

GUÍA PARA LA CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y FAMILIAR



CEA Confederación de
Empresarios de Andalucía

GUÍA PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

La globalización de los mercados, la desaparición de las fronteras, los movimientos migratorios y la evolución de la sociedad son factores que han introducido cambios sustanciales en la concepción tradicional del trabajo y han generado nuevas oportunidades de negocio.

En este contexto, determinados colectivos están adquiriendo especial relevancia en los modelos tradicionales de producción, destacando la cada vez mayor presencia de la mujer y de los inmigrantes. Asimismo, hay que reseñar el aumento de la presencia de las microempresas y empresarios autónomos en las relaciones de producción.

Por todo ello, y a fin de dotar a estos colectivos de recursos y herramientas que permitan su consolidación y profesionalización, la Confederación de Empresarios de Andalucía, en colaboración con el Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, edita unas Guías monográficas eminentemente prácticas que se correspondan con la nueva realidad social de nuestra comunidad y redunden en un beneficio de la sociedad en general.

Índice

1. INTRODUCCIÓN: PRESENTACIÓN.
2. CONCEPTO Y OBJETIVOS.
3. MEDIOS PARA LA IMPLANTACIÓN.
 - 3.1. MEDIDAS LEGALES.
 - 3.2. MEDIDAS CONVENCIONALES (NEGOCIACIÓN COLECTIVA).
4. LA IMPLANTACION DE LA CONCILIACION ENTRE PYMES ANDALUZAS.
5. LA IMPLANTACION DE LA CONCILIACION ENTRE LOS EMPRESARIOS AUTÓNOMOS ANDALUCES.
6. NUEVAS EXPECTATIVAS: LA FLEXISEGURIDAD.

1. Introducción: presentación.

La conciliación de la vida personal, laboral y familiar, forma parte hoy de la reflexión académica, del debate y del diálogo social, de la intervención pública y de la gestión empresarial, y es por dicho interés que suscita el tema que no se pueda entender, la misma, sin su complejidad, ya que desde hace varios años, se discute sobre sus contenidos y sobre sus protagonistas, sobre los contextos que la favorecen o la dificultan, se debate sobre la viabilidad de las posibles iniciativas en materia de conciliación y la bondad de sus efectos. No parece fuera de lugar, pues, detenerse un momento en la conciliación cualquiera que sea la visión que de ella se tenga.

Es por ello que tiene en sus manos una **Guía de conciliación de la vida laboral y familiar**, siendo su finalidad ofrecer, desde una perspectiva fundamentalmente práctica, una visión de las nuevas políticas sociales tanto desde el ámbito europeo, como desde el ámbito nacional y provincial, y en tanto afecte al mediano o al pequeño empresario o a la pequeña o gran empresa, ofrecer algunos de los mecanismos para su implantación.

2. Concepto y objetivos.

El concepto conciliación trabajo-familia se ha entendido de múltiples y diversas maneras.

Conciliación, en **sentido estricto**, se refiere a la compatibilización de los tiempos dedicados a la familia y al trabajo. Pero en un sentido amplio, hace referencia al desarrollo pleno de las personas en el ámbito del trabajo, afectivo, familiar, personal, de ocio, estudio e investigación, y a 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.

Conciliación en un **sentido amplio**, hace referencia al conjunto de medidas tendentes a paliar las dificultades que, la dicotomía entre la vida laboral, y la vida personal y familiar presenta. Es un tema que no se agota en el cuidado de menores, personas mayores, enfermas o con discapacidad, porque la persona realiza su vida de diversas formas y no sólo en familia. La conciliación hace referencia a la posibilidad de gestión del propio tiempo, (como es el caso de los autónomos), y la del trabajador. De ahí que hablar de conciliar supone enfrentarnos a un problema, no sólo de cantidad de tiempo, sino también la forma de distribuir el tiempo.

