento y residuos	66,7	19	14,3
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos	26,3	34	39,7
Transporte y almacenamiento	17,6	43,1	39,2
Hostelería	28,6	35,1	36,4
Información y comunicaciones	8,3	57,8	33,8
Actividades financieras y de seguros	3,5	59,6	36,9
Actividades profesionales, científicas y técnicas	4,1	58,9	37,7
Actividades administrativas y de servicios auxiliares	12,9	56	31
Administración Pública y Defensa; Seguridad Social	11,5	51,6	36,9
Educación	38,1	10,2	51,7
Actividades sanitarias y servicios sociales	21,2	43,9	34,9
Industria manufacturera	29,1	49,1	21,8

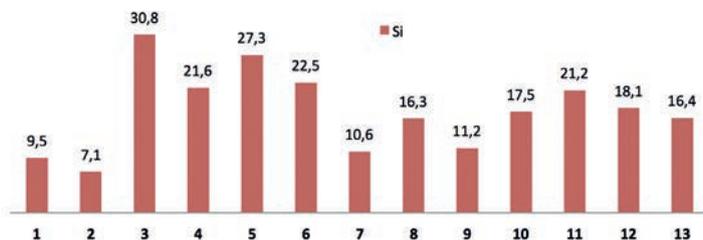
Con independencia del sector de actividad, hay un gran desconocimiento sobre los derechos en materia de conciliación. Si analizamos más detalladamente los datos podemos observar cómo los trabajadores y trabajadoras del sector del Comercio y los del sector de Actividades financieras y de seguros son los que tienen un mayor nivel de conocimiento.

TABLA 34. ¿CONOCES TUS DERECHOS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN? (%)

	Sí	No	Algunos	NS/NC
Industria manufacturera	25,3	25,5	45,7	3,5
Suministros de aguas, actividades de saneamiento y residuos	35,7	35,7	26,2	2,4
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos	38,8	17,9	40,1	3,2
Transporte y almacenamiento	27,5	29,4	41,2	2
Hostelería	33,8	20,8	42,9	2,6
Información y comunicaciones	35,8	21,6	38,7	3,9
Actividades financieras y de seguros	35,5	17,7	42,6	4,3
Actividades profesionales, científicas y técnicas	31,4	28,8	37,5	2,4
Actividades administrativas y de servicios auxiliares	33,6	23,3	41,4	1,7
Administración pública y defensa; Seguridad Social	32,7	18,9	46,1	2,3
Educación	24,6	24,6	46,6	4,2
Actividades sanitarias y servicios sociales	22,4	34,7	40,3	2,6
Industria manufacturera	47,2	16,4	36,4	0

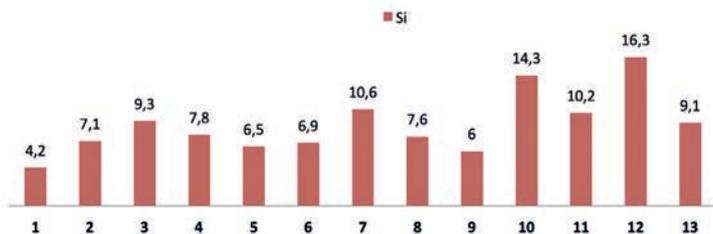
En lo referido a la reducción de jornada por guarda legal, se observa que son los trabajadores y trabajadoras del sector Comercio los que más han utilizado la reducción de jornada, seguido de los de Hostelería y de Información y comunicaciones. Por el contrario, el personal dedicado al Suministro de aguas, saneamiento y recogida de residuos son los que menos se reducen la jornada. Parece obvio pensar que estos datos se deban a la segregación sectorial, es decir, a la mayor presencia de mujeres en sectores como Comercio y Hostelería.

Gráfico 46. ¿Utilizas o has utilizado la reducción de jornada? (%)



En relación a la excedencia por cuidado de hijos, son los trabajadores y trabajadoras de los sectores de la Industria manufacturera y Actividades auxiliares los que parecen tener mayores problemas a la hora de utilizar este tipo de excedencia. Sin embargo, recurren a ella, en mayor porcentaje, los trabajadores de la Sanidad y Administración Pública, sectores donde hay una gran presencia de mujeres y donde el empleo tiene, en principio, más seguridad que en otros sectores.

Gráfico 47. ¿Utilizas o has utilizado la excedencia por cuidado de hijos? (%)



La excedencia por cuidados de familiares es, en general y para todos los sectores de actividad, un derecho al que recurren pocos trabajadores y trabajadoras. Uno de los motivos que se alegan para no utilizarlos es, entre otros, el no poder prescindir de su salario. En un análisis más detallado podemos observar que los trabajadores/as de los sectores de Hostelería, Suministro de agua, saneamiento y residuos, así como los de Actividades sanitarias y servicios sociales manifiestan haber disfrutado de este tipo de excedencia con mayor

frecuencia. Por el contrario, en los sectores de Actividades financieras y de Educación lo han hecho en menor medida.

Gráfico 48. ¿Utilizas o has utilizado la excedencia por cuidados familiares? (%)



El permiso de lactancia permite que la madre o el padre puedan ausentarse durante una hora al día. Los sectores de actividad donde más se utiliza este permiso son, en este orden: Administración Pública y Defensa, Educación, Sanidad, Actividades financieras y de los seguros, Hostelería, Comercio y Transporte y almacenamiento.

Gráfico 49. ¿Utilizas o has utilizado el permiso de lactancia? (%)



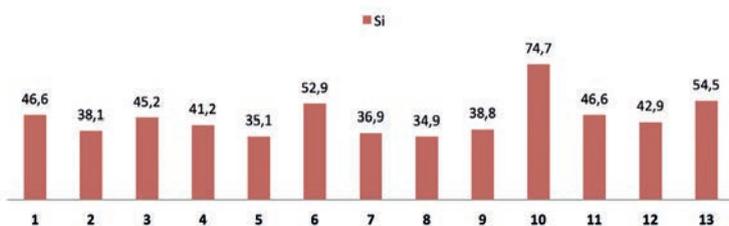
Mucho más utilizado por los trabajadores y trabajadoras encuestados, con independencia del sector de actividad es el permiso por nacimiento, enfermedad o fallecimiento, siendo los trabajadores de Administración Pública, Sanidad e Información y Comunicaciones los que más han disfrutado de este permiso.

Gráfico 50. ¿Utilizas o has utilizado el permiso por nacimiento, enfermedad o fallecimiento? (%)



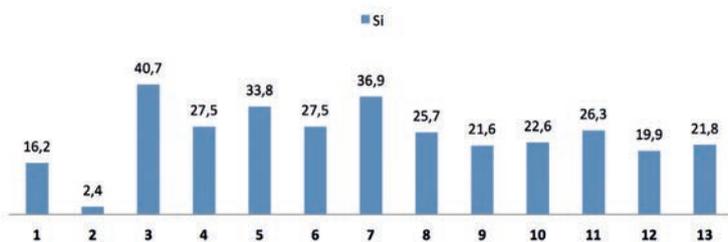
Ya hemos señalado que los permisos médicos para acompañar a los hijos o familiares, es un tema que genera ciertas confrontaciones en el ámbito laboral. Son los trabajadores y trabajadoras de la Administración Pública los que señalan tener mayor facilidad a la hora de poder disfrutar del acompañamiento al médico. En el lado contrario se sitúan los trabajadores y trabajadoras de los sectores de Actividades profesionales y de Hostelería.

Gráfico 51. ¿Utilizas o has utilizado el acompañamiento al médico? (%)



Para el 40,7 de los trabajadores y las trabajadoras del sector de Hostelería ejercer sus derechos en materia de conciliación ha perjudicado sus expectativas profesionales. A estos le siguen los trabajadores de Banca y los de Hostelería, con el 36,9 y 33,8 respectivamente.

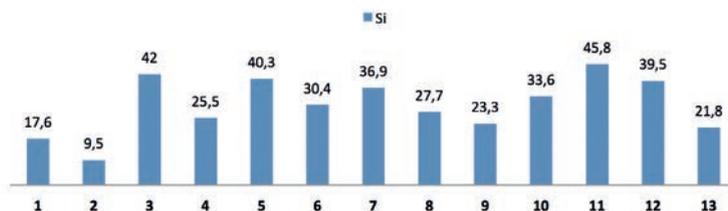
Gráfico 52. ¿Consideras que ejercer tus derechos en conciliación te ha perjudicado en tus expectativas profesionales? (%)



La percepción de la población trabajadora relacionada con el hecho de que su salud se pueda ver perjudicada por no poder conciliar quedó reflejada por el 31,2 por ciento del total de encuestados. La distribución sectorial pone de manifiesto que son los trabajadores y trabajadoras de Educación, Comercio y Hostelería, con un 45,8, 42 y 40,3 por ciento, respectivamente, los que con mayor frecuencia perciben que su salud se ha visto perjudicada por el hecho de no poder conciliar.

No es coincidencia esta percepción, puesto que se trata de sectores altamente feminizados en los que el hecho de no poder conciliar genera en las mujeres un aumento muy importante en su carga de trabajo que, a su vez, tiene un claro reflejo en una peor salud percibida.

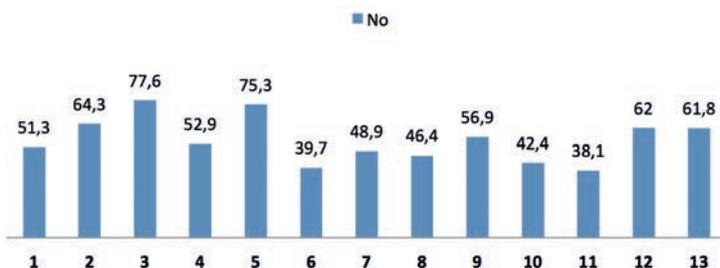
Gráfico 53. ¿Crees que tu salud se ha visto perjudicada por no poder conciliar? (%)



En relación con las medidas de mejora que en este ámbito facilitan las empresas, son los trabajadores y trabajadoras de los sectores de Comercio y Hostelería los más castigados. En concreto el 77,6 de los trabajadores del sector del Comercio señalan que su empresa no facilita ninguna medida que mejore las posibilidades de conciliación; en Hostelería el porcentaje asciende al 75,3 por ciento.

