

Medidas de conciliación y resultados empresariales

ENRIQUE LLUCH FRECHINA

1. Introducción

Uno de los mayores problemas que se plantean los agentes económicos a la hora de introducir medidas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral es la creencia de que tienen un coste elevado. Existe una sospecha generalizada que afirma que la incorporación de estas medidas resulta en una pérdida de horas trabajadas por parte de aquellos y aquellas que las llevan a la práctica, lo que al final encarece los costes del trabajo. Ante esta postura, los defensores de las medidas de conciliación piensan que, si bien esto puede resultar así en muy contadas ocasiones, las medidas de conciliación tienen como resultado una reducción del absentismo laboral y una mejora de la productividad de los trabajadores y las trabajadoras que pueden disfrutarlas. La combinación de estas dos consecuencias compensa con creces los posibles efectos de una pérdida de horas que no siempre se da. Este artículo repasa diversos estudios que se han realizado para constatar si realmente las medidas de conciliación tienen unos resultados negativos sobre la cuenta de resultados de la empresa o, como afirman otros, las consecuencias sobre esta son positivas, lo que repercute en una reducción de costes y un consiguiente incremento de beneficios empresariales.

Para ello comienza analizando las relaciones que tienen las distintas medidas de conciliación con la productividad y las horas trabajadas en la empresa en el conjunto de las empresas europeas. En segundo lugar, sitúa a España en una comparativa con los países más cercanos, para poder contextualizar cuál es nuestra situación en cuanto

a las principales medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. A la vista de las peculiaridades positivas y negativas de nuestro país en el entorno europeo finalizará este artículo realizando una serie de recomendaciones dirigidas tanto a las administraciones públicas como a las empresas, para que sepan introducir esta clase de medidas de modo que logren sus objetivos directos de conciliar la vida personal, familiar y laboral y resulten positivas para los resultados empresariales.

2. Medidas de Conciliación más habituales

Las medidas de conciliación más habituales son aquellas que intentan flexibilizar el tiempo de trabajo de manera que esto permita al trabajador conciliar su vida familiar con su trabajo. Estas medidas pueden ser beneficiosas para la empresa que las promueve, ya que posibilita, entre otras cosas, ajustar la carga laboral a las necesidades de producción que tiene o reducir costes de locales o de trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, aunque tanto a unos como a otros les puede convenir la flexibilización de las condiciones laborales, las maneras de hacerlo son variadas y por ello deben ser analizadas por separado. En esencia, las medidas de flexibilización horaria más generalizadas pueden agruparse en tres categorías que benefician sobre todo a los trabajadores y trabajadoras, y tres que benefician más a las empresas (CHUNG; KERKHOFS; ESTER, 2007):

A. PARA LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS:

- Variaciones en el tiempo trabajado: flexibilidad horaria en cuanto a los momentos de entrada y de salida al lugar de trabajo, cuentas de tiempo trabajado que permiten acumular horas en un momento para no trabajar en otro y el trabajo a tiempo parcial.
- Los esquemas de permisos como los de maternidad, paternidad o adopción, para el cuidado de familiares, los periodos sabáticos o permisos para seguir cursos de formación que permitan promocionar en un futuro.
- Esquemas de retiro para flexibilizar este y permitir que se adelante a la fecha establecida.

B. PARA LAS EMPRESAS:

- Flexibilidad en el tiempo de trabajo a través de turnos u horarios flexibles, reducciones o incrementos del trabajo a tiempo parcial, posibilidades de trabajar a horas inusuales como la noche o el fin de semana y de hacer horas extraordinarias.
- Recurso al trabajo temporal a través de los contratos con ETT, contratos de duración determinada u otras clases de contratos no indefinidos.
- Esquemas de retiro para flexibilizar este y permitir que se adelante a la fecha establecida y contratar así a trabajadores y trabajadoras más jóvenes a los que se les pueda pagar menos por realizar la misma labor.

Como se puede observar, las medidas que precisan tanto el uno como el otro colectivo no siempre coinciden. La contraposición entre unas y otras se puede resumir en lo siguiente: las empresas tienen miedo de que las medidas que prefieren los trabajadores y trabajadoras repercutan negativamente en su cuenta de resultados por el incremento aparente de costes que suponen, mientras que los trabajadores y trabajadoras opinan que la mayoría de las medidas que convienen más a las compañías pueden repercutir negativamente en la seguridad de sus empleos y en el nivel de sus salarios.

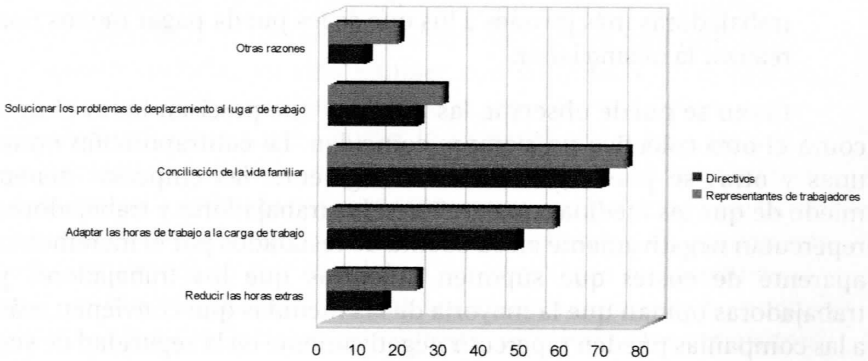
2.1. Medidas para flexibilizar los horarios de trabajo

Sin embargo, estos miedos no tienen por qué darse en las empresas europeas. La “Encuesta Europea sobre el horario de trabajo y la conciliación de la vida familiar y laboral”¹⁹⁹ no parece confirmar estos temores que suelen tener ambos colectivos. En primer lugar, las razones que aducen los responsables de las empresas europeas para haber introducido el horario flexible en sus lugares de trabajo se reparten entre motivos de incremento de la satisfacción de los trabajadores y trabajadoras y aquellos que pretenden la mejora del desempeño empresarial. Lo mismo sucede cuando se pregunta a los representantes de los trabajadores en los organismos de las empresas, casi un ochenta

¹⁹⁹ Se puede encontrar más información sobre ella en <http://www.eurofound.eu.int/areas/worklifebalance/eswt.htm#1>.

por cien de ellos aducen que la conciliación de la vida familiar ha sido una de las razones para introducir esta medida, mientras que la justificación de mejorar los tiempos de desplazamiento al lugar de trabajo es argumentada por un tercio de las repuestas. Como demuestran los datos mostrados en la gráfica, no solamente se dan razones de conciliación o mejora del bienestar de los trabajadores o trabajadoras, sino que existen otras motivaciones exclusivamente empresariales como son reducir el coste de las horas extras o ajustar el horario a la carga de trabajo. Estas dos clases de motivaciones son compatibles entre si.