A veces, los empresarios y autónomos, pueden ver la conciliación como algo ajeno a su empresa y piensan que la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es un asunto

privado de sus trabajadores y que, en caso de mezclarse lo familiar y personal con el terreno laboral lo único real para la empresa es que les supondría un coste. Este pensamiento, está muy extendido, ya que la conciliación, de forma errónea, se relaciona directamente con temas como el absentismo, las bajas, la renuncia a puestos de trabajo....

Los objetivos, de conciliar la vida de los trabajadores, se relacionan directamente con una mayor productividad, ya que como es sabido, la productividad del trabajador se puede ver afectada por múltiples variables, entre las que se encuentran las relacionadas con la calidad de vida del trabajador, el esfuerzo y la dedicación a la empresa.

En este sentido, el efecto de las políticas de conciliación en la productividad de la empresa deriva, al menos en parte, del hecho de que se reduce la rotación, la sustitución y la reincorporación. Así, cuanto más específica sea la cualificación, formación y experiencia, mayor coste tendrá para la empresa que los trabajadores se ausenten del trabajo para atender a sus necesidades familiares, o incluso renuncien a su empleo para dedicarse plenamente a tales tareas.

La sustitución de una persona trabajadora altamente cualificada cuesta 1,5 veces su sueldo anual.

Los costes de reincorporación de una excedencia temporal larga, a partir de 36 meses, son similares a los de la contratación de una nueva persona.

Por ello, presentamos un esquema de los posibles objetivos que se pueden llevar a cabo implantando unas medidas flexibilizadas en las empresas:

La empresa consigue:

- Que se amplíe al máximo la capacidad de trabajo de los empleados.
- Que se sientan implicados en los objetivos empresariales.
- Que disminuyan los conflictos laborales.
- Que se reduzcan las bajas por enfermedad.
- Que se reduzca el absentismo laboral.
- Que mejore la lealtad hacia la compañía.
- Que mejore el índice de productividad de la plantilla.
- Que no solucionen desde el trabajo sus asuntos particulares.
- Que se reduzcan los costes de formación, pero que mejore la formación del trabajador.

Asimismo, habrá que tener en consideración a lo largo de la presente guía una serie de palabras claves, como son, flexibilidad, productividad, costes, mejoras, equidad, seguridad, negociación colectiva, conciliación.

3. Medidas para la implantación.

Las medidas de conciliación deben procurar la igualdad de oportunidades para todos, evitar situaciones de discriminación y hacer que todo el personal con independencia de su sexo o situación familiar, sepa que puede desarrollar su carrera profesional porque se valorará su trabajo y no las horas de permanencia en la empresa.

Es aconsejable que las medidas de conciliación se adapten a las personas trabajadoras y a sus distintas realidades familiares y personales, atendiendo siempre a las características y posibilidades de la empresa.

Se propone además, que estas medidas de conciliación no olviden unos de los conceptos básicos, LA FLEXIBILIDAD, teniendo en cuenta que cada colectivo tiene unas necesidades propias y unas preferencias en materia de conciliación.

Las empresas las constituyen las personas que la forman; por tanto, personas equilibradas crean empresas saludables y clientes satisfechos, y la experiencia nos ha demostrado que invertir en la creación de entornos de trabajo saludables donde la conciliación es una realidad aumenta los beneficios y reduce los costes, y esto se traduce en un aumento de la productividad y la competitividad de la empresa.

“Una mayor flexibilidad para los trabajadores, supone una mayor productividad y un mayor ahorro de costes”

Estas medidas podemos subdividir las en dos categorías:

- Medidas legales.
- Medidas Convencionales.

3.1. MEDIDAS LEGALES.

3.1.1 Principios inspiradores.

Son los principios constitucionales, los que inspiran el desarrollo normativo de la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, pero podemos decir que el principal es el **Principio de igualdad**.

3.1.2 Normativa europea.

La igualdad es también un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades son objetivos

que se deben integrar en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de sus miembros.