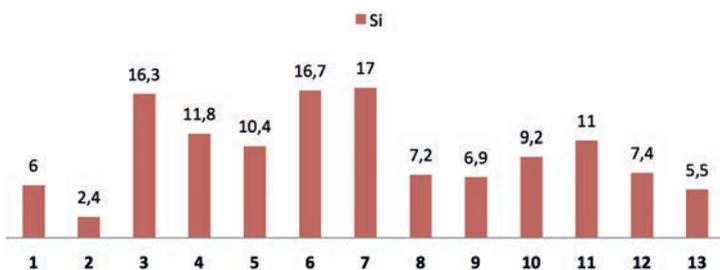
Volvemos a situarnos, una vez más, en sectores con una gran presencia femenina y con unas condiciones de trabajo que, en general, son bastante precarias, a lo que se añade un claro déficit en la concienciación del empresariado del sector en relación con la conciliación.

Gráfico 54. ¿Tu empresa proporciona a los trabajadores alguna medida de mejora? (%)



Los sectores de actividad más afectados por los cambios en el tipo de jornada de continua a partida, han sido, en este orden, Actividades financieras y de seguros, Información y comunicaciones y Comercio. La distribución porcentual para cada sector de actividad de aquellos trabajadores y trabajadoras que refieren un cambio de jornada queda reflejada en el siguiente gráfico.

Gráfico 55. De jornada continua a jornada partida (%)

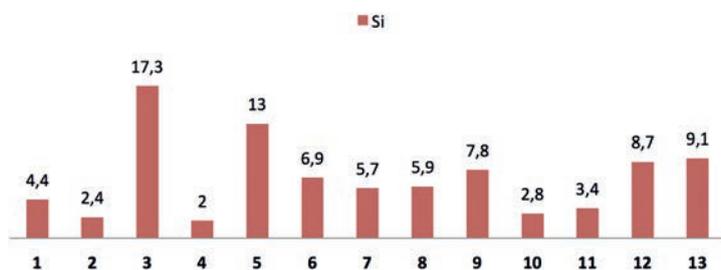


En relación con la parcialidad de la jornada, las personas que trabajan en el sector de Comercio son las más afectadas por esta medida. En concreto, el 17,3 de sujetos encuestados de este sector refiere haber pasado a ser trabajadores a tiempo parcial con la consiguiente rebaja salarial. Otro de los sectores en el que se ha aplicado esta imposición a sus trabajadores y trabajadoras es Hostelería, con el 13 por ciento de afectados.

A los empleos a tiempo parcial se les asocian varios fenómenos: bajos salarios, productividad horaria superior no compensada, falta de voluntariedad, dificultades de conversión de este empleo a uno a tiempo completo, etc. De igual modo, el alcance creciente de esta figura puede estar encubriendo un fenómeno de subempleo o “desempleo parcial” al haberse producido un efecto de sustitución de empleos a tiempo completo por varios a tiempo parcial, mucho más flexible para las empresas.

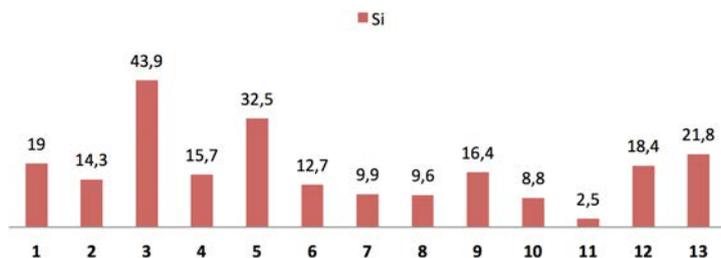
Precisamente es en estos sectores de actividad, Comercio y Hostelería, donde el volumen de empleo a tiempo parcial es muy elevado, lo que supone una precarización muy importante del empleo.

Gráfico 56. De jornada a tiempo completo a jornada parcial (%)



Referente a la introducción de algún sistema de turnos como medida empresarial para mitigar los efectos de la crisis, son los trabajadores y trabajadoras del sector Comercio, de nuevo, los más castigados. En concreto, el 43,9 por ciento de la población trabajadora de este sector refiere haber sufrido este cambio. El 32,5 por ciento de los trabajadores/as del sector de Hostelería también señalan haber visto cómo en sus empresas se ha introducido un sistema de turnos.

Gráfico 57. Introducción de turnos (%)



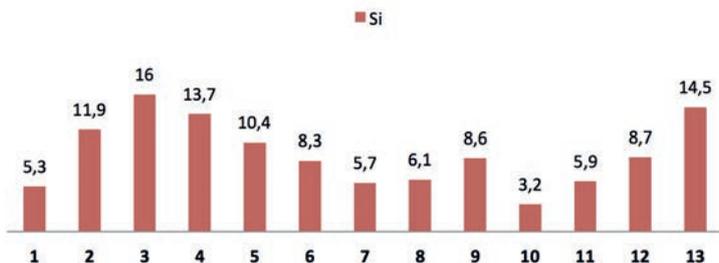
Son muchos los sujetos encuestados que señalan que, con frecuencia, en los últimos tiempos prolongan su jornada de manera habitual. El análisis según sector de actividad nos muestra que los sectores donde con mayor frecuencia se ha producido este cambio son, por este orden: Administración Pública y Defensa, Educación, Actividades Sanitarias y servicios sociales, Comercio y Hostelería. En el siguiente gráfico se muestra la distribución porcentual para todos los sectores de actividad.

Gráfico 58. Prolongación de la jornada (%)



Otra de las medidas de flexibilidad interna utilizada por las empresas en tiempos de crisis ha sido la reducción de jornada y salario. Al igual que ocurre con otras medidas, esta suele ir acompañada de la imposición empresarial al trabajador. De nuevo son los trabajadores y trabajadoras del Comercio los más afectados, con un 16 por ciento.

Gráfico 59. Disminución de la jornada (%)



En relación con la distinta distribución de las horas trabajadas, incluyendo ahora festivos y/o fines de semana en la jornada habitual, o trabajar más días con igual cómputo de horas a la semana, aparecen diferencias muy significativas entre los diferentes sectores de actividad y es que, un 72,8 de las personas que trabajan en el sector Comercio refieren haber sufrido algún tipo de cambio relacionado con esto en los últimos tiempos.

En la Comunidad de Madrid, la nueva Ley de Dinamización del Comercio permite que cada comerciante determine con plena libertad y sin limitación legal alguna, los festivos de apertura en los que desarrollará su actividad comercial. Por otra parte suprime las restricciones en materia de horarios comerciales existentes, posibilitando que cada comerciante pueda determinar libremente los días que ejercerá su actividad con plena libertad horaria.

Gráfico 60. Distinta distribución de las horas trabajadas (%)



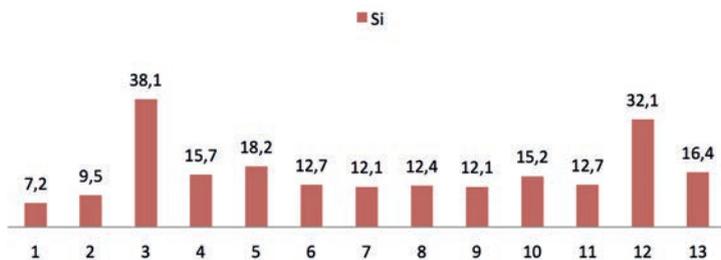
Los trabajadores y trabajadoras de los sectores de Comercio, Hostelería y Actividades sanitarias son los que con mayor frecuencia han visto como en los últimos años se ha ido reduciendo e incluso eliminando su tiempo de descanso.

Gráfico 61. Eliminación/reducción del tiempo de descanso (%)



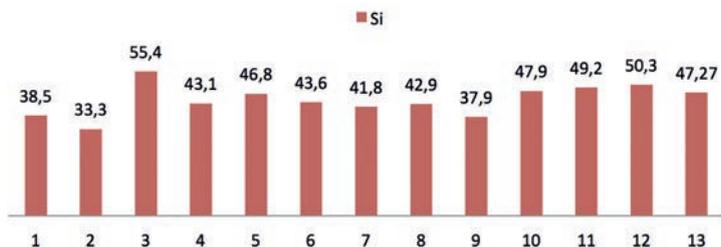
Un buen equilibrio entre trabajo y descanso es básico en el mantenimiento de un estado de salud adecuado. Cuando observamos las condiciones de trabajo nos damos cuenta de que se dan graves incumplimientos en algunas empresas, sobre todo en el sector del Comercio, en donde la organización del trabajo depende casi en exclusiva de muchas variables ligadas todas ellas a mejorar las ventas, entre las que destacan las relacionadas con una flexibilidad horaria casi sin límites. De hecho, el siguiente gráfico nos muestra como el 38,1 de los trabajadores y trabajadoras de este sector refieren tener un menor tiempo de descanso entre jornada y jornada, a veces, incluso inferior a las 12 horas que establece como mínimo el Estatuto de los Trabajadores. El 32,1 del personal adscrito a la Sanidad también señala haber sufrido cambios en este sentido.

Gráfico 62. Menor tiempo de descanso entre jornadas (%)



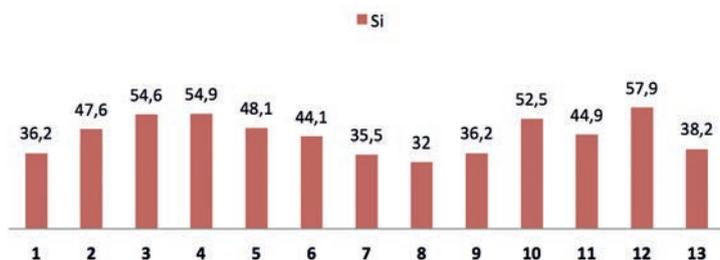
El siguiente gráfico nos muestra la distribución en porcentajes de aquellos trabajadores y trabajadoras que indican que, en los últimos años, están teniendo mayores dificultades para elegir el periodo en que disfrutaban sus vacaciones. De nuevo, es en el sector del Comercio, en donde, sus trabajadores y trabajadoras presentan mayores problemas, en concreto el 55,4 por ciento.

Gráfico 63. Mayores dificultades para elegir el periodo de vacaciones (%)



En cuanto a la posibilidad de solicitar algún tipo de permiso, los sectores de actividad en donde están apareciendo mayores dificultades son, en este orden: Actividades sanitarias y servicios sociales, Transporte y almacenamiento y Comercio (57,9 por ciento, 54,9 por ciento y 54,6 por ciento respectivamente).

Gráfico 64. Mayores dificultades para solicitar permisos (%)



Solicitar días de empleo y sueldo por motivos familiares resulta ahora más complicado en los sectores de Hostelería, Actividades Sanitarias y Comercio.

Los trabajadores y trabajadoras de Hostelería son los que indican con mayor frecuencia que en los últimos años están teniendo mayores dificultades a la hora de solicitar excedencias por motivos familiares. Le siguen el personal de Actividades sanitarias y los trabajadores y trabajadoras de Comercio.