Razones por las que se introduce la flexibilidad horaria

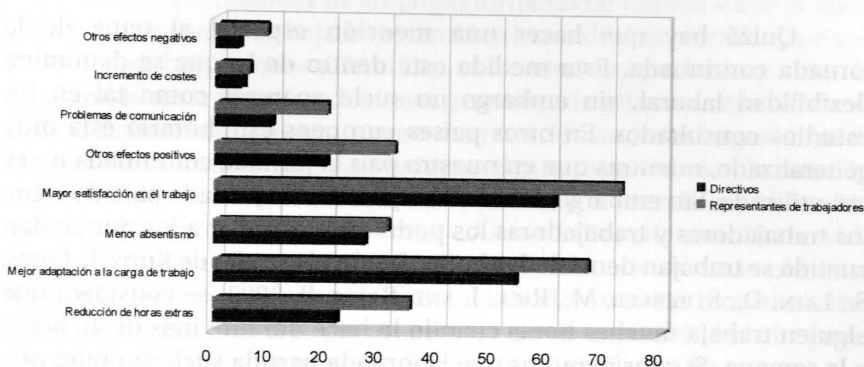


Fuente: (Riedmann; Bielenski; Szczurowska; Wagner, 006:8)

Ahora bien, cuando se analizan las consecuencias que tienen estas medidas sobre la productividad de las empresas, nos encontramos con que existe un claro acuerdo en cuanto a las positivas que resultan para la empresa que las adopta. Solo un porcentaje muy reducido de los encuestados (ya sean estos directivos o representantes de los trabajadores) cree que estas medidas incrementan los costes de la empresa. Suben las cifras cuando hablamos de los problemas de comunicación que pueden darse como consecuencia de la flexibilidad laboral, pero aún así, el porcentaje de respuestas se encuentra entre un 10% y un 20% dependiendo de si responden los directivos o los representantes de los trabajadores. En esencia, la opinión positiva sobre las consecuencias de esta clase de medidas domina de una manera clara. Una amplia mayoría de las personas encuestadas piensan que se consigue mejorar

la satisfacción en el trabajo y ajustar el horario a la carga de trabajo. Con un porcentaje que se reduce aproximadamente al tercio de las respuestas (lo que tampoco es desdeñable) aparece el hecho de que se reduzca el absentismo laboral y los pagos de horas extras. Todo ello demuestra que, a pesar de los miedos iniciales que produce la flexibilización del horario, los resultados finales parecen ser más positivos que negativos tanto para la empresa como para los trabajadores.

Consecuencias de la flexibilización del horario



Fuente: (Riedmann; Bielenski; Szczurowska; Wagner, 006:9)

Existe además, una relación directa entre la prevalencia de efectos positivos con el grado de flexibilización que ha practicado la compañía. Cuando mayor es este, más efectos positivos se encuentran. También es verdad que alguna de las pegas (especialmente los problemas de comunicación) se incrementan al subir el grado de flexibilización, pero esta dificultad no parece lo suficientemente importante como para empañar el conjunto de efectos positivos.

Es importante, también, resaltar que no todas las medidas de flexibilización horaria influyen del mismo modo en la mejora del desempeño en la empresa. La apreciación de las consecuencias positivas varía dependiendo de cuáles son las medidas que se han adoptado. El porcentaje de resultados positivos es mayor cuando la flexibilidad horaria permite a los trabajadores acumular horas para obtener periodos de vacaciones prolongados (esto es, varios días de permiso seguidos). Sin embargo, el porcentaje de resultados positivos disminuye si la

flexibilización se limita a la posibilidad de acumular para tomar algún día libre suelto, o si se acumulan pero no se pueden tomar días libres o si la flexibilidad es únicamente de entrada y de salida del puesto de trabajo. Parece pues claro que, según los resultados de esta encuesta, cuando más ambiciosas son las medidas de flexibilización que llevan adelante las empresas europeas, mayores son los efectos positivos percibidos por empresarios o empresarias y trabajadores o trabajadoras.

2.1.1. Jornada partida y jornada continuada

Quizá hay que hacer una mención especial al tema de la jornada continuada. Esta medida está dentro de lo que se denomina flexibilidad laboral, sin embargo no suele aparecer como tal en los estudios consultados. En otros países europeos este horario está muy generalizado, mientras que en nuestro país la jornada continuada no es tan utilizada. Sin embargo, los efectos que tiene la jornada partida sobre los trabajadores y trabajadoras los podríamos asimilar a los que se dan cuando se trabajan demasiadas horas. Según el estudio de KODZ, J., DAVIS, S., LAIN, D., STREBLER, M., RICK, J. AND BATES, P., 2003, se considera que alguien trabaja muchas horas cuando lo hace durante más de 48 horas a la semana. Si consideramos que la jornada partida suele suponer que desde que se sale del hogar hasta que se vuelve a él suelen transcurrir un mínimo de 11 horas (en las que se incluyen las ocho horas laborables, dos para comer si no se puede volver a casa y una para los dos traslados de ida y vuelta), podemos asimilar esta situación a la de trabajar largas horas (estaríamos hablando de un periodo de tiempo semanal ligado directamente al trabajo de 55 horas en el mejor de los casos).

Por ello, practicar una jornada partida cuando no se puede ir a comer a casa, va a tener los mismos resultados económicos que el trabajo excesivo. Siguiendo el mismo estudio ya reseñado podemos afirmar que el efecto sobre la productividad parece ambiguo. Aunque ha habido estudios que han demostrado que la reducción de horas de trabajo ha incrementado la productividad, no se puede aislar este hecho de la reestructuración de la manera de trabajar que se ha realizado. De este modo, no se puede saber con seguridad si los resultados favorables provienen solamente de la reducción de horas de trabajo, de la reestructuración de la manera de trabajar o de la conjunción de todos estos cambios. Sin embargo, sí que está demostrado que la calidad del

trabajo se deteriora si esas largas jornadas laborales repercuten en un número menor de horas dormidas. Esto suele ser algo habitual ya que si los trabajadores y trabajadoras salen pronto para ir al lugar de trabajo y no vuelven hasta once o doce horas más tarde, la única manera de convivir con el resto de miembros de la familia es quitando tiempo al sueño. Por ello, los errores o el trabajo mal hecho no es una consecuencia directa de estar tantas horas trabajando, sino de la falta de descanso que puede provocar esta circunstancia.