En lo referente a los aspectos de conciliación de la vida personal y familiar, varias normativas comunitarias inciden en la necesidad de que tanto la Comisión Europea como los estados miembros adopten medidas encaminadas a la adopción de un permiso de paternidad específico, medidas que favorezcan un reparto equilibrado entre hombres y mujeres de los cuidados de hijos e hijas y personas dependientes, y también la promoción periódica de campañas informativas y de sensibilización para provocar cambios de estructuras y actitudes indispensables para que haya una participación equilibrada entre hombres y mujeres en la esfera laboral y familiar, dirigidas tanto al conjunto de la población como a grupos específicos, entre otras.

Las Directivas 92/85/CEE, de 19 de octubre, en relación con la maternidad desde el punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada o en período de lactancia, y la Directiva 96/34/CEE, de 3 de junio, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, son ejemplos de esta preocupación por la igualdad y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

3.1.3 Normativa estatal.

En primer lugar, debemos recordar que la regulación básica sobre la conciliación es competencia exclusiva del Estado (149.1.1º CE). En segundo lugar, la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral, es una Ley que tiene por objeto la transposición de la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de Junio, sobre el permiso paternal.

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de la personas trabajadoras y junto a ella, la actual **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, junto con el **Plan estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)**, que establece doce ejes de actuación, siendo uno de ellos la corresponsabilidad. Estas leyes, no se comprenden en un cuerpo jurídico único, ni en una regulación con carácter de comprensiva de todas las realidades integrantes en la conciliación, sino que viene a establecer adicciones a lo ya recogido en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social, básicamente, se desprenden medidas sobre el permiso de maternidad, paternidad, excedencias, vacaciones y permisos, siendo de carácter obligatorio para el empresario o empresa, en los que se dé los supuestos, que posteriormente pasaremos a exponer de forma breve:

SUPUESTOS	DERECHOS	PRECISIONES
Permisos retribuidos	<p>Son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 15 días por matrimonio. - Dos días por nacimiento del hijo, o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización. 	<p>Sólo en caso de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.</p> <p>Son retribuidos.</p> <p>En caso de desplazamiento serán cuatro días.</p> <p>Es compatible con los permisos de paternidad, maternidad, por ello se computan aparte de los respectivos permisos.</p>
Lactancia	<p>Causa de reducción de la jornada laboral.</p> <p>Una hora al día, o reducción de media hora por día además de la posibilidad de acumular las horas como días libres</p>	<p>La reincorporación a la jornada ordinaria deberá ser preavisada al empresario con quince días de antelación</p> <p>No producirá la pérdida de las vacaciones para el trabajador cuando coincidan con la suspensión, incluso durante el año siguiente.</p>
Violencia de género	<p>Es el supuesto en el que la mujer trabajadora ha sido víctima de agresiones físicas, psicológicas, a su libertad sexual, amenazas coacción, por su cónyuge, ex cónyuge, o persona con la que esté, en una relación afectiva, sentimental aun no conviviendo con ella.</p>	<p>El derecho a la reducción de la jornada de trabajo con la disminución del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, adaptación del horario, horario flexible u otras formas que se utilicen en la empresa. Para volver a la jornada normal, se tendrá que preavisar con 15 días de antelación, siendo la trabajadora quien decide el tiempo de reducción.</p> <p>Deberá aportar el trabajador, orden judicial o informe del ministerio fiscal que indique la existencias de indicios</p> <p>El derecho a extinción del contrato por decisión de la trabajadora, si tuviera que abandonar definitivamente el puesto.</p> <p>No se computan como faltas de asistencia las motivadas por la situación de violencia de género, con el objeto de justificar un despido objetivo.</p>