En el caso de la reducción de jornada por motivos familiares, de nuevo los trabajadores y trabajadoras del Comercio son los que manifiestan tener más problemas en los últimos años para solicitarla, en concreto, el 23,7 por ciento. También refieren tener una mayor dificultad las personas trabajadoras del sector de Hostelería y las de Sanidad.

TABLA 35. MAYORES DIFICULTADES

	Solicitar días de empleo y sueldo	Solicitar excedencias	Solicitar una reducción de jornada
Industria manufacturera	12,3	5,3	6,5
Suministros de aguas, actividades de saneamiento y residuos	19	9,5	7,1
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos	24,4	15,1	23,7
Transporte y almacenamiento	13,7	9,8	11,8
Hostelería	28,6	24,7	15,6
Información y comunicaciones	16,7	9,3	11,8
Actividades financieras y de seguros	9,2	5,7	7,8
Actividades profesionales, científicas y técnicas	8,7	6,5	8,9
Actividades administrativas y de servicios auxiliares	16,4	14,7	13,8
Administración pública y defensa; Seguridad Social	17,5	11,5	14,3
Educación	14,4	11,9	13,6
Actividades sanitarias y servicios sociales	28,6	16,6	15,3
Otros sectores de actividad	10,9	3,6	9,1

Los porcentajes aumentan cuando preguntamos por la posibilidad de poder ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares. Los sectores en los que están apareciendo mayores dificultades en este sentido son: Hostelería, Actividades sanitarias, Administración Pública y Comercio.

Son los trabajadores y trabajadoras de la Educación los que señalan tener más dificultades, ahora que hace unos años, a la hora de compaginar su trabajo con el cuidado de hijos menores, con un 46, por ciento. A estos les siguen el personal de Hostelería con el 35,1 por ciento y de Comercio, con el 34,6 por ciento.

Igualmente, compaginar el trabajo con el cuidado de personas dependientes resulta ahora más complicado para los trabajadores y trabajadoras de Hostelería y Actividades sanitarias.

TABLA 36. MAYORES DIFICULTADES

	Ausentarse del trabajo	Compaginar trabajo y cuidado de hijos	Compaginar trabajo y cuidado personas dependientes
Industria manufacturera	22,5	17,4	9
Suministros de aguas, actividades de saneamiento y residuos	26,5	16,7	7,1
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos	44,9	34,6	14,7
Transporte y almacenamiento	31,4	23,5	19,6
Hostelería	48,1	35,1	27,3
Información y comunicaciones	46,1	23	14,7
Actividades financieras y de seguros	27,7	21,3	6,4
Actividades profesionales, científicas y técnicas	27,2	22,4	6,3
Actividades administrativas y de servicios auxiliares	34,5	25,9	13,8
Administración pública y defensa; Seguridad Social	46,5	35,5	15,7
Educación	38,1	46,6	17,8
Actividades sanitarias y servicios sociales	47,2	29,8	24,7
Otros sectores de actividad	38,3	20	25,5

Compaginar la vida laboral con la realización de tareas en el hogar supone, en los últimos años, una barrera mayor para los trabajadores y trabajadoras de nuestra Comunidad, aspecto que se percibe especialmente en los sectores de Educación, Comercio y Hostelería.

Por último, un 53,5 de los trabajadores/as de la Administración Pública refiere tener ahora mayores dificultades a la hora de poder realizar trámites burocráticos durante la jornada laboral. A éstos, le siguen los trabajadores y trabajadoras de Hostelería y de Comercio con un 53,2 y un 49,4 por ciento respectivamente.

TABLA 37. MAYORES DIFICULTADES

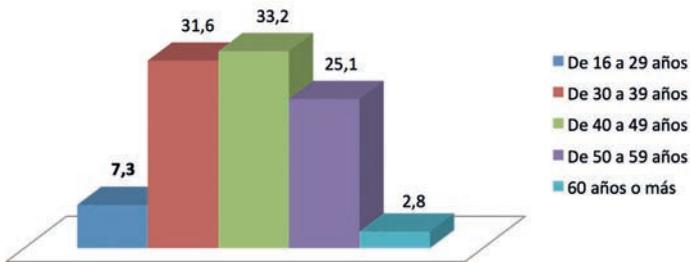
	Compaginar tu trabajo con tareas del hogar	Compaginar tu trabajo con la realización de trámites
Industria manufacturera	20,4	24,8
Suministros de aguas, actividades de saneamiento y residuos	26,2	33,3
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos	48,7	49,4
Transporte y almacenamiento	39,2	35,3
Hostelería	48,1	53,2
Información y comunicaciones	35,3	46,1
Actividades financieras y de seguros	44,7	45,4
Actividades profesionales, científicas y técnicas	33,1	38,8
Actividades administrativas y de servicios auxiliares	31,9	39,7
Administración pública y defensa; Seguridad Social	44,7	53,5
Educación	51,7	50
Actividades sanitarias y servicios sociales	43,4	49
Otros sectores de actividad	38,2	38,2

Análisis según edad

Ya se señaló, en el apartado relativo al análisis por sexo, que las trabajadoras son las que tienen más necesidades para conciliar, dado que asumen con mayor frecuencia el trabajo domés-

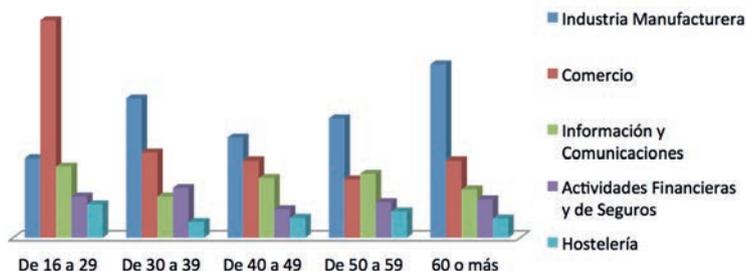
tico y de cuidado de personas con las que conviven. Pero si se entiende que la conciliación debe contribuir a la igualdad, las medidas no deberían ir orientadas solo a que la mujer madre/cuidadora pueda desempeñar, además del trabajo doméstico, un trabajo remunerado, pues estas medidas refuerzan la división sexual del trabajo. Las medidas tendrían que posibilitar que cualquier persona, con independencia del sexo y de la edad, pudiera compatibilizar su vida laboral con la vida extralaboral, sea cual sea esta. Sin olvidar, claro está, que resulta fundamental el trabajo familiar y de cuidado, sobre todo porque ese cuidado y ese trabajo son imprescindibles para la reproducción de la vida.

Gráfico 65. Distribución de la muestra (según edad)



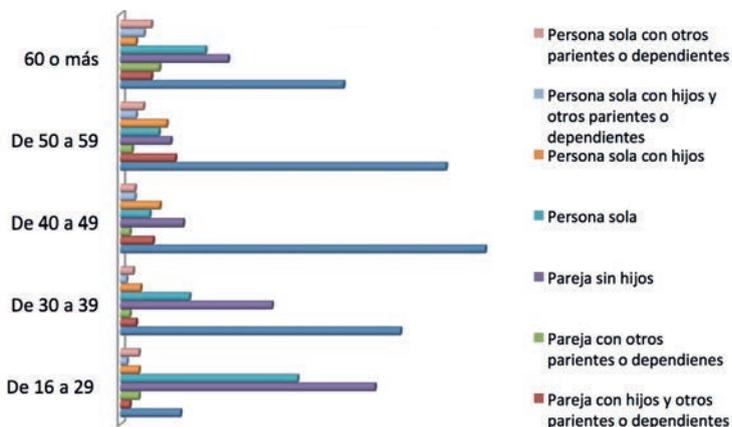
En relación con la edad y el sector de actividad, se observa claramente cómo los trabajadores y trabajadoras que han participado en el estudio y que tienen entre 16 y 29 años trabajan mayoritariamente en el sector del comercio, mientras que en el resto de tramos etarios el sector mayoritario es la industria manufacturera. Este hecho marca la primera diferencia puesto que en el sector del comercio la distribución de los tiempos de trabajos dificulta de manera muy importante la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Gráfico 66. Sector de actividad (según edad)



La situación personal de los trabajadores y trabajadoras participantes está en clara relación con su edad; así, la mayoría de las personas más jóvenes (entre 16 y 29 años) viven en pareja pero sin hijos o solas, mientras que el resto viven mayoritariamente en pareja con hijos o sin hijos.

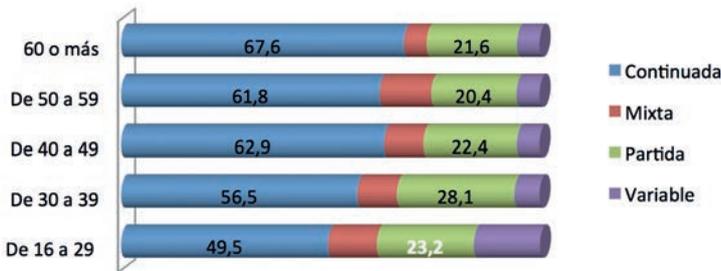
Gráfico 67. Situación personal (según edad)



El tipo de jornada es distinta según el sexo del trabajador/a, como ya se vio anteriormente, pero también según la edad del mismo. La jornada continuada es la más habitual en todos los tramos de edad, adquiriendo en los tramos entre 16 y 39 años un peso importante la jornada partida. Porcentualmente la jornada variable está más pre-

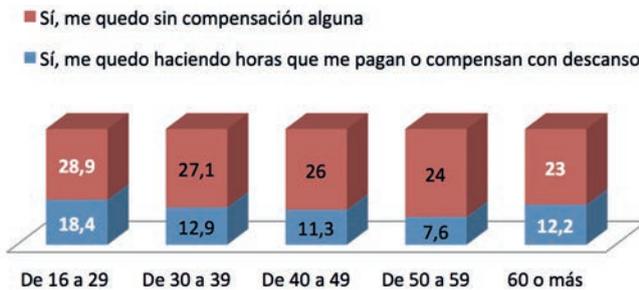
sente entre la población más joven, de 16 a 29 años, probablemente en relación con el tipo de trabajo que realiza en esta edad.

Gráfico 68. Tipo de jornada, según edad



Existe una relación inversamente proporcional entre la prolongación de la jornada sin compensación y la edad; es decir, a más edad, disminuye el número de trabajadores y trabajadoras que prolonga su jornada sin ningún tipo de compensación. Si estas horas están compensadas, la distribución por edades es diferente, de tal forma que aparecen con mayor frecuencia en las edades más jóvenes y en las más avanzadas.