Las repercusiones de las largas jornadas de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras también han sido demostradas, aunque en este caso hay grandes diferencias entre unas ocupaciones y otras, lo que impide sacar unas conclusiones generales de estos estudios. Por otro lado, la evidencia nos dice que existe una relación entre las largas horas de trabajo y la motivación, las ausencias en el puesto de trabajo y la rotación de empleados. Donde se da una evidencia mayor es en la insatisfacción que tienen estos trabajadores y trabajadoras a la hora de conciliar su vida personal, familiar y laboral. En este punto las relaciones causa efecto se constatan de una manera más clara, de modo que el principal motivo de insatisfacción deriva, precisamente, de la imposibilidad de pasar periodos de tiempo continuados conviviendo con la familia.

Quando se amplia esto desde la perspectiva de género, se constata que las mujeres tienen mayores problemas que los hombres con estas jornadas leoninas. Por un lado, el hecho de que a la vuelta del trabajo no suelen estar liberadas (como lo están con frecuencia los hombres) de las labores domésticas, les produce un estrés añadido que hace que su insatisfacción con estos horarios sea mayor que entre los hombres. Esto trae también que las mujeres que realizan estos horarios tengan una salud peor de lo que se observa en los hombres. Por todo ello el problema que genera el trabajar muchas horas (o la jornada partida en nuestro caso) es mucho más acusado en las mujeres que en los hombres.

Mientras que las consecuencias negativas de trabajar muchas horas son fácilmente trasladables a aquellos que, aunque trabajen solamente ocho horas, pasen muchas horas entre que salen de casa y vuelven a ella, no sucede lo mismo con los efectos positivos. Cuando se alarga la jornada laboral, el trabajador o trabajadora espera o bien incrementar sus ingresos gracias al pago de las horas extraordinarias o bien tener más perspectivas

de promoción o de seguridad en el trabajo (sobre todo en el colectivo de mandos intermedios o directivos). Es evidente que de ninguna de estas ventajas se benefician aquellos que trabajan con jornada partida y tienen que pasar tantas horas fuera de su hogar cumpliendo estrictamente con su jornada de ocho horas.

Ahora bien, siendo estas las desventajas que puede tener mantener la jornada partida en lugar de realizar una jornada continua, existen otra serie de cuestiones económicas que no se han estudiado pero que pueden afectar tanto a los beneficios de la empresa como a la marcha de la economía en su conjunto. Por un lado, la jornada partida puede provocar unos altos costes para la empresa especialmente en invierno. La falta de horas de luz hace que el alargamiento de la jornada suponga una necesidad mayor de energía eléctrica. Las empresas que realizan jornada continuada pueden acabar el día al mismo tiempo que se reduce la luz diurna, eso supone que tienen que gastar menos energía para iluminar los locales en los que se desarrolla la actividad. El cambio de jornada partida a jornada continuada podría suponer un ahorro considerable de costes en energía eléctrica.

Por otro lado, las jornadas partidas sin posibilidad de flexibilización también pueden suponer un problema de desgaste de recursos para la sociedad en su conjunto. Cuando la mayoría de las personas comienzan y acaban de trabajar en un horario similar, las carreteras se colapsan y los trabajadores pasan un periodo excesivo de tiempo parados en embotellamientos. Esto produce un desgaste extraordinario de recursos en realizar traslados que sin atascos serían muy rápidos. Además, esto conlleva una tensión añadida a los trabajadores y trabajadoras y repercute no solo sobre su estado de ánimo, sino también sobre el rendimiento que pueden tener en el trabajo y por tanto en su productividad. Por último, el hecho de comer fuera de casa todos los días también provoca problemas de salud a medio y largo plazo derivados de la mala alimentación, aunque, por el contrario, promueve el sector de la restauración, lo que crea puestos de trabajo y mayor movimiento económico.

2.1.2. El teletrabajo

Otra de las opciones importantes a la hora de flexibilizar el horario de trabajo es la posibilidad de que este se pueda realizar desde

el hogar. El teletrabajo tiene dos caras, una son las consecuencias positivas que puede tener sobre la empresa. Aunque el teletrabajo supone un sobrecoste en cuanto a las conexiones a Internet de los que lo llevan adelante y el software necesario para que este sea una realidad, también puede suponer un ahorro para las empresas en la medida que se pueden ver reducidos sus costes de locales, oficinas, luz, agua, etc. Estos costes pasa a asumirlos el propio trabajador ya que realiza su labor en su casa. Al mismo tiempo, esta clase de trabajo también puede ganar en productividad, ya que la mejora del entorno y el hecho de encontrarse en el propio hogar puede propiciar una mayor concentración y un rendimiento superior.

Sin embargo, no es este el único punto de vista desde el que se puede ver esta clase de trabajo, ya que los beneficios para la vida familiar son evidentes. El hecho de no tener que trasladarse y evitar los espacios de tiempo de ida y de vuelta ya es por sí solo un avance espectacular. La posibilidad de trabajar a las horas que se desea y poder ajustar el horario laboral a las necesidades de la familia, permite conciliar mucho mejor las dos actividades. Esto se ve claramente en las características de los teletrabajadores. En su gran mayoría se trata de personas que tienen responsabilidades familiares (o bien con niños o niñas o con por personas mayores a su cargo) que viven alejados de su lugar de trabajo o que tienen problemas de movilidad (MERCADER UGUINA; PAREJO ALONSO, 2008: 83).

2.1.3. Trabajo a tiempo parcial

El contrato a tiempo parcial es otra de las maneras en las que se puede flexibilizar el tiempo de trabajo para que este sea compatible con la vida familiar. La posibilidad de trabajar menos horas permite la liberación de tiempo que puede ser dedicado para las labores que hay que realizar en el hogar, pero reduce los ingresos de quien practica esta modalidad de trabajo y merma las posibilidades de futuras pensiones o de los subsidios que se puedan percibir ya sea por desempleo o por enfermedad. Estos dos aspectos distintos pueden llevar a una cierta contradicción interna de esta medida, ya que si la persona empleada a tiempo parcial lo es de manera voluntaria, esta posibilidad tiene unas consecuencias muy positivas sobre sí mismo, mientras que si se trata de una posibilidad forzada, puede suponer un problema para aquella

persona que desea o necesita unos ingresos superiores a los que les proporciona esta clase de medida.