<p>Permiso de paternidad</p>	<p>Causa de suspensión del contrato laboral</p> <p>Actualmente 13 días ininterrumpidos en el supuesto de nacimiento adopción o acogimiento con la posibilidad de que se amplíen en dos días más por cada hijo a partir del segundo.</p> <p>También cabe que el trabajador se acoja en los supuestos de adopción o acogimiento, siempre que no lo haya elegido el otro adoptante.</p> <p>En el supuesto de fallecimiento del cónyuge del trabajador, disfrutará de dicha suspensión, el otro progenitor, de la totalidad o lo que reste del período suspensivo.</p>	<p>Deberá realizar la comunicación al empresario con la debida antelación y en los términos del convenio colectivo que le sea de aplicación.</p> <p>Podrá disfrutarla el trabajador en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50% siempre por acuerdo con el empresario.</p> <p>La empresa no la paga, ya que dicha suspensión del contrato se da en las mismas condiciones que las de maternidad.</p>
<p>Permiso de maternidad</p>	<p>Causa de suspensión del contrato laboral.</p> <p>Actualmente abarca tanto el nacimiento de un hijo como la adopción y el acogimiento, en estos últimos dos casos, engloban a menores de seis años, como a mayores discapacitados, o simple acogimiento inferiores a un año.</p> <p>Se engloban parejas del mismo sexo.</p>	<p>Tendrá una duración de dieciséis semanas de forma interrumpida.</p> <p>En el supuesto de parto múltiple se incrementará en dos semanas por cada hijo a partir del segundo.</p>
<p>Exámenes prenatales y preparación al parto.</p>	<p>Permiso remunerado por la empresa la trabajadora, por el tiempo indispensable.</p>	
<p>Riesgo durante el embarazo</p>	<p>Causa de suspensión del contrato laboral con derecho a reserva del puesto del trabajo.</p> <p>En este supuesto, se tendrá en consideración, el estado biológico de la mujer y actividad que esta realiza en la empresa.</p>	<p>El empresario, de manera previa al embarazo, deberá proceder a realizar una evaluación de los riesgos que puedan afectar a la trabajadora embarazada, así como todos los procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud o del feto.</p>

		<p>Si de esta evaluación resultase algún riesgo deberá el empresario adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo.</p> <p>En el caso que no existiese puesto de trabajo o función compatible, podrá ser destinada a otro puesto de otro grupo o categoría.</p> <p>Sólo en caso, de no existir posibilidad alguna de cambiar de puesto de trabajo, se acudirá a la SUSPENSIÓN, la cual tendrá una duración hasta que la trabajadora inicie el periodo de descanso por maternidad o pueda reincorporar a su puesto u otro compatible.</p>
Riesgo durante la lactancia	En este supuesto no produce la suspensión del contrato laboral.	<p>El empresario debe velar por adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo para tratar de evitar la situación del riesgo.</p> <p>Estas medidas se adoptarán en tanto el hijo sea menor de 9 meses.</p> <p>En este caso, no obstante, para que surja la obligación de traslado del puesto de trabajo, la situación de riesgo ha de ser certificada por los servicios médicos del INSS o de la mutua.</p>
Reducción de la jornada de trabajo	<p>Fuera de los casos de lactancia, existen otros caso como son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Por razones de guarda legal de menores de 8 años o discapacitados física o sensorialmente. - Quienes se encarguen del cuidado de un familiar directo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. 	<p>Se tratan de reducciones de la jornada retribuida.</p> <p>Producirán una disminución proporcional del salario en al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.</p> <p>Cualquier discrepancia que surjan con el trabajador respecto a la determinación de los horarios o periodos, serán resueltas por al jurisdicción competente.</p>

Excedencia voluntaria	El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años .	Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
Excedencia para el cuidado de hijos	Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales , a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.	<p>Deberá reservar el puesto de trabajo durante el primer año tras dicho plazo, quedará la empresa obligada a reservar un puesto de trabajo del mismo grupo o categoría equivalente.</p> <p>Podrá dividirla.</p> <p>Esta misma situación se tendrá en cuenta para las indemnizaciones en caso de despido o extinción del contrato de trabajo.</p> <p>El despido durante este periodo de suspensión SERÁ NULO.</p>
Excedencia para el cuidado de familiares.	Los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.	<p>Se tendrá derecho a un periodo no superior a 2 años, para el cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.</p> <p>En cuanto a los casos de que la excedencia venga precedida de una reducción de jornada se estará a la situación del caso anterior.</p>

A la vista de cuanto antecede, se pueden plantear varias cuestiones, que bajo un punto de vista eminentemente práctico, pasamos a desarrollarlo a continuación mediante las siguientes preguntas:

- ¿Qué consecuencias traería un despido durante el periodo en el que el contrato del trabajador se encuentra en suspenso?