Gráfico 69. Prolongación de la jornada (según edad)



La flexibilidad horaria no parece verse afectada por la edad, ya que no existen diferencias importantes en los diferentes tramos de edad.

En el trabajo a turnos y el trabajo nocturno se aprecia claramente una relación inversamente proporcional con la edad a medida que aumenta la edad disminuye el número de trabajadores y trabajadoras que trabajan a turnos o tienen trabajo nocturno. Así, el 49,5 por ciento de los jóvenes entre 16 y 29 años trabajan a turnos algo que solo hace el 17,6 por ciento de los mayores de 60 años. De igual forma el 21,1 por ciento de los jóvenes tienen un horario nocturno y solo un 9,5 por ciento de los más mayores lo tiene.

Gráfico 70. Flexibilidad horaria (según edad)

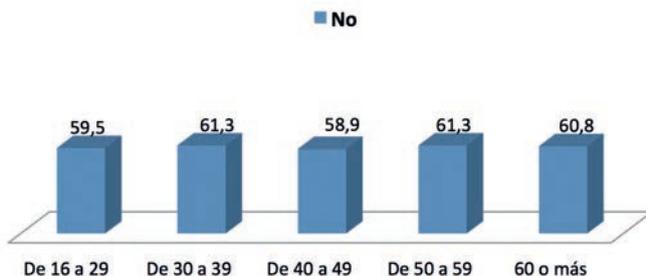


Gráfico 71. Trabajo a turnos, según edad

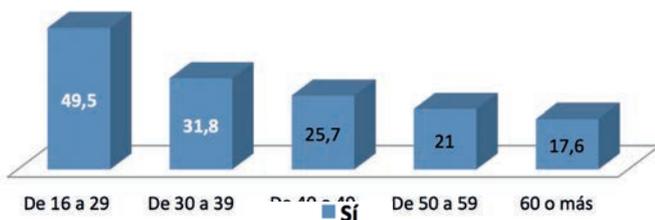
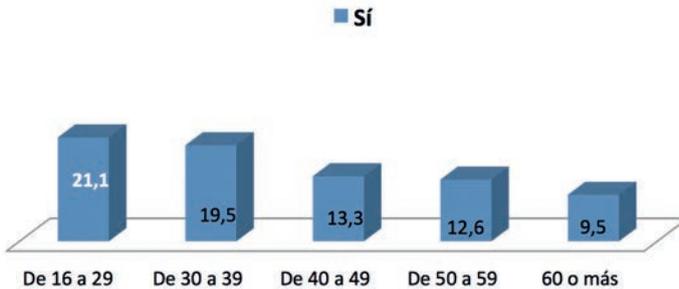


Gráfico 72. Trabajo en horario nocturno (según edad)



El trabajo en sábados, domingos y festivos presenta, igual que en la variable anterior, una relación inversamente proporcional con la edad, siendo los jóvenes de entre 16 y 29 años el colectivo que con mayor frecuencia trabaja en estos días.

TABLA 38. TRABAJO LOS SÁBADOS. SEGÚN EDAD (%)

	De 16 a 29	De 30 a 39	De 40 a 49	De 50 a 59	60 o más
Ninguno	33,7	51,4	54,8	56,8	64,9
Algunos	45,3	38,5	36	38,4	32,4
Todos	21,1	10,2	9,2	4,9	2,7

TABLA 39. TRABAJO LOS DOMINGOS. SEGÚN EDAD (%)

	De 16 a 29	De 30 a 39	De 40 a 49	De 50 a 59	60 o más
Ninguno	41,1	59,4	61,1	62,1	70,3
Algunos	53,7	37,1	35,3	36,2	28,4
Todos	5,3	3,5	3,6	1,7	1,4

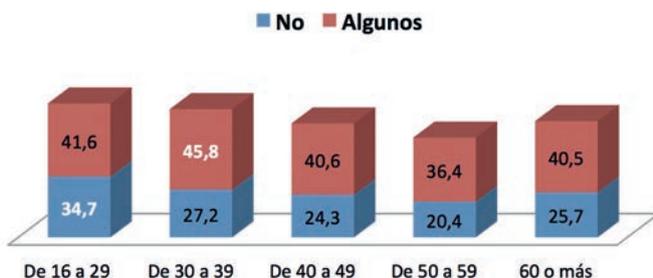
TABLA 40. TRABAJO LOS FESTIVOS. SEGÚN EDAD (%)

	De 16 a 29	De 30 a 39	De 40 a 49	De 50 a 59	60 o más
Ninguno	38,9	52,4	55,6	59,2	64,9
Algunos	55,3	44,4	40,5	38,7	32,4
Todos	5,8	3,3	3,9	2,1	2,7

El conocimiento de los derechos en conciliación tiene, probablemente, relación con la edad y la experiencia en el ámbito laboral; así exis-

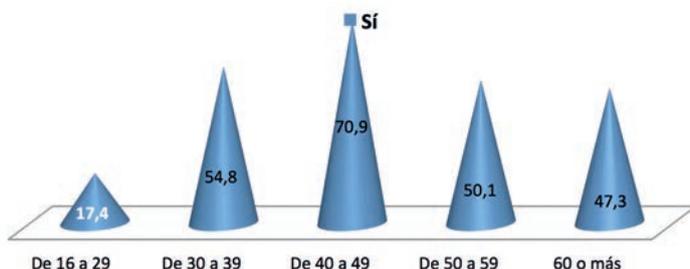
te un 34,7 por ciento de jóvenes menores de 29 años que no conocen sus derechos en esta materia y un 20,4 por ciento de los participantes entre 50 a 59. Datos que son preocupantes en cualquier caso.

Gráfico 73. ¿Conoces tus derechos? (según edad)



Los jóvenes, por razones obvias de edad, son los que menos asumen el cuidado de personas, mientras que el mayor peso porcentual lo tienen los trabajadores y trabajadoras que tienen entre 40 y 49 años.

Gráfico 74. Personas a tu cargo



En la misma línea, los trabajadores y trabajadoras jóvenes son los que menos recurren a la reducción de jornada por cuidado de hijos/as y a la excedencia por este motivo y/o por cuidado de familiares, así como al permiso de lactancia y la suspensión del contrato por paternidad/ maternidad, adopción o acogimiento. Por el contrario, entre los 40 y 49 años es cuando con mayor frecuencia se utiliza este tipo de permisos.

TABLA 41. UTILIZACIÓN DE PERMISOS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN, SEGÚN EDAD (%)

	De 16 a 29	De 30 a 39	De 40 a 49	De 50 a 59	60 o más
Reducción de jornada	10	19,6	23,6	10,7	10,8
Excedencia por cuidado de hijos/as	1,6	7,4	14,2	7,9	4,1
Excedencia por cuidado de familiares	1,1	1,8	4,3	4	6,8
Permiso por paternidad, maternidad, adopción o acogimiento	7,4	23	18,2	10,7	9,5
Permiso por nacimiento, enfermedad o fallecimiento	46,3	77,1	82,4	77,6	73
Acompañamiento al médico	17,9	36,8	53,3	53,9	43,2

Los trabajadores y trabajadoras con más de 60 años son el grupo poblacional que con mayor frecuencia utiliza o ha utilizado las excedencias por cuidado de familiares y que puede estar en clara relación con el cuidado de las personas ancianas en el entorno familiar.

La suspensión de contrato por paternidad/maternidad, adopción o acogimiento es más frecuentemente utilizada por las personas entre 30 y 39 años, edad que lógicamente coincide con el periodo en que se decide tener los hijos en la actualidad.

Los trabajadores y trabajadoras entre 40 y 49 años son los que con mayor frecuencia utilizan los permisos por nacimiento, enfermedad o fallecimiento, siendo los jóvenes los que lo utilizan en menor medida.

Los permisos para acompañamiento al médico son utilizada más en las edades comprendidas entre los 50 y los 59 años.

El hecho de que ejercer los derechos para poder conciliar la vida laboral, familiar y personal suponga un perjuicio en las expectativas profesionales es una percepción que aparece en todos los tramos de edad, siendo esta percepción más frecuente en las trabajadoras y trabajadores que tienen entre 30 y 49 años.

Gráfico 75. ¿Consideras que ejercer tus derechos en conciliación te ha perjudicado en tus expectativas profesionales? (según edad)



En estos mismos tramos etarios aparece con mayor frecuencia la percepción de que su salud se ha visto perjudicada por no poder conciliar, probablemente porque en estas edades es cuando más necesidades tiene la población trabajadora de conciliar. Al no poder hacerlo, los trabajadores, y sobre todo las trabajadoras, solventan los problemas con un aumento en la carga de trabajo doméstica, y esto necesariamente tiene consecuencias en términos de salud.

Gráfico 76. ¿Crees que tu salud se ha visto perjudicada por no poder conciliar? (según edad)



Excepto la prolongación de la jornada, los jóvenes de entre 16 y 29 años son el colectivo que en mayor medida ha sufrido cambios en su jornada y en otras condiciones que repercuten en una mayor precariedad laboral así como en unas peores condiciones para poder conciliar su trabajo con otras actividades fuera del mismo, como por ejemplo los estudios: pasar de jornada continua a jornada partida, de tiempo completo a tiempo parcial, introducción de turnos o cambios en la distribución de las horas trabajadas, menor flexibilidad horaria, etc. Todos estos cambios, como ya se ha descrito en otras variables estudiadas, están en clara relación con los sectores donde mayoritariamente se ocupan los jóvenes en nuestra Comunidad, y especialmente con el sector del comercio que en los últimos años ha sufrido un deterioro brutal de todas las condiciones relacionadas con la organización de los tiempos de trabajo.

En cuanto a la prolongación de la jornada, es la franja de 40 a 59 años donde se produce este fenómeno con mayor frecuencia y que puede estar relacionado con el hecho de que en estas edades es mayor el miedo a perder el empleo y con la prolongación de las jornadas en la creencia muy generalizada que esto es sinónimo de mayor compromiso con la empresa.

Las mayores dificultades para solicitar los permisos son percibidas en los tramos centrales, de 30 a 49 años.