De hecho, si bien es verdad que la mayoría de las personas que optan por esta clase de empleo afirman que lo hacen para llevar a cabo una coordinación positiva entre el trabajo realizado y las labores domésticas y el cuidado de niños, niñas y ancianos, también se observa cómo el fenómeno del trabajo a tiempo parcial involuntario (es decir el no deseado) está en crecimiento en la Unión Europea. Gran parte del aumento de contratos de esta clase dentro de los países de la UE se debe a este fenómeno (ANXO, D., FAGAN, C., LETABLIER, M-T., PERRAUDIN, C. AND SMITH, M. 2007a:6). Esto nos permite cuestionarnos si realmente este crecimiento del trabajo a tiempo parcial está siendo positivo para la conciliación y para los trabajadores y trabajadoras o si, por el contrario, está resultando un sistema que precariza la situación de una parte de la población que opta por esta clase de trabajos ante la imposibilidad de acceder a uno a tiempo completo.

Para profundizar un poco más en esta modalidad de las medidas para compatibilizar vida personal, familiar y laboral, hay que reseñar las causas por las que se introducen éstas en una empresa. Según (GÓMEZ, S., PONS, C. AND MARTÍ, C. 2002) existen tres causas principales que llevan directamente al trabajo a tiempo parcial: la participación mayor de las mujeres en el mercado de trabajo (en Europa un tercio de ellas trabajan a tiempo parcial), la flexibilización de la organización del tiempo y del trabajo y el crecimiento del sector servicios en el que se concentran las tres cuartas partes de los trabajadores a tiempo parcial en los países de la OCDE. Por el contrario, (siguiendo a los mismos autores) existen una serie de factores que frenan el desarrollo de esta clase de contratación y que provocan que, en determinados países, su crecimiento sea menor que el de la media: la búsqueda de seguridad en el empleo, la menor remuneración, la cultura empresarial, la prevalencia de los contratos temporales y las pocas posibilidades de promoción en la carrera profesional.

Sin embargo, los efectos del trabajo a tiempo parcial no se reducen únicamente a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sino que su expansión también puede servir para aumentar el empleo en los países que tienen un alto porcentaje de trabajadores en esta modalidad.

La misma Estrategia Europea para el Empleo confirma la expansión del trabajo a tiempo parcial como una medida destinada a incrementar el empleo en la Comunidad Europea.

Los resultados que nos muestra la *Establishment Survey on Working Time 2004–2005* realizada en la Unión Europea (ANXO, D., FAGAN, C., LETABLIER, M-T., PERRAUDIN, C. AND SMITH, M. 2007a) nos dicen que si analizamos la incidencia del trabajo a tiempo parcial por clase de establecimientos, podemos observar una relación bastante directa entre la utilización de esta clase de contratos y el tamaño de la empresa, de modo que cuanto mayor es este, más posibilidades hay de que haga contratos de esta clase y viceversa. Del mismo modo, hay más trabajo a tiempo parcial en las empresas públicas y en aquellas en las que un alto porcentaje de los trabajadores son mujeres, que en el resto de compañías. Otro de los factores importantes que influyen en esto es el sector productivo al que pertenece la empresa. El sector servicios utiliza mucho más el trabajo a tiempo parcial que el resto de sectores (el porcentaje es especialmente elevado en los sectores de restauración y hostelería, educación, sanidad y trabajo social). También existe una relación (aunque menos significativa) en cuanto a la edad de los empleados y empleadas, ya que los establecimientos que no emplean a menores de treinta años o a mayores de cincuenta utilizan menos el empleo a tiempo parcial que aquellas empresas que tienen un porcentaje significativo de trabajadores en cualquiera de estas dos franjas de edad. Se constata también en este estudio que no existe relación alguna entre el empleo a tiempo parcial y el nivel de cualificación de los empleados de una empresa. Hay que añadir por último que existen otros dos factores que elevan la posibilidad de que la empresa utilice empleados con contratos a tiempo parcial: el que necesite que trabajen los fines de semana o en momentos puntuales de mucho trabajo, o el que sean empresas concienciadas con el tema de la conciliación personal, familiar y laboral, de modo que también den más ventajas a sus trabajadores y trabajadoras en otros campos relacionados con este tema. Tanto en un caso como en el otro se aprecia un porcentaje de contratos de esta clase superior a la media.

Si queremos analizar cuáles son los grupos que utilizan más el empleo a tiempo parcial, los resultados de la encuesta en la Comunidad Europea nos muestran que estos no son homogéneos. El colectivo más

generalizado es el de las madres con hijos pequeños o en edad escolar a su cargo. Estas son las que más a menudo aparecen en todos los países de la UE. En segundo lugar las mujeres que no tiene o hijas a su cuidado o que estos ya están en edades superiores a la escolarización obligatoria. Otros grupos como son los jóvenes o estudiantes, los que tienen una salud delicada o los que tienen que cuidar a gente mayor aparecen con mucha menor frecuencia. En esencia, los dos grandes grupos que utilizan esta clase de contratos son aquellos que tienen responsabilidades familiares y aquellos que están introduciéndose en el mercado de trabajo (jóvenes y estudiantes).

Por último, solamente cabe resaltar que la mayoría de los contratos a tiempo parcial que se dan en la UE se realizan con trabajadores que van todos los días a su empresa para trabajar un número menor de horas. En segundo lugar están aquellos contratos en los que los trabajadores van solamente unos pocos días a la semana (aunque esos días realicen jornadas completas) y por último, están los contratos a tiempo parcial con una gran flexibilidad horaria que se va fijando con una cierta antelación, pero sin una pauta predeterminada.

2.2. Permisos paternales y otros de largo plazo

Tanto los permisos paternales, como la posibilidad de años sabáticos, excedencias o permisos largos por otros motivos como formación, cuidado de mayores, etc. privan a las empresas de parte de sus empleados durante un periodo continuado de tiempo. Esta circunstancia no beneficia a priori a la empresa que concede esta clase de permisos. Es evidente que el objetivo principal de estas medidas es el bienestar de los trabajadores, pero este no mejora al mismo tiempo que se está trabajando en la empresa (como sucedía en los casos anteriores), sino que se hace a costa de dejar el trabajo temporalmente.