Será nula la decisión extintiva por causas objetivas, además de ser nulo el despido, del empresariado de trabajadores/as durante la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo por embarazo, adopción o acogimiento, el riesgo durante la lactancia natural, enfermedades del embarazo, (Rubéola Toxemia conocida también como pre-eclampsia, Infecciones urinarias, Hipertensión arterial, Enfermedades de transmisión sexual Toxoplasmosis.), parto o lactancia natural, la paternidad, el de las mujeres víctimas de violencia de género por el ejercicio de sus derechos.

- ¿Y en caso que se llevase a cabo después de la reincorporación del trabajador a su puesto?

Será nula la decisión extintiva por causas objetivas, además de ser nulo el despido, de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar la suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento durante los nueve meses siguientes a aquel en que se produjo la suspensión.

- ¿Qué pasa si no se cumple con las leyes sobre conciliación e igualdad?

Además de las sanciones que contempla la propia Ley, se califica como infracción muy grave. La comisión de la infracción acarrea sanciones pecuniarias que oscilan entre los de 6.251 y los 187.515 euros.

- ¿Tiene el empresario algún tipo de beneficio contratando a un empleado que sustituya temporalmente algunos de estos casos?

- Sí, así la contratación de desempleados que sustituyan a trabajadores con suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento y riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural tendrán una bonificación de 100 % de la cuota empresarial por todas las contingencias, durante toda la vigencia del contrato.

- Personas que sustituyan a trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán una bonificación del 100 % de la cuota empresarial por contingencias comunes durante el periodo de sustitución o 6 meses en supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

- Además la contratación de perceptores de prestaciones de desempleo durante más de un año y que sustituyan a trabajadores con excedencia para el cuidado de familiares tendrá una bonificación del 95, 60 y 50 % de la cuota empresarial por contingencias comunes durante el primer, segundo y tercer año de excedencia del trabajador sustituido.

3.2. MEDIDAS CONVENCIONALES.

La **negociación colectiva y la individual** en la empresa son importantes instrumentos para incrementar las medidas de conciliación. Por ejemplo a través de políticas de flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo y la movilidad geográfica.

La actual **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, permite el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada del trabajo para conciliar la vida personal y laboral mediante la negociación colectiva, pudiendo implantar medidas conciliadoras tanto a nivel de negociación colectiva, como planes en la propia empresa, mejorando con ello, lo establecido en la legislación actual, además de sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores.

Cada organización tendrá que ver qué medidas puede aplicar y cuáles son las más adecuadas para responder a las necesidades detectadas. La valoración de los costes, beneficios y consecuencias derivados de la aplicación de cada una de ellas será de especial utilidad para decidir qué medidas hay que aplicar y cómo y cuándo deben aplicarse.

Disponer de una ficha individual por cada una de las medidas concretas puede ayudar a planificar su aplicación y a la posterior puesta en práctica.

Sin que resulte una lista cerrada, citaremos algunas de las medidas que actualmente están empleando las empresas, ya sea por propia decisión o por lo establecido en algún convenio;

- En cuanto a la posibilidad de las horas de entrada y salida del lugar de trabajo para los trabajadores, se podría emplear:

- Semana laboral comprimida. La semana comprimida consiste en trabajar más tiempo de lunes a viernes para poder disfrutar de un día o medio día libre extra.
- Banco de horas. Se pueden gestionar de dos maneras: organizar individualmente, con un alto grado de libertad, las horas que cada empleado debe hacer al mes o al año y distribuir las de la manera que se estime más conveniente, o bien compensando las horas trabajadas de más con horas o días libres.