TABLA 42. CAMBIOS PRODUCIDOS EN LOS ÚLTIMOS AÑOS. SEGÚN EDAD (%)					
	De 16 a 29	De 30 a 39	De 40 a 49	De 50 a 59	60 o más
De jornada continua a partida	14,7	8,2	10,1	9,9	9,5
De tiempo completo a tiempo parcial	12,1	8,7	6,7	4,7	10,8
Introducción de turnos	29,5	18	17,3	15,5	13,5
Prolongación de la jornada	34,7	30,1	39,3	37,7	31,1
Disminución de la jornada	14,2	9,3	6,5	7,2	6,8
Cambios en la distribución de las horas	46,8	27,2	26,2	23	16,2

TABLA 43. CAMBIOS PRODUCIDOS EN LOS ÚLTIMOS AÑOS II. SEGÚN EDAD (%)

	De 16 a 29	De 30 a 39	De 40 a 49	De 50 a 59	60 o más
Menor flexibilidad de horarios	25,8	23,3	23	17,8	12,2
Eliminación/reducción tiempo de descanso durante la jornada	18,9	15	14,6	14,9	16,2
Menor tiempo de descanso entre jornadas	21,1	17,3	18,7	17,4	18,9
Mayores dificultades para elegir el periodo vacacional	51,1	47,6	47,6	38,4	39,2
Mayores dificultades para solicitar permisos	42,1	44,3	47,8	41,1	39,2

TABLA 44. CAMBIOS PRODUCIDOS EN LOS ÚLTIMOS AÑOS III. SEGÚN EDAD (%)

	De 16 a 29	De 30 a 39	De 40 a 49	De 50 a 59	60 o más
Mayores dificultades para solicitar días de empleo y sueldo por motivos familiares	14,2	17,2	18,9	16	9,5
Mayores dificultades para solicitar excedencias por motivos familiares	8,4	9,6	13,1	9,9	5,4
Mayores dificultades para solicitar reducción de jornada por motivos familiares	12,1	12,9	15,1	9,4	5,4
Mayores dificultades para ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares	31,1	35,3	41,4	35	14,9
Mayores dificultades para compaginar el trabajo con el cuidado de hijos menores de 14 años	13,2	32,9	37,6	11,3	2,7
Mayores dificultades para compaginar tu trabajo con el cuidado de personas dependientes	6,3	9,4	15,6	19,3	12,2

TABLA 44. CAMBIOS PRODUCIDOS EN LOS ÚLTIMOS AÑOS III. SEGÚN EDAD (%)

	De 16 a 29	De 30 a 39	De 40 a 49	De 50 a 59	60 o más
Mayores dificultades para compaginar la vida laboral con la realización de tareas en el hogar	33,2	43,4	41,3	29,4	10,8
Mayores problemas para compaginar el trabajo con la realización de trámites o gestiones domésticas	34,2	41,8	48,1	39,1	25,7
Mayores problemas para compaginar el trabajo con actividades personales	47,9	52	49,4	39,1	29,7

De entre las medidas para la conciliación contempladas legalmente, los trabajadores y trabajadoras jóvenes que han participado en este estudio, dada su edad y su situación personal, que como se vio con anterioridad suele ser la de tener pareja pero no hijos, expresan tener más problemas para: ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares (un 31,1 por ciento), compaginar su trabajo con la realización de trámites burocráticos, gestiones domésticas, etc. (un 34,2 por ciento) y para poder realizar actividades de índole personal como formación, ocio, etc. (un 13,2 por ciento), frente a los trabajadores de más edad que suelen tener más problemas para: solicitar días de empleo y sueldo por motivos familiares, solicitar excedencias y/o reducción de jornada por estos mismo motivos y compaginar el trabajo con el cuidado de hijos menores y/o familiares dependientes.

Por tanto cabe concluir que, si bien todos los trabajadores y trabajadoras parecen tener más problemas de conciliación ahora que antes, los problemas varían en función de las necesidades, que son distintas según el género y la edad.

CONCLUSIONES

La realidad socioeconómica que vive nuestro país está siendo la excusa perfecta para recortar derechos sociolaborales y frenar los avances que en materia de igualdad y conciliación se han conseguido con tanto esfuerzo en las últimas décadas.

Mientras las empresas practican la austeridad, rebajando su inversión en materia de conciliación, las trabajadoras y trabajadores que mantienen su trabajo están viendo cómo se produce un alargamiento de su jornada y se redistribuye la jornada de trabajo que ahora incluye fines de semana y festivos, produciéndose una precarización del tiempo de trabajo que pone a la población trabajadora a “plena disposición” de las empresas. Pero, además, la población trabajadora está ejerciendo en menor medida sus derechos en este campo porque cuando la prioridad es mantener el trabajo, la igualdad y la conciliación quedan relegadas a un segundo plano. Esta es la conclusión global que muestra el estudio realizado y cuyo análisis más detallado nos muestra muchas otras realidades.

El análisis general de los datos nos ha permitido conocer que, en los últimos años, y con la excusa de la crisis económica vivida en este país, se han producido una serie de cambios en la organización del tiempo de trabajo que han supuesto una mayor dificultad para poder compaginar el trabajo con aspectos personales, familiares, domésticos o de ocio. Muestra de ello son no solo los datos que a través de un cuestionario hemos podido recabar y analizar, sino también las percepciones que a este respecto expresan los propios delegados y delegadas de prevención que han participado en este estudio.

Para los delegados y delegadas de prevención, todos estos cambios tienen que ver fundamentalmente con la concepción de la organización del trabajo como un poder exclusivo del empresario para ejercerlo a su antojo, sin tener en cuenta la persona, y una concepción del trabajador/a como un mero instrumento al servicio de la empresa para conseguir unos objetivos basados en la maximización de beneficios.

El primer dato preocupante es que más del 37 por ciento de los trabajadores y trabajadoras refiere prolongar su jornada de manera habitual, pero más preocupante resulta que, de estos, un 26 por ciento no recibe ningún tipo de compensación económica o en forma

de descanso. Junto a esta “flexibilización del horario de salida”, un 60,4 por ciento de trabajadores y trabajadoras señala que en las empresas donde trabaja no hay posibilidad alguna de flexibilizar el horario de entrada o de salida para poder ajustarlo a sus necesidades de conciliación.

La normativa de nuestro país establece una serie de derechos en forma de permisos, licencias y prestaciones a la Seguridad Social para facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal. Sin embargo, el desconocimiento de los mismos es algo bastante generalizado entre los trabajadores y trabajadoras que hemos encuestado: el 66,3 por ciento de los trabajadores/as dice no conocer sus derechos en materia de conciliación o solo algunos de ellos. En opinión de los delegados/as de prevención el problema no es el desconocimiento que los trabajadores/as tienen de sus derechos sino las posibilidades para defenderlos.

Más preocupante ha sido comprobar que, son muchos los sujetos encuestados que señalan no haber utilizado este tipo de permisos porque no pueden prescindir de su sueldo, ya que afectaría negativamente a su carrera profesional o porque haría peligrar su puesto de trabajo.

Un tercio de la población encuestada considera que ejercer sus derechos en materia de conciliación ha perjudicado sus expectativas profesionales. Y es que todo parece indicar que, para estas personas, ajustar su tiempo de trabajo para compaginarlo con su vida familiar y personal ha supuesto una merma en sus oportunidades laborales.

El conflicto que genera el intentar conciliar la vida personal y familiar con el trabajo es, en sí mismo, un estresor si no hay medidas que faciliten dicha conciliación, lo que genera un conflicto en el trabajador/a que siente que no puede llegar a todo, sufriendo estrés y problemas de salud física y mental derivados del mismo, como así lo percibe el 39,2 por ciento de las personas encuestadas.

Sin embargo, pese a que las empresas empiezan a ser conscientes de que el bienestar de los trabajadores y trabajadoras está directamente relacionado con la productividad, y que estos tienen mejores resultados cuando las necesidades de la vida personal y familiar están cubiertas, aún queda mucho camino por recorrer. Y es que el 54 por ciento de los trabajadores/as consultados afirma que en sus empresas no se está implementando ninguna medida de mejora que facilite la conciliación.

En los últimos años la situación ha empeorado de forma ostensible. Se han implantado turnos, se ha redistribuido la jornada de trabajo que ahora incluye fines de semana y festivos, se ha reducido la flexibilidad en los horarios de entrada y salida al trabajo, y la población trabajadora tiene ahora más dificultades que hace unos años para ejercer sus derechos en conciliación tales como: elegir el periodo vacacional, solicitar permisos, tanto retribuidos como no retribuidos, lo que genera mayores dificultades para atender tanto asuntos personales como familiares.

Los delegados y delegadas de prevención muestran su temor a que el futuro de la conciliación sea cada vez peor; consideran que la situación de desprotección que viene padeciendo la población trabajadora no puede frenarse si no es a través de la negociación colectiva y el apoyo de los trabajadores y trabajadoras.

Analizando los datos por sexo los resultados obtenidos son concluyentes, tanto en la parte cualitativa del estudio como en la cuantitativa. En lo que a las mujeres se refiere, los delegados y delegadas de prevención opinan que las trabajadoras son las más perjudicadas antes y ahora para poder conciliar su vida laboral con la familiar y personal, percepción que queda claramente reflejada en los datos de la encuesta.

En primer lugar, la segregación horizontal que sufren las mujeres determina aspectos muy importantes en su tiempo de trabajo que inciden directamente en las posibilidades de conciliación así; trabajan en sectores donde hay más turnos y se trabaja fines de semana y festivos con mayor frecuencia (comercio, hostelería, actividades sanitarias), aspectos que dificultan y casi imposibilitan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal.

Son las mujeres las que más han sufrido cambios en el tiempo de trabajo, cambios de jornada de tiempo completo a tiempo parcial, prolongación de jornada, menor flexibilidad de entrada y salida del trabajo, eliminación y/o reducción del tiempo de descanso durante la jornada, etc. Cambios que han supuesto una mayor precariedad laboral, un menor descanso, una mayor rigidez horaria y un menor tiempo libre disponible para conciliar.

Cuando exploramos quien se ocupa principalmente de las personas a su cargo, vuelve a aparecer una diferencia de género muy signifi-

cativa. El 53,4 por ciento de las mujeres cuida a las personas a su cargo, frente a un 37,3 por ciento de los hombres.

Esto mismo ocurre en la utilización de los diferentes permisos que en materia de conciliación tiene la población trabajadora, de forma que el porcentaje de mujeres que los utilizan son siempre muy superiores a los de los hombres. Así, el número de mujeres que acude a la reducción de jornada para compatibilizar su trabajo con la responsabilidad del cuidado y atención de las personas que tiene a su cargo es muy superior al de los hombres (el 25,7 por ciento de las mujeres hace uso de esta fórmula frente a solo un 7,9 de los hombres). Lo mismo ocurre con la excedencia por cuidado de hijos/as o de familiares.