Es por ello que en estos casos, el principal aspecto que influye sobre las empresas tiene que ver con las dificultades que puede generar en una compañía el que una persona deje su trabajo durante un periodo de tiempo bastante elevado, ya sea por el permiso paternal o sea por la concesión de un año sabático o de una excedencia que les permita dedicar un tiempo a otros menesteres. En la Unión Europea, los problemas que más a menudo reflejan las empresas que han tenido

en los tres últimos años algún permiso de esta clase son los siguientes (por orden de prevalencia): La dificultad para encontrar trabajadores o trabajadoras que puedan sustituir a aquellos que se han ido; la falta de continuidad de los empleados o empleadas y del trabajo realizado; La incertidumbre que genera el no saber con exactitud cuándo va a volver la persona que está de permiso; El hecho de que se puedan juntar excesivos permisos al mismo tiempo y, por último, la dificultad que tienen las personas que se van para poder reincorporarse de una manera satisfactoria y rápida a su trabajo (ANXO, D., FAGAN, C., LETABLIER, M-T., PERRAUDIN, C. AND SMITH, M. 2007b).

Las estrategias más utilizadas para evitar estos efectos negativos en la productividad de las empresas en la Unión Europea son las de emplear a personas con un contrato de duración determinada y la de distribuir el trabajo existente entre los trabajadores y trabajadoras que quedan en la empresa. También pueden hacerlo recurriendo a empresas de trabajo temporal o a contratar definitivamente a nuevos empleados, pero estas estrategias son mucho menos utilizadas por las empresas europeas. En todo caso, existen también diferencias elevadas entre los sistemas utilizados por las empresas de unos y otros países.

2.3. Retiros anticipados o por fases

Los retiros anticipados (es decir antes de la edad de jubilación) o aquellos que se realizan por fases (de modo que alargan la edad de jubilación a través de reducir paulatinamente el tiempo de trabajo) son medidas que benefician a los trabajadores y trabajadoras mayores. Sin embargo, aunque la finalidad esencial de estas medidas es la de beneficiar a los sujetos que consiguen estas clases de retiros, con frecuencia se han utilizado como políticas de empresa. Cuando el paro juvenil era elevado y se quería incrementar el nivel de empleo de este colectivo, así como la sustitución de trabajadores mayores por otros jóvenes, se favorecieron los esquemas de retiro anticipado. Sin embargo, en estos momentos la tendencia es de alargar el tiempo de trabajo para aprovechar mejor los conocimientos de los trabajadores mayores y ahorrar dinero a la seguridad social. Por ello, ahora se potencian esquemas que alargan la edad de jubilación a través de reducciones progresivas de la jornada laboral.

De hecho, una de las razones que más han pesado en las compañías de la Unión Europea a la hora de ofrecer retiros anticipados ha sido que la empresa haya puesto en práctica una reducción de plantilla. El sistema de retiros anticipados ha permitido llevarlas adelante paliando en parte las consecuencias negativas de los despidos en los trabajadores más mayores (LEBER, U; WAGNER, A. 2007). También existe una relación directa entre las empresas que ofrecen esquemas flexibles de horarios y aquellas que tienen esquemas de retiro anticipado y entre aquellos que ofrecen un retiro por fases y los que ofrecen el retiro anticipado. En este último caso, casi tres cuartas partes de los que ofrecen a sus trabajadores y trabajadoras la primera posibilidad, también ofrecen la segunda.

3. La situación de España en el contexto europeo

En este apartado voy a analizar la situación de España en el contexto de la Unión Europea según los resultados de la “Encuesta europea sobre el horario de trabajo y la conciliación de la vida familiar y laboral” realizada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo²⁰⁰. Esta encuesta ofrece una comparativa entre la situación de los distintos países miembros de la Unión Europea y esto nos permite situar a España en su contexto más cercano.

3.1. Flexibilidad en el tiempo de trabajo

El primer tema que hemos analizado ha sido el de la flexibilidad en el tiempo de trabajo. España se sitúa aquí en una de las peores posiciones entre todos los países de la Unión Europea. CHUNG; KERKHOFS; ESTER: 2007 Realizan en su trabajo una clasificación de empresas según las medidas de flexibilización del tiempo de trabajo que instauran en su funcionamiento del día a día. Determinan seis tipos de empresas, dos de flexibilización alta (una orientada a los trabajadores y otra orientada a la empresa), tres de flexibilización intermedia (para el ciclo vital, para el día a día y para trabajo por encima de la jornada laboral) y por último aquellas empresas que prácticamente no tienen medidas de flexibilidad del tiempo de trabajo (que se denominan de flexibilización baja). Solamente Grecia y Hungría tienen un porcentaje de empresas en este

²⁰⁰ Ver la primera nota de este estudio.

último grupo superior al español. Un 41% de las empresas españolas no tienen medidas de flexibilidad del tiempo de trabajo y, por tanto, son clasificadas como de flexibilización baja. Esto es prácticamente el doble del porcentaje medio de la Unión Europea (que está en un 21%). En casi todos los demás tipos de empresa les pasa lo contrario: tienen unos porcentajes que son la mitad de la media. En el único caso en el que también está sobre la media es en el porcentaje de empresas con flexibilización media por medidas que permiten las horas extras, lo que a todas luces no suele ser una situación favorable para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Una de las conclusiones que saca este estudio es que el hecho de que las empresas introduzcan medidas para flexibilizar el tiempo de trabajo, depende principalmente de dos elementos. Uno es el tamaño de la empresa, de modo que a mayor tamaño, mayores posibilidades existen de que se encuentren medidas de flexibilización. Pero el segundo es el país en el que se encuentra la compañía, esto es, el entorno económico, cultural, legal y político, acaba determinando la posición de la empresa en cuanto a este tema. Los datos para nuestro país son bastante negativos (como ya he dicho) y en una clasificación global sobre las medidas de sus empresas en cuanto a este tema, el mismo estudio sitúa a nuestro país en la última posición con respecto al total de la UE.