- En cuanto a flexibilizar la relación laboral:

- Trabajo a tiempo parcial
- Trabajo compartido
- Excedencias laborales
- Días libres para situaciones familiares excepcionales o para asuntos propios, además de los reconocidos legalmente.

- Respecto a las posibles prestaciones que podría ofrecer la empresa a sus trabajadores:

- Guarderías de empresas
- Seguro de vida
- Seguro de accidente
- Asistencia sanitaria para familiares directos.
- Plan de pensiones.
- Ticket o servicio de restaurante subvencionado

Sin olvidar, que todo ello dependerá como hemos dicho al principio, de la capacidad de la empresa, y de su propia estructura.

Haciéndonos eco de lo todo lo expuesto en este punto, recogemos a continuación, una serie de ejemplos que varias empresas han tomado, como son:

- Ampliación del permiso de maternidad de 16 a 18 semanas. Dos semanas más por hijo a partir del segundo en el mismo parto.

- Posibilidad de trabajar tras la baja por maternidad y hasta el primer año del bebé de lunes a viernes de 9,00 a 15,00 horas.

- El permiso de paternidad se amplía de 2 a 5 días, siete en caso de desplazamiento.

- Ayudas mensuales para guarderías de 60,10 euros brutos por cada hijo.

- Realizar un horario continuado de 8,00 a 16,00h con el fin de disponer de su tarde libre para recoger a los niños o disponer de más tiempo para la familia.

- Cabe la posibilidad de trabajar dos días a la semana desde su domicilio. Flexibilidad total de salida y entrada. Baja de un año en el caso de trillizos y ampliación cuando hay niños con problemas. El abandono del lugar de trabajo por emergencia familiar.

- También optar por las videoconferencias para ahorrar tiempo, dinero y noches fuera de casa.

- Jornada laboral de 33 horas y 20 minutos, teniendo con ello 29 días laborables de vacaciones. La jornada de los viernes finalizaría a las 14,00 horas.

- Jornada intensiva en verano. Gimnasio abierto las 24 horas y diferentes cursos para la mejora de la salud.

4. La implantación de la conciliación entre las PYMES Andaluzas.

En Andalucía, la política de conciliación propiamente dicha es relativamente reciente y se enmarca dentro de la Ley de Igualdad. Concretamente en la Ley 12/2007, de 22 de marzo, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, se ha reconocido de forma explícita el derecho a la conciliación de los hombres y las mujeres mediante la reforma del Estatuto para Andalucía, se ha establecido en su artículo 168, *“La Comunidad Autónoma impulsará políticas que favorezcan la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar”*.

Cada empresa es un micromundo, y en ese micromundo, es el que determina que el tamaño incide en el tipo de medidas que se pueden adoptar para favorecer la conciliación.

La diferencia fundamental estriba en las posibilidades que tiene cada tipo de empresa de sustituir a trabajadores/as, ya sea a través de turnos o de recortes de jornada.

En el caso de las pequeñas y micro-empresas cada persona es vital para el funcionamiento, ya que los equipos son pequeños. En el caso de la gran empresa es más fácil sustituir a trabajadores/as y adaptar horarios teniendo perfiles que pueden sustituir a otros. Este hecho es determinante a la hora de planificar cambios y escoger medidas para ponerlas en marcha.

Sin embargo, la PYME cuenta con el elemento de la flexibilidad como su principal característica favorecedora de la conciliación.

Estas políticas requieren tiempo y energía a las organizaciones. La clave del éxito no está únicamente en la implantación de medidas de conciliación, es imprescindible saber gestionar la flexibilidad y la conciliación.

Para la correcta planificación, diseño y posterior implantación de un plan de conciliación e igualdad es necesario prestar atención a las siguientes cuestiones:

1. Flexibilidad horaria.
2. Utilizar las nuevas tecnologías como apoyo.
3. Igualdad de oportunidades.
4. Sensibilizar y formar al personal de la empresa.
5. La comunicación entre los agentes intervinientes.
6. Desarrollo profesional de la mujer.
7. Que el personal directivo de ejemplo.