Esta situación es un claro reflejo de la realidad percibida y que trasciende a lo largo de todo el estudio, y es que parece que el tiempo de trabajo de la mujer es más prescindible que el del hombre y que de manera natural deben ser las mujeres las que sacrifiquen parte de su trabajo para cuidar a las personas en el entorno familiar.

Cuando exploramos las razones por las cuales no se utilizan estos permisos, podemos ver cómo son los hombres los que en mayor porcentaje dicen no haberlos necesitado, respuesta que refleja claramente la no corresponsabilidad con las situaciones de dependencia y cuidados en el entorno familiar.

En torno a 1 de cada 4 participantes en el estudio no utiliza los distintos permisos porque en el momento actual no puede prescindir de parte de su salario, siendo esta situación más acentuada entre las mujeres.

Los permisos que más se ven afectados por el miedo a perder el empleo y a que afecte negativamente a su carrera profesional son la reducción de jornada y la excedencia por cuidado de hijos/as, teniendo el miedo a perder el empleo un poco más de presencia entre las mujeres.

Si se tiene en cuenta que se consideran derechos en conciliación aquellos que repercuten en unas condiciones de vida y de trabajo más igualitarias entre hombres y mujeres e inciden en las posibilidades de compaginar el trabajo con la esfera personal del individuo, que el 30,2 por ciento de las mujeres y el 19 por ciento de los hombres (del total de trabajadores/as que dice haber hecho uso de tales

derechos) reconozca haber visto perjudicada sus expectativas profesionales debería ser objeto de reflexión y debate, por lo preocupante de dicha respuesta, pues supone un incumplimiento del espíritu de la ley que persigue la igualdad de hombres y mujeres.

La percepción de que su salud se ha visto perjudicada por no poder conciliar es mucho más amplia entre las mujeres, 37,8 por ciento, frente a un 23,2 por ciento de hombres, aspecto que probablemente puede estar relacionado con los roles y las vivencias que la sociedad asigna a los sexos. De nuevo la doble presencia parece estar detrás de esta percepción; el hecho de no poder conciliar genera en las mujeres un aumento muy importante en su carga de trabajo que, a su vez, tiene un claro reflejo en una peor salud percibida.

De la misma forma, también las mujeres perciben tener mayores dificultades que los hombres a la hora de ejercer sus derechos en materia de conciliación, siendo especialmente relevantes las mayores dificultades para solicitar permisos, para ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares, para compaginar el trabajo con el cuidado de hijos menores de 14 años o para compaginar la vida laboral con la realización de tareas en el hogar.

En resumen, cabe concluir que en los últimos años, y a tenor de los datos de este estudio, se ha producido un fuerte deterioro de las condiciones laborales de la población trabajadora, si bien, el colectivo de las mujeres ha sufrido aún más este deterioro y está teniendo más dificultades para conciliar que el hombre. Esto hace necesario prestar mayor atención a las mujeres, pues son las más desfavorecidas en el mercado de trabajo y las que asumen en mayor medida el trabajo relacionado con el hogar, el cuidado de hijos y la atención a personas en situación de dependencia.

Asimismo, resulta imprescindible que la organización del trabajo tenga en cuenta la perspectiva de género, lo que implica, necesariamente, que se tienda a una organización del tiempo de trabajo más flexible y racional y que la promoción profesional premie los resultados y aptitudes en el trabajo y penalice y/o desaproebe el presentismo.

Por último, los poderes públicos han de impulsar políticas de protección a la infancia, los mayores dependientes y las personas con discapacidad. Todo ello influirá positivamente en la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito doméstico, personal y laboral.

No obstante, los delegados y delegadas de prevención tienen claro que la conciliación no es solo cosa de mujeres y madres en activo, sino que es un derecho que requiere de medidas para facilitar la igualdad efectiva de mujeres y hombres y conseguir una sociedad donde todos y todas puedan compatibilizar las distintas facetas de su vida.

El análisis por sector de actividad económica proyecta algunas peculiaridades interesantes, y es que la crisis económica, y en consecuencia la precarización de las condiciones de trabajo, no se ha comportado de la misma manera en todos los sectores.

En concreto, son los trabajadores y trabajadoras adscritos fundamentalmente al sector del Comercio, pero también los de Hostelería, los que señalan tener mayores dificultades para poder conciliar.

Y es que es precisamente en el sector del Comercio donde la liberalización sectorial y del mercado de trabajo ha incrementado considerablemente el empleo anómalo. En la Comunidad de Madrid, la nueva Ley de Dinamización del Comercio permite que cada comerciante determine, con plena libertad y sin limitación legal alguna, los festivos de apertura en los que desarrollará su actividad comercial. Por otra parte, suprime las restricciones en materia de horarios comerciales existentes, posibilitando que cada comerciante pueda determinar los días que ejercerá su actividad con plena libertad horaria.

Esta situación ha generado unas condiciones de trabajo cada vez más precarias en el empleo y fundamentalmente en el tiempo de trabajo: aumento del empleo a tiempo parcial, introducción de algún sistema de turnos, redistribución de las horas trabajadas incluyendo ahora fines de semana y/o festivos, reducción del tiempo de descanso dentro de la jornada o entre jornadas, etc.

Volvemos a situarnos una vez más, en sectores con una gran presencia femenina y con unas condiciones de trabajo que, en general, son bastante precarias, a lo que se añade un claro déficit en la concienciación del empresariado del sector en relación con la conciliación.

Por su parte, el análisis por edad ha permitido verificar que los trabajadores y trabajadoras jóvenes (entre 16 y 29 años) son, junto al colectivo de mujeres trabajadoras, el que más problemas tiene en los últimos años para conciliar. Y ello porque, más allá del género, las medidas legisladas para permitir la conciliación res-

ponden a las necesidades de género basadas en una división sexual del trabajo, pero no atienden a las necesidades del individuo, con independencia del sexo y la edad; más bien, al contrario, pues se entiende la juventud como una etapa de transición a la vida adulta que no necesita de medidas para conciliar, excluyendo al trabajador/a joven de cualquier medida facilitadora para conciliar su vida laboral y extralaboral.

Según los resultados recabados en este estudio, el perfil del trabajador/a joven es el de una persona ocupada, principalmente en el sector comercio, que tiene una edad comprendida entre 16 y 29 años y que, teniendo pareja, no tiene hijos.

Excepto la prolongación de la jornada, los jóvenes de entre 16 y 29 años es el colectivo que en mayor medida ha sufrido cambios en su jornada y en otras condiciones que repercuten en una mayor precariedad laboral y en unas peores condiciones para poder conciliar su trabajo con otras actividades fuera del mismo: pasar de jornada continua a jornada partida, de tiempo completo a tiempo parcial, introducción de turnos o cambios en la distribución de las horas trabajadas, menor flexibilidad horaria, etc. Todos estos cambios están en clara relación con los sectores donde mayoritariamente se ocupan los jóvenes en nuestra Comunidad, y, especialmente, con el sector del comercio que en los últimos años ha sufrido un deterioro brutal de todas las condiciones relacionadas con la organización de los tiempos de trabajo.

Por último, hay que señalar que los jóvenes son los que menos recurren a los permisos que en conciliación tienen reconocidos, si bien, las razones más importantes son que, por edad, no los han necesitado o bien no les asisten. Es decir, no contemplan sus necesidades reales de conciliación, pues están enfocados en cubrir necesidades puntuales que, en general, asume y/o se le asigna a la mujer de cierta edad.

Por tanto cabe concluir que, aunque todos los trabajadores y trabajadoras parecen tener más problemas de conciliación ahora que antes, los problemas varían en función de las necesidades, que son distintas según el género y la edad.

Las trabajadoras son las que tienen más necesidades para conciliar, dado que asumen con mayor frecuencia el trabajo doméstico y de cuidado de personas con las que conviven. Pero si se entiende que la

conciliación debe contribuir a la igualdad, las medidas no deberían ir orientadas solo a que la mujer madre/cuidadora pueda desempeñar, además del trabajo doméstico, un trabajo remunerado, pues estas medidas refuerzan la división sexual del trabajo. Las medidas tendrían que posibilitar que cualquier persona, con independencia del sexo y de la edad, pudiera compatibilizar su vida laboral con la vida extralaboral, sea cual sea esta.

PROPUESTAS

La Organización Mundial de la Salud (OMS), en su Constitución aprobada en 1948, define la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social”. De manera establece que las empresas, como organizaciones responsables de proteger la salud de sus trabajadores/as, deben contribuir a la igualdad de género y a la mejora de las condiciones de trabajo de las personas. Esto supone, entre otras cuestiones, desarrollar medidas que permitan al trabajador/a poder conciliar la vida laboral con la vida familiar y personal, lo cual redundará en su “bienestar físico, mental y social”, tal y como recomienda la OMS.

Se hace necesario, pues, que las empresas cumplan de forma escrupulosa con las medidas de conciliación que a tal efecto contempla la ley y que, además, arbitre otras mejoras y estrategias que se adapten a las necesidades de la empresa.

De manera que cada empresa, en función de su realidad y de las necesidades en materia de conciliación de sus trabajadores y trabajadoras, debe introducir acuerdos concretos que faciliten la compatibilización del trabajo con la vida familiar y personal de su plantilla.

No obstante, la conciliación no es solo una cuestión que atañe a personas concretas (por ejemplo, mujeres trabajadoras con hijos) circunscritas a determinadas empresas de sectores de actividad donde los horarios hacen difícil la compatibilización de la esfera familiar y personal (hostelería, comercio, etc.), sino que las dificultades para conciliar son un problema de la sociedad en general (trabajadores y trabajadoras, con independencia de si tienen o no familia y/o personas a su cargo, o si son o no trabajadores/as jóvenes) que requiere de soluciones globales.

Es por eso que las soluciones “privadas” no serán muy efectivas si no van acompañadas de una organización más justa y equitativa del tiempo de trabajo y de la concepción de las actividades del entorno familiar, que aún hoy siguen respondiendo a un modelo de familia tradicional basado en la separación de lo productivo y lo reproductivo. Al mismo tiempo, debe cambiar la consideración de que la juventud es una etapa de transición a la vida adulta que no requiere de medidas de conciliación.

Ya la CE, en su artículo 14, establece el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de sexo, e insta a los poderes públicos a que promuevan medidas de protección social, económica y jurídica de la familia y les obliga a que adopten las medidas necesarias para que la libertad y la igualdad del individuo sean reales y efectivas.

A continuación se presentan algunas de las posibles medidas de conciliación que resultan necesarias, clasificadas según el estamento al que compete conseguirlas.

Por lo que respecta a las medidas que conciernen a las empresas, estas son algunas ideas, clasificadas según su naturaleza:

MEDIDAS POR PARTE DE LAS EMPRESAS	
Medidas que amplían y mejoran la normativa	<ul style="list-style-type: none"> • Permisos legales retribuidos para atender responsabilidades familiares: maternidad, paternidad, cuidado de familiares dependientes, etc. • Permisos no contemplados en la legislación: ausencias o salidas en situaciones de necesidad, acompañamiento al médico de un menor o de una persona discapacitada o dependiente a cargo del trabajador, etc. • Permisos legales no retribuidos: excedencias por motivos familiares, personales o sociales y las reducciones de jornada.
Medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad en los horarios de entrada y salida en función de las necesidades del trabajador. • Adaptación y flexibilidad de los turnos de trabajo, especialmente en los supuestos de personas con cargas familiares y trabajadoras embarazadas o trabajadores/as con niños pequeños. • Aumento de pausas y tiempos de descanso dentro de la jornada. • Bolsa de horas o bolsas horarias, es decir, que el trabajador/a pueda distribuir su jornada laboral como más le convenga siempre que se cumplan el número de horas pactadas y los objetivos propuestos.

MEDIDAS POR PARTE DE LAS EMPRESAS	
<p>Medidas para mejorar el trabajo a turnos y nocturno</p>	<p>Además de las anteriores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medidas de reducción de la jornada laboral. • Participación de los trabajadores en la organización de los turnos y conocidos con suficiente antelación. • Flexibilizar la asignación a turnos para que los propios trabajadores puedan acordar entre sí cambios. • Respetar al máximo el ciclo de sueño: los cambios de turno pueden fijarse a las 6-7 horas, las 14-15 y las 22-2. • Ciclos de rotación cortos de 2 o 3 días, preservando el derecho al descanso tras los turnos de noche. • Número de trabajadores/as suficientes en cada turno para limitar la carga de trabajo. • Mantener estables los grupos de trabajadores/as por turno para favorecer la comunicación y la relación social entre ellos. • Establecer un límite de tiempo para trabajar a turnos. • Reducir la duración de los turnos de noche. • Reducir la carga del trabajo nocturno. • Impulsar mejoras en los servicios: comedores, medios de transporte, asistencia sanitaria, etc. • Evitar el aislamiento de los trabajadores/as, especialmente en casos en que estén expuestos a cierto nivel de riesgo. • Evitar que los trabajadores/as nocturnos realicen horas extraordinarias. • Exclusión del trabajo nocturno y a turnos de la trabajadora embarazada. • Vigilancia de la salud específica y de realización más allá de la finalización de la relación laboral. • Adaptación de horarios y condiciones a la trabajadora embarazada y/o en periodo de lactancia.

MEDIDAS POR PARTE DE LAS EMPRESAS	
Medidas de adaptación del espacio de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Teletrabajo y/o reducción del tiempo de presencia física en el trabajo, cuando no sea imprescindible la estancia permanente del trabajador en su puesto.
Medidas para acercar/mejorar los servicios para el cuidado de personas dependientes	<ul style="list-style-type: none"> • Mejoras económicas para el personal que tenga a su cargo personas dependientes. • Facilitar información sobre servicios y/o ayudas que puedan existir en la Comunidad de Madrid.
Ritmo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Contar con la plantilla necesaria para realizar adecuadamente el trabajo en tiempo y forma y los trabajadores/as no tengan que alargar su jornada.

A continuación se citan algunas de las propuestas de medidas facilitadoras de la conciliación que pueden adoptar los poderes públicos:

MEDIDAS POR PARTE DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	
Medidas legislativas	<ul style="list-style-type: none"> • Regulación y financiación de sistema de permisos parentales remunerados. • Regulación de un mayor número de supuestos para poder acceder excedencias y reducciones de jornada.
Provisión y/o dotación de servicios	<ul style="list-style-type: none"> • Servicios para el cuidado de niños, mayores dependientes y discapacitados.
Medidas de concienciación social	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar la corresponsabilidad en el seno de la familia. • Impulsar políticas de igualdad entre hombres y mujeres. • Computar el tiempo dedicado a la atención de hijos menores y el cuidado de familiares dependientes o discapacitados al cargo de trabajadores como tiempo cotizado a la Seguridad Social. • Ofrecer desgravaciones fiscales a las empresas que incorporen medidas que faciliten la conciliación.

Y desde CCOO deberíamos plantearnos la puesta en marcha de medidas tales como:

MEDIDAS POR PARTE DE CCOO	
Medidas de concienciación y sensibilización	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas tendentes a concienciar a los trabajadores sobre la importancia de la conciliación y de hacer uso de los derechos existentes en este sentido.
Información y formación	<ul style="list-style-type: none"> • Incidir en la información y formación específicas para que los delegados de prevención tengan un conocimiento exhaustivo de las medidas de conciliación existentes y puedan representar a los trabajadores y apoyarles en este sentido.
Negociación colectiva	<ul style="list-style-type: none"> • Reforzar el papel de la negociación colectiva para promover mecanismos que permitan alcanzar acuerdos de tiempo de trabajo y flexibilidad. • Limitar convencionalmente la distribución irregular de la jornada. Algunas medidas a este respecto son: <ul style="list-style-type: none"> - Establecer un preaviso más amplio que el establecido legalmente que concrete la distribución horaria diaria y semanal del cambio de jornada. - Establecer un procedimiento de asignación de los cambios en la jornada de manera rotativa y justa. Por ejemplo: incluir a toda la plantilla en la rotación de los cambios de jornada, incluir solo a voluntarios (aunque esta segunda opción puede ser ficticia si hay colectivos cuyas condiciones contractuales son más precarias, pues son más vulnerables). - Permitir la permuta entre los trabajadores/as. - Excluir de la asignación a ciertos colectivos: trabajadores/as con jornada reducida por derechos de conciliación, embarazo y lactancia, y situaciones de violencia contra las mujeres, trabajadores/as a turnos y/o nocturno, trabajadores/as con contrato a tiempo parcial o con derechos de formación. - Determinar cómo el empresario podrá aplicar las modificaciones de jornada: si se producirá mediante un alargamiento de jornada en los días laborables o si se producirá en días no laborales, festivos o no. - Establecer el control por parte del trabajador/a de la decisión sobre la recuperación de las modificaciones de jornada: si el empresario ha obligado a trabajar de más, que el trabajador/a pueda decidir cuándo trabaja menos; si el trabajador es obligado a trabajar de menos para que luego trabaje de más cuando lo exija el empresario, que el trabajador/a pueda decidir cuando hace la reducción. Establecer, además, el mismo preaviso para el trabajador/a que para el empresario. - Determinar que las recuperaciones sean por horas o por jornadas completas, según elija la persona afectada. - Fijar una compensación (sobrecoste) de la modificación de la jornada, sobre todo, cuando supone aumentar la jornada asocial (fines de semana o festivos, etc.) y cuando el preaviso es corto. - Concretar las causas por las que el empresario puede hacer uso de la distribución irregular de jornada. - Exigir que los delegados de prevención puedan realizar el seguimiento: comunicación a la vez que a la persona afectada, información cada 3 meses de las horas realizadas de más y de menos por cada trabajador/a, información anual de las horas, analizar conjuntamente la aplicación del acuerdo y evolución de las horas extras una vez al año.

Por último, solo cabe hacer hincapié en la necesidad de avanzar en el camino de la conciliación para conseguir empresas más competitivas, con unas condiciones laborales más favorables, que permitan la conciliación de la población trabajadora, lo que incidirá, necesariamente, en unas mejores condiciones de vida de los trabajadores/as y en una sociedad más igualitaria y más justa.

ENCUESTA SOBRE JORNADA DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

DATOS DEL TRABAJADOR

Nombre de empresa

Sexo	H <input type="checkbox"/>	M <input type="checkbox"/>		
Edad	1 <input type="checkbox"/>	16-29	4 <input type="checkbox"/>	50-59
	2 <input type="checkbox"/>	30-39	5 <input type="checkbox"/>	60 o más
	3 <input type="checkbox"/>	40-49		
Antigüedad (años)	-----			

Puesto	Empleado/a (con jefes, sin subordinados)	1 <input type="checkbox"/>
	Encargado/a, jefe de taller/oficina, capataz o similar	2 <input type="checkbox"/>
	Mando intermedio	3 <input type="checkbox"/>
	Director/a empresa pequeña, departamento o sucursal	4 <input type="checkbox"/>
	Director/a empresa grande o media	5 <input type="checkbox"/>
	Autónomo/a	6 <input type="checkbox"/>

Lee atentamente antes de contestar:

Este cuestionario es CONFIDENCIAL Y ANÓNIMO. Tiene por objeto conocer cómo es tu jornada laboral y si esta afecta a tus posibilidades de conciliación (entendiendo conciliación como las exigencias simultáneas entre el ámbito laboral y el ámbito familiar doméstico).

Asimismo, nos gustaría conocer si en los últimos años (con motivo de los cambios producidos por la crisis económica en España) alguno de los aspectos de tu jornada ha cambiado y, a consecuencia de ello, se te han incrementado los problemas para poder conciliar tu trabajo con tu vida familiar y personal. Es decir, si ahora trabajas más horas, te han quitado la jornada intensiva en verano, te han cambiado el turno de trabajo, etc. y si estos cambios hacen que dediques menos tiempo que antes a las actividades de tu ámbito familiar (a tus hijos, a los mayores dependientes a tu cargo, a tu pareja, etc.) y/o tienes más dificultades para realizar actividades ajenas al trabajo (de estudio, de investigación, de ocio, etc.).

Parte I. Situación laboral y personal**1) DE LAS SIGUIENTES SITUACIONES, MARCA LA QUE SE CORRESPONDA CON LA TUYA:**

1. Pareja con hijos/as.
 2. Persona sola con hijos/as.
 3. Pareja con hijos/as y otros parientes o dependientes.
 4. Persona sola con hijos/as y otros parientes o dependientes.
 5. Pareja con otros parientes o dependientes.
 6. Persona sola con otros parientes o dependientes.
 7. Pareja sin hijos/as.
 8. Persona sola.
 9. Otras (indica cuáles).
-

2) ¿CÓMO ES TU JORNADA DE TRABAJO HABITUAL?

1. Continuada.
2. Partida (mañana y tarde, realizando una parada para la comida).
3. Mixta (continuada y partida).
4. Variable (Jornada que no se ajusta a ningún criterio legal y se basa únicamente en las necesidades empresariales, pudiendo variar continuamente y en cualquier momento).

3) ¿CUÁNTOS DÍAS TRABAJAS A LA SEMANA?

-----**4) ¿TE QUEDAS TRABAJANDO MÁS HORAS DE LAS QUE TIENES EN CONTRATO?**

1. Sí, me quedo más tiempo sin compensación ninguna.
2. Sí, me quedo haciendo horas extras que me pagan y/o me compensan por descanso.
3. No.

5) NORMALMENTE, ¿TIENES HORARIO FLEXIBLE DE ENTRADA Y SALIDA DE TU TRABAJO?

1. Sí.
2. No.

6) ¿TRABAJAS A TURNOS?

1. Sí.
2. No.

7) ¿REALIZAS TU TRABAJO EN HORARIO NOCTURNO? (CUANDO REALICES TRES HORAS MÍNIMO O AL MENOS 1/3 DE TU JORNADA ANUAL ENTRE LAS DIEZ DE LA NOCHE Y LAS SEIS DE LA MAÑANA).

1. Sí.
2. No.

8) ¿TRABAJAS SÁBADOS, DOMINGOS O FESTIVOS?

	Todos	Algunos	Ninguno
1. Sábados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Domingos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Festivos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9) ¿PUEDES DECIDIR EL PERIODO DE DISFRUTE DE TUS VACACIONES?

1. Sí.
2. No.
3. Solo una parte.

10 A) ¿TIENES ALGUNA PERSONA A TU CARGO QUE VIVA CONTIGO?

1. Sí.
2. No (pasa a la pregunta nº13).

10 B) INDICA EL ESTADO QUE TE CORRESPONDA (PUEDEN SER VARIAS)

1. Vivo con hijos/as menores de 14 años.
2. Vivo con alguna persona con discapacidad a mi cargo.
3. Vivo con algún familiar dependiente a mi cargo.

11) ¿TE ENCARGAS PRINCIPALMENTE DEL CUIDADO DE LAS PERSONAS QUE TIENES A TU CARGO?

1. Sí.
2. No.

12) ¿NECESITAS AYUDA EXTERNA PARA ATENDERLES?

1. No necesito ayuda.
 2. No, pues disfruto de reducción de jornada, excedencia, etc
 3. Sí, he tenido que contratar a alguien.
 4. Sí, lo hace otra persona de mi entorno de forma gratuita (familiar, amigo, vecino, etc.).
 5. Sí, se encarga un centro (guardería, actividades extraescolares, ludoteca, servicios sociales, instituciones).
 6. Otras ayudas (indicar cuáles).
-

13) ¿CONOCES TUS DERECHOS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN?

1. Sí.
2. No.
3. Algunos.
4. NS/NC.

14) ¿UTILIZAS O HAS UTILIZADO ALGUNA DE ESTAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN RECOGIDAS EN LA LEY?

Reducción de jornada

1 Sí.

2 No (indica por qué):

3 No lo he necesitado.

4 Desconocía que existiera.

5 No puedo prescindir de parte de mi sueldo.

6 Afectaría negativamente a mi carrera profesional.

7 Por miedo a perder el empleo.

Excedencia por cuidado de hijos/as

1 Sí.

2 No (indica por qué):

3 No lo he necesitado.

4 Desconocía que existiera.

5 No puedo prescindir de parte de mi sueldo.

6 Afectaría negativamente a mi carrera profesional.

7 Por miedo a perder el empleo.

Excedencia por cuidado de familiares

1 Sí.

2 No (indica por qué):

3 No lo he necesitado.

4 Desconocía que existiera.

5 No puedo prescindir de parte de mi sueldo.

6 Afectaría negativamente a mi carrera profesional.

7 Por miedo a perder el empleo.

**14) ¿UTILIZAS O HAS UTILIZADO ALGUNA DE ESTAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN
RECOGIDAS EN LA LEY?**

Permiso de lactancia	1 <input type="checkbox"/>	Sí.
	2 <input type="checkbox"/>	No (indica por qué):
	3 <input type="checkbox"/>	No lo he necesitado.
	4 <input type="checkbox"/>	Desconocía que existiera.
	5 <input type="checkbox"/>	Afectaría negativamente a mi carrera profesional.
	6 <input type="checkbox"/>	Por miedo a perder el empleo.
Suspensión por paternidad/ maternidad, adopción o acogimiento	1 <input type="checkbox"/>	Sí.
	2 <input type="checkbox"/>	No. (Indica por qué):
	3 <input type="checkbox"/>	No lo he necesitado.
	4 <input type="checkbox"/>	Desconocía que existiera.
	5 <input type="checkbox"/>	Afectaría negativamente a mi carrera profesional.
	6 <input type="checkbox"/>	Por miedo a perder el empleo.
Permiso por nacimiento, enfermedad o fallecimiento	1 <input type="checkbox"/>	Sí.
	2 <input type="checkbox"/>	No. (Indica por qué):
	3 <input type="checkbox"/>	No lo he necesitado.
	4 <input type="checkbox"/>	Desconocía que existiera.
	5 <input type="checkbox"/>	Afectaría negativamente a mi carrera profesional.
	6 <input type="checkbox"/>	Por miedo a perder el empleo.
Acompañamiento al médico	1 <input type="checkbox"/>	Sí.
	2 <input type="checkbox"/>	No (indica por qué):
	3 <input type="checkbox"/>	No lo he necesitado.
	4 <input type="checkbox"/>	Desconocía que existiera.
	5 <input type="checkbox"/>	Afectaría negativamente a mi carrera profesional.
	6 <input type="checkbox"/>	Por miedo a perder el empleo.

15) ¿CONSIDERAS QUE EJERCER TUS DERECHOS EN CONCILIACIÓN TE HA PERJUDICADO EN TUS EXPECTATIVAS PROFESIONALES?

1. Sí.
2. No.
3. No procede.

16) ¿Crees que tu salud se ha visto perjudicada por no poder conciliar?

1. Sí.
2. No (pasa a la pregunta nº18).
3. No procede (pasa a la pregunta nº18).

17) Si la respuesta es afirmativa, indica cómo:

18) ¿Tu empresa proporciona a los trabajadores/as alguna medida de mejora que facilite la conciliación?

1. Sí.
2. No (pasa a la pregunta nº20).

19) EN CASO AFIRMATIVO, INDICA CUÁL O CUÁLES:

1. Guarderías y/o ayudas para guardería.
2. Permisos (para acudir al médico, para el cuidado de un menor o persona dependiente a tu cargo, etc.).
3. Flexibilidad horaria.
4. Teletrabajo (trabajar desde casa).
5. Otras (indica cuáles).

Parte II.- Posibles cambios producidos

20)	INDICA SI, EN LOS ÚLTIMOS AÑOS, SE HAN PRODUCIDO CAMBIOS EN LOS SIGUIENTES ASPECTOS RELACIONADOS CON TU JORNADA LABORAL	SÍ	NO
1.	De jornada continua a jornada partida.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	De jornada a tiempo completo a jornada parcial.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Introducción de turnos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Prolongación de la jornada laboral.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Disminución de la jornada laboral.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Distinta distribución de las horas trabajadas (ahora te incluyen festivos y/o fines de semana, trabajas más días con igual cómputo de horas a la semana, etc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Menor flexibilidad de horarios de entrada y salida.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Eliminación/reducción del tiempo de descanso durante la jornada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Menor tiempo de descanso entre jornadas (de un día a otro).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Mayores dificultades para elegir el periodo en el que quieres disfrutar de tus vacaciones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Mayores dificultades para solicitar permisos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Otras (indica cuál).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21)	¿TIENES MÁS DIFICULTADES EN LOS ÚLTIMOS AÑOS PARA...	SÍ	NO	NO LO HE NECESITADO
	...solicitar días de empleo y sueldo por motivos familiares?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
	...solicitar excedencias por motivos familiares?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
	...solicitar una reducción de jornadas por motivos familiares?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
	...ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
	...compaginar tu trabajo con el cuidado de tus hijos/as menores de 14 años?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
	...compaginar tu trabajo con el cuidado de personas dependientes?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
	...compaginar tu vida laboral con la realización de tareas del hogar?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
	...compaginar tu trabajo con la realización de trámites burocráticos o gestiones domésticas?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
	...compaginar tu trabajo con actividades personales (ocio, formación)?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>

Parte III. Propuestas de mejora en tu empresa

22) ¿QUÉ TIPO DE MEDIDAS PLANTEARÍAS EN TU EMPRESA PARA SOLUCIONAR TUS PROBLEMAS DE CONCILIACIÓN?

- 1. Horario flexible de entrada y salida.
- 2. Reducción de jornada.
- 3. Bolsa de horas.
- 4. Jornada intensiva o reducción durante las vacaciones escolares.
- 5. Teletrabajo.
- 6. Trabajo compartido (un mismo puesto de trabajo cubierto por dos o más trabajadores a tiempo parcial).
- 7. Elección de turnos por motivos familiares o personales.
- 8. Ayudas económicas para el cuidado de hijos o dependientes.
- 9. Guardería en el centro de trabajo.
- 10. Ausencias o salidas del trabajo en situaciones de necesidad.
- 11. No tengo problemas de conciliación.
- 12. Otras medidas (indica cuáles).

Hablar de tiempo de trabajo implica indudablemente hablar de calidad del empleo y de calidad de vida. El tiempo de trabajo es un elemento que estructura las condiciones laborales de las personas, determina su dedicación y la organización de sus tiempos vitales, constituyendo uno de los ejes esenciales de las condiciones de trabajo. Su importancia reside en que se trata de uno de los aspectos más determinantes de la vida de las personas, que se imbrica en dos espacios en ocasiones abordados de forma aislada, pero que sin embargo se encuentran muy vinculados entres sí, como son el ámbito productivo y del trabajo y el ámbito personal, familiar y social.

En estos momentos de crisis, los trabajadores y trabajadoras que mantienen su trabajo están viendo cómo se produce un alargamiento de su jornada, mientras que la distribución más habitual (de lunes a viernes) está en declive frente a toda una suerte de horarios atípicos y variables en los que se incluyen cada vez más los fines de semana y festivos. Podemos decir que se está produciendo una precarización del tiempo de trabajo, poniendo a la población trabajadora a "plena disposición" de las empresas.

Si a esta realidad le sumamos los recortes y el desmantelamiento de la red de servicios sociales así como el retroceso de las empresas en sus compromisos con la igualdad, podemos estar asistiendo a una devaluación creciente de las posibilidades de la población trabajadora para conciliar su vida laboral, familiar y social.

El objetivo de este estudio es conocer la situación y evolución de la conciliación en las empresas y analizarlas según determinados factores o elementos que influyen en dicha conciliación.