3.1.1. Teletrabajo

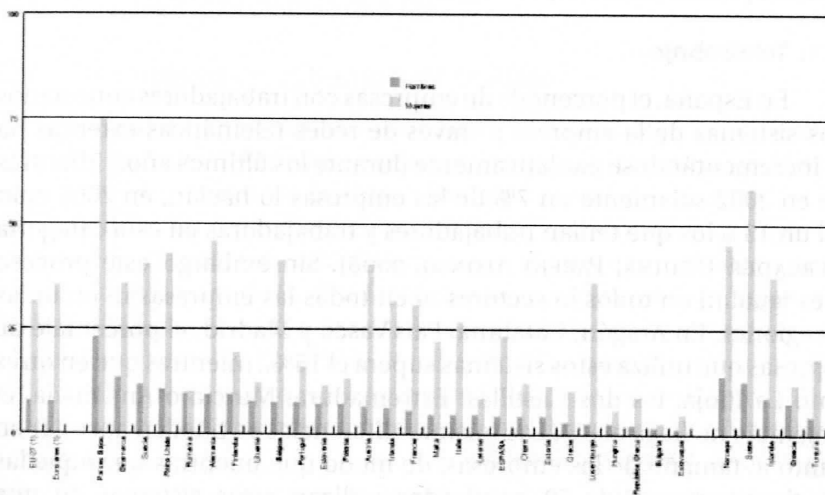
En España, el porcentaje de empresas con trabajadores conectados a los sistemas de la empresa a través de redes telemáticas externas ha ido incrementándose paulativamente durante los últimos años. Mientras que en 2002 solamente un 7% de las empresas lo hacían, en 2005 eran casi un 13% los que tenían trabajadores y trabajadoras en esta categoría (MERCADER UGUINA; PAREJO ALONSO, 2008). Sin embargo este proceso no es igual ni en todos los sectores ni en todas las empresas ni en todas las regiones. En Aragón, Cataluña, País Vasco y Madrid, el porcentaje de empresas que utiliza estos sistemas supera el 15%, mientras que en otras como La Rioja, las dos Castillas, Extremadura, Murcia o Andalucía, el porcentaje no llega al 8%. Las mismas diferencias se pueden apreciar en cuanto al tamaño de las empresas, de modo que mientras que aquellas que tienen menos de 50 empleados utilizan estos sistemas en una proporción muy baja, más de la mitad de aquellas que tienen un número

superior a 250 empleados los emplean. En cuanto a sectores económicos, son las actividades informáticas, la distribución energía eléctrica, gas y agua y el sector químico los que con mayor porcentaje utilizan este tipo de trabajo. Sin embargo, algunos como la construcción, la metalurgia, el textil, el transporte o la alimentación tienen unos porcentajes muy bajos de utilización de estas medidas, lo que parece derivarse directamente de la naturaleza de su actividad.

3.1.2. Trabajo a tiempo parcial

Los datos relativos al porcentaje de trabajadores y trabajadoras que en nuestro país disfrutaban de empleos a tiempo parcial no son más esperanzadores que los vistos con la flexibilidad del tiempo de trabajo. Según los datos de Eurostat España se encuentra en una posición bastante débil en cuanto al número de empleados y empleadas con esta clase de contratos. Solamente los países del Este tienen unos porcentajes de trabajo a tiempo parcial menores que los españoles. Las naciones que se pueden equiparar con la nuestra están todas por encima y la media comunitaria es prácticamente el doble que la de nuestro país.

Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial



Fuente: Eurostat (2009)

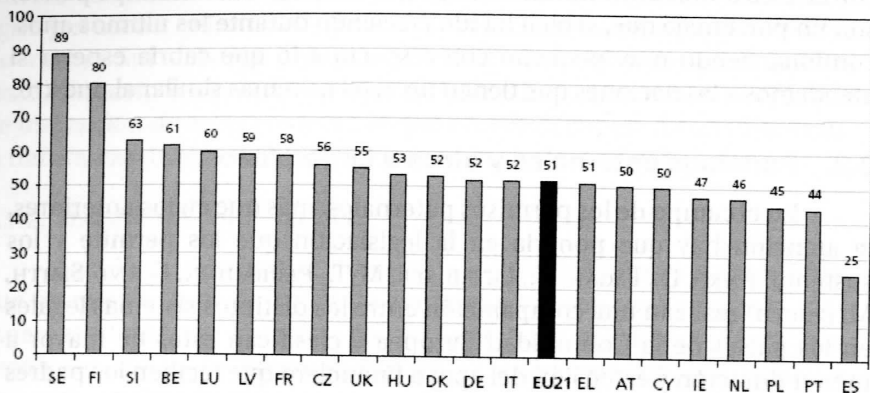
Nos encontramos pues en una situación débil comparativamente con el resto de países de nuestro entorno. Los trabajadores a tiempo parcial son un porcentaje que, si bien ha ido creciendo durante los últimos años, continua siendo muy pequeño con respecto a lo que cabría esperar si atendemos a las naciones que tienen un nivel de rentas similar al nuestro.

3.2. Permisos paternales y otros a largo plazo

En el campo de los permisos paternales, más que en los anteriores, la atención hay que ponerla en la legislación que los permite y los sustenta. ANXO, D., FAGAN, C., LETABLIER, M-T., PERRAUDIN, C. AND SMITH, M. (2007b) realizan una comparación entre los distintos sistemas legales en los países de la Comunidad Europea y clasifican estos de mayor a menor duración y extensión del apoyo financiero que reciben los padres para sus permisos de paternidad. Según esta clasificación, España se encuentra en uno de los últimos lugares. Solo Portugal, Países Bajos, Irlanda, Reino Unido y Chipre están por debajo de nuestro país en la extensión del apoyo financiero a sus padres y madres.

A pesar de esto, según el mismo estudio, los porcentajes de madres que cogen el permiso maternal se sitúa en una posición media, junto con Francia y Países Bajos. No sucede lo mismo con los padres. En este caso, el porcentaje de padres que cogen sus permisos paternales es muy bajo y uno de los más reducidos de la Unión Europea. En este sentido es significativo también el porcentaje de empresas en las que durante los tres últimos años ha habido alguna persona que haya tomado permiso por paternidad. En España, solamente una cuarta parte de ellas estaban en esta situación, mientras que la media europea es un 50% y el país que le sigue a España por la cola tiene un porcentaje de un 44%. Además, cuando el estudio profundiza para determinar otros factores que pueden influir en estos datos, como pueden ser el tamaño de la empresa, el porcentaje de mujeres que trabajan en ella, la proporción de empleados a tiempo parcial, el sector de actividad, etc., en todos los casos los porcentajes españoles son los más bajos, de lo que se puede deducir que esta situación a la cola de la Unión europea no depende de la estructura empresarial de nuestro país o de las posibles diferencias de nuestra idiosincrasia productiva, sino de cuestiones totalmente ajenas como son la cultura o el entorno.