8. Dar la posibilidad al personal que participe en la creación del Plan.

La pregunta es ¿cómo se pueden implantar las medidas para la conciliación?

Desde la Junta de Andalucía se impulsa su implantación, ya sea mediante subvenciones como la que establece la Orden de 15 de marzo de 2007 o mediante premios, como el que concede los Premios Andalucía-Concilia para proyectos innovadores en conciliación laboral, las políticas conciliadoras de las empresas.

¿De qué forma puede una empresa apoyar la conciliación laboral y familiar?

Debe comenzar conociendo las necesidades de los empleados, modesta y cuidadosamente. Un experimento fallido puede ser mucho más dañino a largo plazo, que no hacer nada. Conviene asegurarse que todos los grupos de interés estén involucrados.

Es por ello que, aunque existen otros sistemas de implantación de planes de conciliación, o planes de igualdad, se podría seguir, para la implantación de plan de conciliación en la empresa cinco pasos básicos, y que consistentes en:

Primer Paso: *que sean los empresarios o los directivos de ellas, las personas que se comprometan, ya que es beneficioso para todos.*

Segundo Paso: *realizar un diagnóstico previo de la empresa, conociendo las necesidades que existen, las herramientas que se tiene a mano o las prioridades de conciliación que tienen los trabajadores.*

Tercer Paso: *que haya una integración total a la hora del diagnóstico, y de la decisiones a tomar.* Es fundamental informar a los empleados de los beneficios disponibles y explicar qué opciones han sido implementadas incluyendo los resultados esperados.

Cuarto Paso: *establecer tu “plan de conciliación”. Como bien sabemos, la capacidad y el volumen de cada empresa importa, de esta forma, si eres una empresa muy pequeña, concierta algún acuerdo en red con empresas similares a la tuya para establecer un “plan conjunto” (guarderías compartidas, turnos flexibles...) o para contratar un servicio temporal de asesoramiento para la integración de medidas de conciliación, como pueden ser empresas de recursos humanos.*

Quinto Paso: *realizar un control de la eficacia del plan diseñado, además de cada cierto tiempo realizar un diagnóstico de las posibles variables de tus trabajadores.*

5. La implantación de la conciliación entre los autónomos andaluces.

Las Comunidades Autónomas están adquiriendo una importancia cada vez mayor en todo lo referente a conciliación de la vida familiar y laboral. Es por ello, que establecer un **equilibrio entre la vida laboral y familiar** es ahora mucho más fácil para el sector de los **autónomos de Andalucía**, gracias a una serie de ayudas que el Gobierno regional está impulsando, pudiendo se encontrar en la Web de la junta de Andalucía, o la Seguridad Social.

- Estas ayudas podemos encontrarlas en la Orden de 15 de marzo de 2007, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas y su convocatoria al amparo de lo establecido en el Decreto 175/2006, de 10 de octubre, por el que se aprueba el Plan de Fomento y Consolidación del Trabajo Autónomo en Andalucía. Estableciendo las siguientes medidas:

· **Medidas para el apoyo a las mujeres trabajadoras.**

• **¿Qué requisitos debe reunir?**

La trabajadora autónoma deberá acreditar:

- a) Situación de maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo.
- b) Formalización dentro del período de 4 meses desde que se produce el hecho determinante de la contratación de una persona para prestar apoyo a la mujer autónoma.

• **¿En qué consiste la subvención?**

La presente ayuda consiste en una cantidad a tanto alzado, destinada a sufragar los gastos derivados de los costes salariales y de Seguridad Social por todos los conceptos derivados de la contratación de hasta un máximo de 3.000 €. Ésta se reducirá proporcionalmente cuando la contratación se realice por periodo inferior a cuatro meses.

• **¿Quién son las personas que más beneficia contratar?**

Las personas desempleadas, demandantes de empleo inscritas como tales, teniendo carácter preferente las contrataciones que se realicen con mujeres.

• **Documentos que deben aportarse.**

- Alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social o aquel que legal o estatutariamente le corresponda.