Porcentaje de empresas con empleados con permiso paternal durante los tres últimos años



Fuente: ANXO, D., FAGAN, C., LETABLIER, M-T., PERRAUDIN, C. AND SMITH, M. (2007b): 15

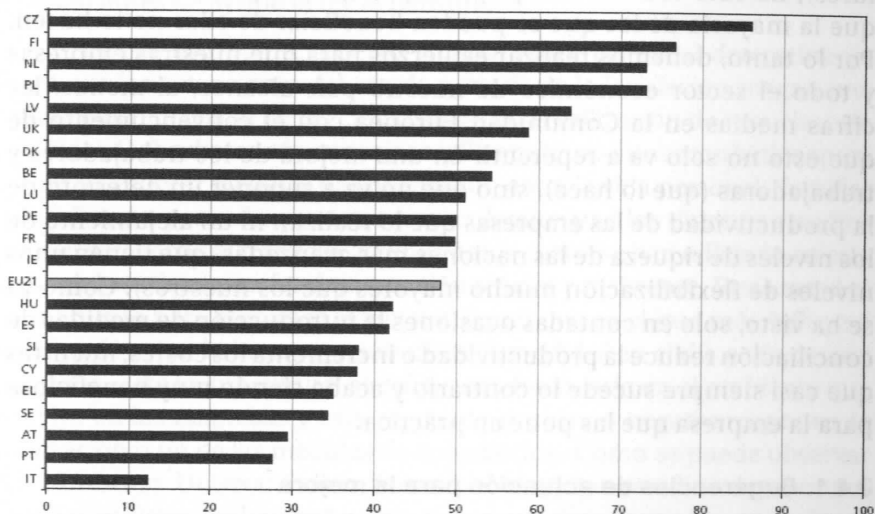
Tal vez sea esta poca incidencia de los permisos por paternidad lo que lleva a que España sea el país en el que menos problemas tienen el empresariado debido a estos mismos permisos. Sólo el cuatro por cien de las empresas entrevistadas por la encuesta europea afirmaban tener distorsiones debidas a esta clase de permisos. Dentro de este reducido porcentaje, la mayoría afirmaban que la dificultad se presentaba por la falta de continuidad de los trabajadores y del trabajo realizado. Solamente en segundo lugar (pero en una proporción mucho más baja) aparecía la dificultad para encontrar sustitutos para realizar el trabajo de las personas con permiso por paternidad.

A esto hay que añadir cómo España tiene también un bajo porcentaje de empresas que ofrecen otras clases de permisos de largo plazo como pueden ser los que se conceden para cuidar a mayores y familiares enfermos, los que se dan por causa de programas de formación o aquellos que se ofrecen por cualquier otra causa. Solo un 20% de las empresas españolas ofrecen al menos alguna de estas tres posibilidades a sus trabajadores y trabajadoras, mientras que la media comunitaria es de casi un 40% en los dos primeros casos y de un 25% por cien en el tercero. Estamos pues, en una posición muy baja dentro del entorno comunitario, encontrándose solamente Austria por debajo de estas cifras.

3.3. Retiros anticipados o por fases

La situación de las empresas españolas en cuanto al retiro anticipado está mucho más cerca de la media que lo que hemos visto en otros casos anteriores. Un poco más de un 40% de las compañías españolas ofrecen a sus empleados esta posibilidad. De ellas, casi la mitad (44%) lo hacen porque así lo fija la legislación vigente. Esto supone que la utilización de esta clase de retiro no responde a que las empresas intentan solventar un problema interno sino a la voluntad de los propios trabajadores. Una tercera parte de las empresas lo hacen por decisiones empresariales consensuadas con los éstos y tan sólo un diez por ciento ofrecen esta posibilidad por ambos motivos.

Porcentaje de empresas que ofrecen retiro anticipado a sus trabajadores



Fuente: LEBER, U; WAGNER, A. (2007):7

No sucede lo mismo con la oferta de retiro por fases. La oferta de esta clase de retiro en España es casi la mitad de la media comunitaria. Volvemos a estar en los últimos puestos con respecto a lo que sucede con el resto de los países de la Unión europea. Solamente cinco países están por detrás de nosotros en este campo. Además de esto, más de tres cuartas partes de los trabajadores que tienen esta opción no la utilizan, siendo en esto el sexto país en el que esta posibilidad es menos utilizada

por aquellos que se benefician de ella. El retiro en fases es, por lo tanto, algo residual en España, ya que no solo se ofrece poco, sino que, al mismo tiempo, es poco utilizado.

3.4. La situación de España en el contexto de la Unión Europea

Conclusión

Como se ha podido observar en los datos hasta ahora trabajados, la situación de nuestro país en cuanto al grupo de medidas que pueden favorecer la conciliación deja bastante que desear. Nos encontramos en los puestos de cola en cuanto a profundización en esta clase de actuaciones. Las empresas utilizan poco las medidas de conciliación y en ocasiones, cuando estas están (como es el caso del retiro por fases), no solo tenemos un porcentaje bajo comparativamente, sino que la mayoría de los que se pueden beneficiar de ellas no lo hacen. Por lo tanto, debemos realizar esfuerzos para que nuestras empresas y todo el sector económico de nuestro país alcance, al menos, las cifras medias en la Comunidad Europea con el convencimiento de que esto no solo va a repercutir en una mejora de los trabajadores y trabajadoras (que lo hace), sino que no va a suponer un deterioro de la productividad de las empresas que lo realizan ni un alejamiento de los niveles de riqueza de las naciones más avanzadas (que tienen unos niveles de flexibilización mucho mayores que los nuestros). Como ya se ha visto, solo en contadas ocasiones la introducción de medidas de conciliación reduce la productividad o incrementa los costes, mientras que casi siempre sucede lo contrario y acaba siendo muy beneficiosa para la empresa que las pone en práctica.

3.4.1. Sugerencias de actuación para la mejora

A la hora de sugerir como mejorar una situación debemos tener en cuenta varios aspectos, el legal y el cultural. En primer lugar tenemos la legislación que apoya las medidas de conciliación personal, familiar y laboral. Este factor es importante y se ha avanzado bastante en nuestro país en los últimos años. La legislación debe ofrecer una cobertura y unas medidas legales que faciliten el ofrecimiento de estas medidas de conciliación por parte de las empresas a sus trabajadores y trabajadoras o la exigencia de estos últimos a sus empresarios o empresarias. Sin

embargo, este marco necesario no tiene porqué resultar siempre en una mejora o en un incremento de la utilización de las medidas de conciliación. Se puede hacer una legislación magnífica para los contratos a tiempo parcial, pero como no se puede obligar a todos a realizarlo, los porcentajes de esta clase de contratos pueden seguir siendo reducidos. Podemos también elaborar unas normas sobre la flexibilización de horarios de potenciación de la jornada continuada, pero no se puede obligar a las empresas a implantarlas en sus puestos de trabajo ni a los trabajadores a adoptarlas si no lo desean, lo que muestra que la introducción de esta clase de medidas no solamente depende de la existencia de la legislación. Por ejemplo, una legislación magnífica en cuanto a permisos paternales o maternales puede quedar en agua de borrajas si la población decide no hacer uso de ella y se incorpora al trabajo antes de lo que la ley le permite.

Es por ello que el aspecto cultural juega un papel determinante para que las actuaciones del estado a través de la legislación tengan una traducción adecuada en las cifras finales de la utilización de esta clase de medidas. De hecho, con frecuencia se utilizan argumentos económicos para evitar incorporar medidas de conciliación entre la vida personal, familiar y la laboral a pesar de que estos (como demuestran los diversos estudios que se han hecho al respecto, algunos de los cuales se han reflejado en este artículo) no tiene una fundamentación teórica consistente. Estas razones son un velo para esconder el factor cultural que es el que más influye a la hora de evitar la incorporación de estas medidas en el día a día de una empresa. Este factor cultural se refleja con frecuencia en el ambiente que se vive en las empresas y esto repercute positiva o negativamente en la utilización o no de las medidas de conciliación. Como se puede observar en MERCADER UGUINA; PAREJO ALONSO, 2008:35, los estudios demuestran que las mujeres embarazadas que tienen un trato favorable en su lugar de trabajo tienen menos absentismo, cogen más tarde la baja por maternidad, hay más posibilidades de que vuelvan después del parto o los teletrabajadores son más leales en términos generales.

Por ello, el camino más efectivo para poder propiciar esa conciliación familiar y laboral viene por el cambio de mentalidad. Esto no puede provenir de la coacción sino de la persuasión. Los afectados (tanto empresarios como empleados) deben convencerse de que es mejor para

ellos, para la empresa y para la sociedad en general, que los horarios y la organización del trabajo sea tal que permita que la vida sea no solo el trabajo sino también la familia. Nuestra sociedad economizada parece decirnos todos los días que lo único importante es el trabajo. Hay que trabajar mucho para ganarse la vida y para tener un cierto prestigio en nuestra sociedad. Trabajar más es reconocido socialmente, pero dedicar tiempo a la familia no lo es. Si no se rompe con esta dinámica y se ponen las dos cosas a la misma altura, la conciliación va a ser vista como algo que sólo sirve para aquellos que no quieren ir a más, los que quieran promocionar y ser algo en esta vida, no van a conciliar, sino a trabajar horas y horas para progresar en la escala social.

Para romper con esta dinámica y rebajar la concepción economicista de progresión por el trabajo remunerado de una manera persuasiva y efectiva necesitamos signos ¿Cuándo veremos a un responsable político afirmar que acaba de trabajar todos los días a las 17:00 para poder dedicar más tiempo a la familia? ¿Cuándo veremos a una ministra agotar su permiso de maternidad? ¿Y a un ministro o diputado coger el permiso de paternidad? ¿Para cuándo los directivos y directivas de las empresas tendrán un horario razonable que acabe a horas que permitan pasar tiempo con la familia? ¿Para cuando se anularán todos los actos públicos fuera de horario de oficina? ¿Cuándo veremos a responsables políticos autonómicos o nacionales teletrabajando algunos días de la semana? Esta política de signos, es la que puede cambiar una concepción que solamente valora el trabajo remunerado y persuadir a la población de que tan importante es trabajar como pasar tiempo con los nuestros. La vida familiar no se basa en ganar mucho dinero para los hijos y el cónyuge o en hacer muchas cosas por ellos, sino en convivir, en estar con ellos, y esto no se puede hacer sin una política efectiva de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se necesita una política de potenciación en la que la conciliación sea un valor público, tanto para políticos como para directivos. Este es el camino más acertado para potenciar e incrementar la utilización de las medidas de conciliación en la empresa.

4. Bibliografía

ALLART, P. AND BELLMANN, L. (2005), 'Employers' demand for parttime workers: Incidence and motives in Germany and the Netherlands', in Ramioul, M., Huws, U. and Bollen, A. (eds.), *Measuring the Information Society*, 1st Edition, Leuven, Belgium.

ANXO, D., FAGAN, C., LETABLIER, M-T., PERRAUDIN, C. AND SMITH, M., EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, (2007a) *Part-time work in European companies: Establishment Survey on Working Time 2004–2005*, Luxembourg, Office for Official

Publications of the European Communities

(2007b) *Parental leave in European companies: Establishment Survey on Working Time 2004–2005*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

ANXO, D. AND BOULIN, J-Y. (COORDINATORS), EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, (2005) *Working time options over the life course: Changing social security structures*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

(2006) *Working time options over the life course: New work patterns and company strategies*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

CHUNG, HEEJUNG; KERKHOFS, MARCEL; ESTER, PETER; EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, (2007) *Working time flexibility in European companies: Establishment Survey on Working Time 2004–2005*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

Eurostat (2009) Eurostat Yearbook 2008, 1st Edition, Luxemburgo, Office for Official Publications of the European Communities.

GÓMEZ, S., PONS, C. AND MARTÍ, C. (2002) *Part-time work: Its evolution and results*, IESE research paper, No. 476, Barcelona/Madrid, IESE Business School, University of Navarra, 2002.

KODZ, J., DAVIS, S., LAIN, D., STREBLER, M., RICK, J. AND BATES, P. (2003) *Working long hours: A review of the evidence*, Volume 1 – Main report, Employment Relations Research Series, No. 16, London, UK Department of Trade and Industry.

KÜMMERLING, A. AND LEHNDORFF, S., EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (2007) *Extended and unusual working hours in European companies: Establishment Survey on Working Time 2004–2005*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

LEBER, UTE; WAGNER, ALEXANDRA; EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, (2007) *Early and phased retirement in European companies: Establishment Survey on Working Time 2004–2005*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

MERCADER UGUINA, JESÚS R.; PAREJO ALONSO, LUCIANO (2008): *Productividad y conciliación en la vida laboral y personal: Análisis de situación y propuestas para el futuro*, 1ª Edición, Madrid, Fundación Telefónica y editorial Ariel.

RIEDMANN, ARNOLD; BIELENSKI, HARALD; SZCZUROWSKA, TERESA; WAGNER, ALEXANDRA; EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, (2006) *Working time and work-life balance in European companies: Establishment Survey on Working Time 2004–2005*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.