- Fotocopia compulsada del contrato de trabajo suscrito.
- Fotocopia compulsada de los TC2 correspondientes al mes en que se produce la contratación.
- Autorización de la persona o personas contratadas al órgano gestor para recabar información a la Tesorería General de la Seguridad Social.
- Documentación acreditativa de la situación de maternidad o asimilada.

-Otras ayudas para poder conciliar la vida familiar y laboral de los autónomos, son las **bonificaciones al empleo autónomo**.

- Las mujeres que se reincorporen a la actividad autónoma en los 2 años siguientes al parto tendrán derecho a una bonificación del 100% de la cuota por contingencias comunes correspondientes a la base mínima del régimen especial de trabajadores autónomos durante un año.
- Trabajadores autónomos que cesen la actividad por encontrarse en período de descanso por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural y que sean sustituidos por desempleados con contrato de interinidad bonificado, tendrá una bonificación del 100 % de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda al tipo de cotización establecido como obligatorio durante la sustitución.

6. Nuevas expectativas: la flexiseguridad.

Recogido en el tratado de Lisboa de 2007, es un concepto de moda actualmente en el ámbito nacional, pero con cierto bagaje histórico, y es que, aun siendo complicado pronunciarlo, su significado es tan sencillo como complementar tres elementos: **el primer elemento**, un coste de extinción de la relación laboral nulo o muy bajo, con las naturales excepciones de aquellos despidos que vulneran los Derechos Fundamentales y de lo que establezcan los convenios; **el segundo**, políticas activas, una mayor seguridad mediante el aprendizaje permanente, orientación y formación a los desempleados eficaces y vinculadas a las políticas pasivas o prestaciones de desempleo y **el tercer elemento**, una generosa prestación por desempleo financiada a cargo de los presupuestos generales.

Tiene su origen en el mercado laboral danés caracterizado por la flexibilidad en el empleo y por un modelo poco intervencionista que confía en los interlocutores sociales para regular sus condiciones de trabajo a través de los convenios colectivos.

No es flexibilidad para la empresa y seguridad para el trabajador, como se suele explicar ya que ambos necesitan flexibilidad y seguridad. El empresario necesita flexibilidad para

ser más competitivo y variar su plantilla en función de su producción, y la seguridad de un marco político y legal estable. Pero es que igualmente, el trabajador no sólo pide seguridad sino también flexibilidad.

Así la flexiseguridad es una estrategia fundamental para la adaptación del mercado de trabajo y las empresas privadas al nuevo mercado, significando organizaciones menos jerárquicas y promoción de fórmulas de contratación y acuerdos laborales personalizados en vez de diseños anticuados de talla única: flexibilidad en la estructuración del tiempo y el calendario de trabajo, tareas por objetivos (cultura de eficiencia frente a la de presencia); fomento de la carrera profesional y la formación a lo largo de la vida, conciliación de la vida personal y laboral e incentivos al teletrabajo; así como políticas activas de empleo en favor de inmigrantes, personas con discapacidad, jóvenes, mujeres y trabajadores de más edad.

De la misma manera, la flexiseguridad aboga porque las empresas puedan adaptar su mano de obra a unas condiciones económicas cambiantes y contratar a trabajadores que dispongan de una mejor combinación de capacidades y que sean más productivos y adaptables, aportando mayores niveles de innovación y competitividad.

De este modo, tanto empresas como trabajadores pueden beneficiarse de ambas, es decir, de una mejor organización del trabajo y de la “movilidad ascendente” resultante de la mejora de las capacidades y de las inversiones en formación, que las empresas rentabilizan y que ayudan a los trabajadores a adaptarse al cambio y aceptarlo.

En consecuencia, resultaría necesario acometer reformas para trasladar los principios que subyacen detrás de la flexiseguridad, basado en una modernización en el sistema de protección y entrada al empleo, una mejora de los sistemas de flexibilidad interna, y una mayor eficacia de la políticas activas y de los sistemas formativos.



CEA Confederación de
Empresarios de Andalucía



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO