

**Guía  
de buenas  
prácticas  
en materia de  
conciliación  
de la vida  
laboral y  
personal,  
dirigida al empresariado  
de Valdemoro**



**Ayuntamiento de Valdemoro**  
Concejalía de Acción Social,  
Mujer y Familia

...

# Guía de buenas prácticas en materia de conciliación de la vida laboral y personal, dirigida al empresariado de Valdemoro



Ayuntamiento de Valdemoro

Concejalía de Acción Social,  
Mujer y Familia



CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER  
**Comunidad de Madrid**

[www.madrid.org](http://www.madrid.org)



UNION EUROPEA  
Fondo Social Europeo





La incorporación de la mujer al mercado laboral ha motivado un cambio social significativo que hace necesaria la puesta en marcha de programas, proyectos e iniciativas destinados a conseguir que las personas trabajadoras puedan conciliar la vida laboral y personal.

Para ello hay que hacer una apuesta firme por la igualdad, mejorando la calidad de vida de todos los trabajadores y trabajadoras, así como las oportunidades de acceso y permanencia en el mercado de trabajo. Es preciso que todas las personas se desarrollen de una forma integral sin distinción de sexo, sólo teniendo en cuenta sus aspiraciones y aptitudes.

En este camino es preciso que los agentes económicos y la sociedad en general se impliquen, pero sobre todo es necesario el compromiso de los poderes públicos para que todas las personas trabajadoras de Valdemoro puedan conseguir compatibilizar su vida profesional y familiar.

El Ayuntamiento de Valdemoro ha decidido apoyar al empresariado del municipio en su nuevo reto de desarrollar y mejorar las medidas y estrategias de conciliación. Así, a través de la Concejalía de Acción Social, Mujer y Familia, ha editado esta guía en la que se presenta un abanico de propuestas que las empresas pueden poner en práctica para mejorar la calidad de la vida de la plantilla sin que ello afecte a sus resultados.

Es, por tanto, nuestro deseo que con esta guía nuevas firmas sigan su ejemplo y contribuyan de esta manera a que nuestro municipio sea un referente en el avance hacia la igualdad a todos los niveles.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several large, overlapping loops and a long horizontal stroke at the bottom.

José Miguel Moreno Torres  
Alcalde-Presidente



# Índice

	INTRODUCCIÓN . . . . .	7
I.	GLOSARIO DE TÉRMINOS. . . . .	9
II.	LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL . . . . .	13
III.	EJEMPLOS DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL . . . . .	16
IV.	LA LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 3/2007 DE 22 DE MARZO PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES. . . . .	31
	ANEXOS . . . . .	35
ANEXO 1	BIBLIOGRAFÍA. . . . .	37
ANEXO 2	NORMATIVA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL. . . . .	43



# introducción

La presente “Guía de Buenas Prácticas en Materia de Conciliación de la Vida Laboral y Personal, dirigida al empresariado de Valdemoro” realizada por el Área de Mujer del Ayuntamiento de Valdemoro, pretende ser una herramienta de apoyo y consulta dirigida al empresariado de este municipio con el fin de facilitar la incorporación de medidas de conciliación que faciliten la vida laboral y personal de los trabajadores del municipio. Esta iniciativa surge a raíz del Convenio de Colaboración firmado entre el Ayuntamiento y la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid para la realización de actuaciones que promuevan la conciliación de la vida laboral y personal.

La puesta en marcha por parte del empresariado de medidas que propicien y faciliten la conciliación de la vida laboral y personal debe ser una práctica habitual de los departamentos de recursos humanos o responsables del personal de las empresas, puesto que como veremos a lo largo de esta guía la conciliación no debe ser sólo una práctica de las grandes empresas, sino también de las medianas y pequeñas empresas. Así, la puesta en marcha de estas medidas supone una oportunidad para mejorar la gestión de las empresas, pues introduce nuevos métodos de trabajo y sistemas de calidad que permiten conciliar la vida de sus trabajadores y trabajadoras mejorando la productividad y la rentabilidad de las empresas.

Sin embargo, para alcanzar un nivel de conciliación efectiva donde los trabajadores y trabajadoras puedan compaginar las diferentes facetas de su vida, las políticas de conciliación deben ser aplicadas por todos los agentes de nuestra sociedad, no sólo por las empresas. Esta necesidad viene derivada del objetivo último de estas políticas de erradicar la cultura tradicional donde el reparto de las cargas familiares responde a una división de tareas en las que el hombre era el que realizaba el trabajo remunerado y la mujer permanecía en el hogar atendiendo a las necesidades familiares. Este cambio es un proceso complejo que requiere de la participación activa de las distintas administraciones, agentes sociales y económicos y de las empresas para su implantación definitiva en la sociedad.

Por esto, conciliar la vida laboral y personal sigue siendo un problema para todos los trabajadores y trabajadoras puesto que la organización de las empresas se sigue sustentando sobre la base del modelo patriarcal, sin tener en cuenta la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Para hacer frente a estas dificultades, el Ayuntamiento de Valdemoro ha realizado este trabajo a través del cual, tras hacer una exposición sobre qué es la conciliación de la vida laboral y personal y cuáles son los agentes que deben intervenir para hacer realidad la conciliación de todas las personas, ofrece ejemplos y recomendaciones de medidas de conciliación que ya han sido testadas con éxito en otros contextos, y que por sus características pueden ser implantadas por todas las empresas del municipio. Adicionalmente, la guía señala en su último apartado las principales modificaciones a las que las empresas tendrá que hacer frente tras la aprobación de la Ley 3/2007 de 22 de marzo sobre la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.





# I glosario de términos

Con el fin de facilitar la comprensión de esta guía, antes de entrar a analizar qué es la conciliación de la vida laboral y personal y las medidas de conciliación que las empresas de Valdemoro pueden incorporar a su organización interna, se exponen a continuación los conceptos más utilizados en ella y que forman parte del vocabulario habitual de las políticas de conciliación.

**ABSENTISMO** Falta de asistencia de los trabajadores al puesto de trabajo con justificación o sin ella. Se puede extinguir el contrato de trabajo ante determinadas faltas de asistencia de carácter intermitente, aún justificadas.

**ACCIÓN DE GÉNERO NEUTRAL** Cualquier acción que no puede tener como efecto el colocar a uno de los sexos en peor posición que el otro.

**ACCIÓN POSITIVA** Medida dirigida a un grupo determinado (en desventaja), con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces “Discriminación positiva”).

**ACOSO SEXUAL** El acoso sexual en el trabajo es toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de una empresa, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe, o debe saber, que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

**ACOSO SEXUAL AMBIENTAL** Suele considerarse así la forma de acosos que no exige una contrapartida directa en relación con el trabajo.

**ACTIVIDADES BÁSICAS DE LA VIDA DIARIA** Las tareas más elementales de la persona, que le permiten desenvolverse con un mínimo de autonomía e independencia, tales como: el cuidado personal, las actividades domésticas básicas, la movilidad esencial, reconocer personas y objetos, orientarse, entender y ejecutar órdenes o tareas sencillas.

**ANÁLISIS POR GÉNERO** Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

**AUDITORÍA DE GÉNERO** La auditoria de género analiza los ingresos y los gastos de gobiernos, instituciones, políticas y programas desde una perspectiva de género, con el fin de establecer el impacto diferencial de los presupuestos dedicados a mujeres y hombres.

**BARRERAS INVISIBLES** Dificultades resultantes de las expectativas, normas, valores tradicionales que impiden la capacitación (de la mujer) para los procesos de toma de decisiones para su participación en la sociedad.

**BUENAS PRÁCTICAS** Aquellas medidas, acciones y normas encaminadas a favorecer la conciliación de la vida familiar y profesional de mujeres, hombres, existentes en alguno de los países estudiados, y que pueden servir de modelo para otros.

**COMPOSICIÓN EQUILIBRADA** Presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60%, ni el 40%.

**CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL** Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas.

**CUOTA** Proporción dada o parte de puestos, escaños o recursos que deben ser atribuidos a un colectivo específico, generalmente siguiendo ciertas normas o criterios, con la que se pueden corregir un desequilibrio anterior, generalmente en posiciones de toma de decisiones o en cuanto al acceso a oportunidades de formación o a puestos de trabajo.

**CONTRATO A TIEMPO PARCIAL** Aquel en el que la prestación de servicios, durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, sea inferior a la limitación legalmente establecida (77 % de la jornada de aplicación).

**DISCRIMINACIÓN DIRECTA (En función del sexo)** Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón de su sexo.

**DISCRIMINACIÓN INDIRECTA (en función del sexo)** Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo, a menos que la diferencia de trato pueda justificarse por factores objetivos. (Directiva 76/2007/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976).

**DISCRIMINACIÓN POSITIVA** La discriminación positiva se refiere a las medidas que específicamente favorecen una categoría particular de personas (en este caso, mujeres) con el fin de mejorar su situación de representación en la sociedad. Habitualmente se utilizan en relación al empleo pero también en el ámbito público y otros puestos de representación.

**DEPENDENCIA** El estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta de o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal.

**EMPODERAMIENTO (Capacitación)** Para una plena participación en los procesos de toma de decisiones. Proceso de acceso a los recursos y desarrollo de las capacidades personales para poder participar activamente en modelar la vida propia y de su comunidad en términos económicos, sociales y políticos.

**ESTEREOTIPOS** Es una idea que se fija y se perpetúa con respecto a las características que presuponemos de uno u otro sexo.

**FÓRMULAS DE TRABAJO FLEXIBLES** Forma de trabajo que reconoce la necesidad de los/as trabajadores/as de equilibrar su vida familiar y laboral. Ofrece la oportunidad de ejecutar el horario laboral de manera que se adapte a las necesidades del trabajador/a.

**GÉNERO** Principio de organización social que se refiere a los roles e identidades sociales de mujeres y hombres, culturalmente contruidos, que varían según el contexto histórico y que pueden estar sujetos a cambios.

**HORA COMPLEMENTARIA** Aquellas que se exceden de las horas ordinarias pactadas en un contrato a tiempo parcial, que se pagarán y cotizarán como éstas y se realizarán por personal con contrato indefinido a tiempo parcial mediante pacto con el empresario o empresaria, con carácter voluntario por parte del trabajador/a y de distribución trimestral.

**HORARIO DE TRABAJO** Momentos precisos en que cada día se ha de entrar y salir del trabajo según la jornada. El horario sitúa con exactitud cuándo, dentro de cada día, la prestación es debida.

**HORARIO FLEXIBLE** Se habla de horario flexible, cuando se tiene la facultad de escoger, dentro de límites preestablecidos, los momentos de entrada y salida del trabajo respetando la duración de la jornada.

**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES** Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

**IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES** Ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo.

**IGUALDAD ENTRE SEXOS** Situación en la que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.

**INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CONJUNTO DE LAS POLÍTICAS /TRANSVERSALIDAD** Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se aplique, supervisen y evalúen (Comunicación de la Comisión COM (96) de 21 de febrero de 1996).

**JORNADAS ESPECIALES** Ampliación o reducción de la jornada y descanso regulado para determinados sectores o actividades como comercio, hostelería, transporte ferroviario y aéreo, trabajos en cámaras frigoríficas y de congelación.

**JORNADA LABORAL ESPECIAL** Es aquella distinta de la jornada a tiempo completo o a tiempo parcial, cuya utilización ha resultado necesaria en sectores de actividad específicos o ante la existencia de determinadas condiciones de trabajo, tales como el aislamiento o la lejanía, la insalubridad o penosidad, etc.

Aunque ha nacido como excepción a las jornadas ordinarias en la práctica es de uso cada vez más frecuente.

**PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES** Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre 40% y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres (Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre d 1996).

**PERMISO PARENTAL** El permiso parental consiste en el derecho de los padres (madres y padres) a tomar tiempo necesario del trabajo para cuidar a un recién nacido o bien para coordinar su cuidado. Los progenitores pueden usar este tiempo para pasarlo con sus hijos/as y conseguir así un equilibrio entre su trabajo y las responsabilidades familiares.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO** Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

**PLANES DE IGUALDAD** Conjunto ordenado de medidas que se acuerdan a la vista del diagnóstico de situación realizado para alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

**SEGREGACIÓN EN EL TRABAJO/EN EL EMPLEO** Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

**SEGREGACIÓN HORIZONTAL** Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos. (Véase “Segregación en el trabajo/en el empleo”).

**SEGREGACIÓN VERTICAL** Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos. (Véase “Segregación en el trabajo/en el empleo”).

**SENSIBILIDAD CON RESPECTO AL GÉNERO** Se refiere a tomar en consideración las diferentes situaciones y necesidades de las mujeres y los hombres, a través de un proceso de toma de decisiones, con el fin de promover la consecución de la igualdad de género.

**SEXO** identifica las diferencias biológicas entre mujeres y hombres percibidos como universales e inmutables.

**TRANSVERSALIDAD- “MAINSTREAMING”** Aplicar sistemáticamente la perspectiva de género en todas las acciones, programas y políticas y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

La organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos de modo que la perspectiva de género se incorpore a todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por todos los actores involucrados en la adopción de medidas políticas. (Instituto de la Mujer, 1992, Madrid).

**IGUAL SALARIO PARA UN TRABAJO DE IGUAL VALOR** Cuando el salario de un/a empleado/a está conectado con el valor del trabajo, pero no con el sexo o el género. En algunas ocasiones, las mujeres reciben un menor salario que los hombres por realizar el mismo trabajo. En otros casos, las mujeres reciben un menor salario a los hombres por hacer un trabajo de valor equivalente para su empleador. Ambas formas de discriminación pueden ser ilegales/ilícitas. Hombres que reciben un menor salario que las mujeres compañeras también tienen derecho a un salario igual.

**LENGUAJE DE GÉNERO NEUTRO** Esta expresión habitualmente se refiere a la utilización del lenguaje: tradicionalmente, las lenguas europeas revelan fuertes prejuicios sexistas: por ejemplo, “hombres” utilizado para todos los seres humanos, el pronombre masculino utilizado para ambos “él” y “ella”, etc... y algunas tendenciosas elecciones (o cambios de significado) de palabras cuando nos referimos a mujeres u hombres. En algunos estados se está convirtiendo en obligado el uso de lenguaje de género neutro en documentos oficiales y en escritos académicos. Pero es más difícil en idiomas con un fuerte “sistema gramatical de género” (ej.: idiomas latinos y germánicos, etc... en realidad la mayoría de los idiomas europeos). Existen directivas europeas, así como de ámbito nacional, para el fomento de la utilización del lenguaje neutral en documentos, oficios, libros de texto, etc... El tema resulta crucial cuando tiene que ver con la interpretación de las reglas existentes o la ley.

**POLÍTICA DE GÉNERO NEUTRO** Aquellas políticas que se muestran sin contener una dimensión de género específica. Sin embargo, rara vez las políticas gubernamentales tienen el mismo efecto en mujeres y hombres, incluso si a primera vista parece que se den en un contexto donde el género es irrelevante.

**ROLES DE GÉNERO** Comportamientos aprendidos que condicionan actividades, tareas y responsabilidades mostradas en una sociedad dada como “masculina” o “femenina”.

**UNIDADES DE GÉNERO** Órgano directivo de cada departamento ministerial al que se encomiendan las funciones relacionadas con el principio de igualdad.

# II la conciliación de la vida laboral y personal

El concepto de conciliación de la vida laboral y personal surge en el seno de la Unión Europea, en los años 80, como una parte destacada de sus políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y posteriormente es introducido en las legislaciones de los Estados Miembros (Ver anexo 2). Así, en el marco de este contexto y en consonancia con la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida laboral y personal de las personas trabajadoras y la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se ha validado la siguiente definición:

La conciliación de la vida laboral y personal consiste en combinar, gestionar, unir o integrar todas las facetas y requerimientos que surgen en la vida de las personas: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal.

Esta concepción de la conciliación de la vida laboral y personal dirigida a conseguir un cambio social que introduzca nuevos modelos organizativos basados en la corresponsabilidad social que permitan conciliar la vida laboral y personal de trabajadores y trabajadoras requiere de la participación de distintos actores:

- I **El Estado**, como actor encargado de diseñar e impulsar las políticas y coordinar los recursos.
- I **Las instituciones públicas**, las cuales deberán legislar sobre esta materia, realizar campañas de sensibilización, poner en marcha programas y proyectos dirigidos a promover la conciliación de la vida laboral y personal, así como apoyar a las empresas a través de subvenciones y otro tipo de ayudas de apoyo a la conciliación.
- I **Las familias**, en donde tanto las mujeres como los hombres deben asumir sus responsabilidades personales y laborales, de manera que los hombres deben aumentar su participación en las responsabilidades familiares y las mujeres acceder y mantenerse en el mercado laboral.
- I **Las empresas**, mediante la implantación de medidas de conciliación de la vida laboral y personal que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras.
- I **Los sindicatos**, que juegan un papel fundamental en la implantación de medidas de conciliación cuando participan en las negociaciones de los Convenios Colectivos.
- I **Los centros educativos**, ofreciendo una educación sobre la base de valores que fomenten la igualdad entre los hombres y las mujeres.
- I **Las asociaciones y organizaciones sin ánimo de lucro**, mediante la puesta en marcha de actividades y programas dirigidos a fomentar la conciliación de la vida laboral y personal.

Tabla 1: Agentes que intervienen en la conciliación de la vida laboral y personal



Fuente: elaboración propia de ECOTEC

Todos estos actores, tanto conjunta como individualmente, han ido estableciendo desde la aparición de las políticas de conciliación diversas medidas destinadas a erradicar, o cuando menos mitigar, los desequilibrios en el reparto de cargas entre el hombre y la mujer. Entre los modelos más exitosos a nivel Europeo destacan:

1. **El modelo francés** que está basado en una combinación de servicios, permisos parentales y transferencias monetarias.
2. **El modelo nórdico**, que se basa en la combinación de permisos parentales remunerados y servicios diversificados de cuidado.
3. **El modelo centroeuropeo**, que combina permisos parentales y transferencias monetarias a las familias.

Estos tres modelos, a pesar de sus diferencias por el papel que juega cada agente en la concesión de estos servicios, tienen una serie de similitudes que se sintetizan en la disposición de recursos y derechos que facilitan y permiten el reparto igualitario de cargas y la mejora de la calidad de vida de trabajadores y trabajadoras.

En España, estos modelos sirven de guía a las políticas nacionales y regionales de conciliación, que en nuestro país están trabajando por mejorar la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras a través de una batería de medidas que incluyen las siguientes:

- | Aumento del número de guarderías.
- | Especial atención al cuidado de las personas dependientes.
- | Aumento de los derechos de las trabajadoras en relación con la maternidad.
- | Ampliación del permiso de paternidad.
- | Ayudas a las madres trabajadoras.
- | Subvención directa a las familias por cada hijo nacido.

De entre todos los agentes que deben intervenir en la conciliación de la vida laboral y personal, esta guía se centra en el papel clave de las empresas como agente más cercano y que constituye el entorno laboral directo de los trabajadores y trabajadoras. El objetivo es analizar y recomendar una serie de medidas, que por sus características y diseño, pueden facilitar la incorporación de medidas de conciliación en las empresas del Municipio y por tanto mejorar la calidad de vida y equilibrar el reparto de cargas entre los ciudadanos y ciudadanas del municipio de Valdemoro.



## III ejemplo de medidas de conciliación de la vida laboral y personal

Una vez analizada la conciliación de la vida laboral y personal y visto quiénes son los agentes que participan en la conciliación, a lo largo de esta sección se explicarán las medidas de conciliación que pueden ser puestas en marcha por el empresariado de Valdemoro para ayudar a sus personal a conciliar su vida laboral y personal y qué, además, reportan beneficios a la empresa. Así, tras una explicación teórica sobre cada medida, se exponen ejemplos de buenas prácticas que ya han sido implantadas en empresas y que, por tanto, pueden servir de guía al empresariado para implantarlas en sus empresas.

Todas las medidas que se exponen en esta sección permiten compatibilizar los objetivos empresariales con las responsabilidades personales y familiares de su personal y son aptas para su aplicación en todas las empresas, independientemente de su tamaño y de la actividad que realicen. Estas medidas están dirigidas principalmente a favorecer la flexibilidad, establecer medidas de apoyo y asesoramiento personal y a ofrecer servicios de apoyo a su personal, tal y como se establece en el siguiente cuadro:

Tabla 2: Medidas y tipos de medidas de conciliación

MEDIDAS	TIPOS
FLEXIBILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>  FLEXIBILIDAD HORARIA</li> <li>  FLEXIBILIDAD DE EXCEDENCIAS O PERMISOS LARGOS</li> <li>  FLEXIBILIDAD DE ESPACIO</li> </ul>
ASESORAMIENTO Y APOYO LABORAL Y PERSONAL.	<ul style="list-style-type: none"> <li>  SERVICIO DE ASESORAMIENTO</li> <li>  FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL</li> </ul>
SERVICIOS DE APOYO AL PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>  SERVICIOS DE GUARDERÍAS Y CENTROS DE ATENCIÓN A PERSONAS DEPENDIENTES</li> <li>  OTROS SERVICIOS</li> </ul>

Fte: ECOTEC 2007

A continuación, analizaremos las medidas que han sido y están siendo aplicadas por las empresas, formal o informalmente, con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores y trabajadoras, además de las ventajas y desventajas que implica la aplicación de las mismas.

## III.1 medidas de flexibilidad

Las **medidas de flexibilidad** permiten a las personas trabajadoras gestionar su tiempo y espacio laboral en consenso con las empresas permitiéndoles compaginar su vida laboral y personal y contribuyendo a aumentar la productividad de las empresas. Esta flexibilidad requiere de una serie de transformaciones en la organización de la producción y el trabajo, que conllevan un conocimiento y análisis en profundidad de las tareas y funciones que realiza cada trabajador y trabajadora.

### III.1.1 flexibilidad horaria

La **flexibilidad horaria** permite la distribución del tiempo de trabajo pactado entre las personas trabajadoras y el empresariado independientemente del tipo de contrato que se tenga (parcial, indefinido, temporal...), de manera que permiten la implantación de horarios flexibles adaptados a las necesidades de los empleados/as y de los empresarios/as. El 62 % de las empresas de Valdemoro tiene implantada estas medidas<sup>1</sup>. Así, entre las modalidades de flexibilidad horaria más extendidas, destacamos:

- I **Horario flexible:** El personal debe trabajar 8 horas, pero pueden decidir ellos mismos a qué hora empiezan a trabajar y a qué hora salen, a partir de un horario flexible establecido.  
Trabajo a tiempo parcial: el trabajador/a puede trabajar media jornada.
- I **Jornada reducida:** El trabajador/a puede acogerse a una jornada reducida, con la correspondiente reducción de su sueldo, por algún motivo personal.
- I **Semana comprimida:** El personal puede trabajar más horas al día y a cambio recibir un día o medio día libre a la semana.  
Cómputo de horas semanales o mensuales La plantilla trabaja un determinado número de horas semanales o mensuales, de manera que el total de las horas trabajadas al día puede cambiar en función de las necesidades personales de los empleados/as.
- I **Elección de turnos:** Los trabajadores/as tienen opción a elegir el turno que prefieren o posibilidad de cambiarlo, si lo necesita por algún motivo personal.

Una vez expuestas las medidas de conciliación más extendidas, a continuación se exponen **ejemplos de medidas de conciliación de algunas de estas modalidades** que se han implantado en empresas del entorno europeo, nacional y local.

#### **HORARIO LABORAL FLEXIBLE**

**KOPLOPERS COLLECTION**, ofrece flexibilidad en la entrada al trabajo, entre las 7.00 y las 9.00 de la mañana.

**ALCATEL**, permite una flexibilidad total a los trabajadores/as que se dedican a los trabajos de desarrollo, asistencia y pre-venta. Su único requisito es que fichen en el control de seguridad.

**CAJA MADRID**, aunque su horario de trabajo es de 8.00 a 15.00 horas, permite una flexibilidad de media hora respecto a su horario de entrada y de salida.

**NESTLÉ**, la hora de entrada es de 7.30 a 9.15 de la mañana y la salida entre las 17.00 y la 19.30 horas. En los turnos de fábrica la flexibilidad se contempla dando la posibilidad a las madres de familia para que no hagan turno de noche.

1. Datos de la Guía de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de el municipio de Valdemoro, 2006,

**MUSEO GUGGENHEIM (Bilbao)**, tiene establecida la flexibilidad de entrada y salida con 16 horarios diferentes aprobados. Su filosofía es “cien empleados/as, cien excepciones”.

**TEXTIL (Barcelona)**, a las 18.00 horas cierra la oficina y no queda nadie en el centro de trabajo.

**ALBINOL**, (empresas ubicadas en la Comunidad de Madrid), ofrecen a sus trabajadores/as la posibilidad de horarios flexibles.

**M.J.J. REALIZ DEC. CINE, SA**, (empresa ubicada en la Comunidad de Madrid) ofrecen a su plantilla la posibilidad de compensar horas de trabajo.

**DISEÑOS Y DECORADOS CERÁMICOS, SL**, (empresa ubicada en el municipio de Navalcarnero) ofrece horarios totalmente flexibles de entrada y salida a sus trabajadores/as. La empresa permanece abierta entre las 7.00 de la mañana y las 20.00 de la tarde y en este horario cada trabajador/a realiza el horario que desea, siempre que las condiciones de su puesto se lo permitan y trabajen 8 horas al día.

### TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y JORNADA LABORAL REDUCIDA

**KOPLOPERS COLLECTION**, ofrece la posibilidad a su plantilla de reorganizar la jornada de trabajo bien con trabajo a tiempo parcial o trabajos compartidos.

**IBERDROLA**, ofrece la posibilidad de la reducción de la jornada para las madres a 5 horas, sin que esto implique reducción salarial, durante el primer año de vida del niño.

**SIGENTA AGRO**, el personal de fábrica que tiene personas a su cargo, tiene turno de 8.00 a 15.00 horas.

**INFOJOBS**: tiene establecido un horario de 9.00 a 18.00 horas y un grupo de personas tiene jornada parcial de modo puntual y por motivos personales.

**KIDSCO**, a pesar de ofrecer un servicio de atención al ciudadano (guarderías) han conseguido ofrecer a un número significativo de trabajadores y trabajadoras jornadas continuas, reducidas y a tiempo parciales.

**LOUIS VUITTON (Barcelona)**: el 8% de su personal tiene jornada reducida o contratos a tiempo parcial.

**PROCTER & GAMBLE**, tiene abierta la posibilidad de la jornada laboral reducida a todas las personas trabajadoras, pero siempre dependiendo del volumen de trabajo y del análisis de cómo repercutirá esta medida en el resto del equipo. Ofrecen la posibilidad de trabajar menos días por semana o menos horas al día.

**PARTEK CARGOTEC, S.A**, (empresa ubicada en el Comunidad de Madrid), ofrecen a sus trabajadores/as la posibilidad de reducción de jornadas.

**DISEÑOS Y DECORADOS CERÁMICOS, S.L.** (Navalcarnero) ofrece a toda su plantilla la posibilidad de acogerse a una jornada a tiempo parcial.

### SEMANA LABORAL COMPRIMIDA Y HORAS ANUALES, MENSUALES O SEMANALES

**COMERCIAL ALFORJA**, sus empleados/as trabajan más horas de lunes a jueves, de manera que, el viernes salen de trabajar a las 14.00 de la tarde.

**MRW**, ofrece a sus trabajadores/as la posibilidad de trabajar en horario intensivo, lo que facilita que sus empleados/as tengan más horas libres continuadas para dedicarse a sus intereses personales.

**GROUPAMA PLUS ULTRA**, ha anualizado su jornada laboral, que es de 1.715 horas y ofrece a sus trabajadores/as la posibilidad de entrada y salida con control de presencia en la empresa.

**ASEPEYO**: tiene una jornada laboral comprimida todo el año que supone salir los viernes a las 15.00 horas. Durante el verano se puede no trabajar durante algunas tardes en función de la carga de trabajo.

**INDRA:** su personal trabaja una media de 8 horas y media a cambio de no trabajar los viernes por la tarde.

**CEIN** (Navarra), su personal trabaja sólo durante dos tardes a la semana y esto no impide que la empresa se organice de tal forma, que todos los horarios se cubren convenientemente. Se trabaja 3 días de 8.00 a 15.00 horas y dos de 8.30 a 14.30 horas y de 16.00 a 18.30 horas. Tienen jornada intensiva del 15 de julio al 30 de septiembre de 8.00 a 15.00 horas.

**INLADE** (empresa ubicada en la Comunidad de Madrid), ofrece a su plantilla la posibilidad de realizar un cómputo anual de sus horas y organizar los días de libranza.

**TAPIZADOS NEW MODEM** (Navalcarnero), ofrece a su personal la posibilidad de compensar horas de trabajo, de manera que si un día tienen que salir antes, por un motivo personal, pueden recuperarlas otros días. La compensación de horas por ausencias del trabajo se pueden compensar en el día, durante la semana o incluso durante el mes. Por lo que pueden trabajar más unos días y otros menos.

La aplicación de estas medidas supone una serie de **ventajas y desventajas para las empresas**. No obstante, hay que resaltar que el aumento de la productividad de las personas trabajadoras es un dato muy importante para analizar y tener en cuenta por las empresas que quieran implantar estas medidas.

Tabla 3: Ventajas y desventajas de la aplicación de medidas de flexibilidad en las empresas.

<b>VENTAJAS</b>	<b>DESVENTAJAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>  Permiten adaptar las horas de trabajo a las necesidades y circunstancias personales de cada trabajador/a.</li> <li>  Facilitan a los trabajadores/as tiempo para que puedan seguir formándose.</li> <li>  Permiten a la empresa estar abierta y en funcionamiento durante más tiempo.</li> <li>  Permiten a los empresarios/as introducir ajustes en función de la demanda de trabajo.</li> <li>  Reducen el absentismo laboral.</li> <li>  Aumentan la productividad de las empresas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>  Problemas en la organización de la empresa si todos los trabajadores y trabajadoras demandan reducción de trabajo o el mismo horario.</li> <li>  El trabajo parcial puede tener efectos negativos sobre el personal de la empresa que lo solicite, ya que este tipo de trabajo se asocia a empleos que requieren escasas habilidades y a sectores de bajos salarios.</li> </ul>

Fte: ECOTEC 2007

### III.1.2 flexibilidad en las excedencias y permisos largos

La flexibilidad en la toma de excedencias y permisos largos permite distribuir de forma irregular los tiempos de trabajo en función de las necesidades de las personas trabajadoras. Estas medidas son valoradas muy positivamente por el personal porque les permite poder compaginar su vida laboral y personal. Las principales prácticas utilizadas por las empresas son las siguientes:

- | **Permiso de maternidad y paternidad más allá de lo establecido por ley:** la empresa concede a su personal un permiso superior al establecido por la ley.
- | **Ampliación del permiso vacacional:** la empresa concede a su plantilla un permiso superior al establecido por la ley.

- | **Flexibilidad en la toma de vacaciones:** las personas trabajadoras pueden tomarse días de vacaciones cuando lo consideren oportunos en funciones de sus preferencias y necesidades, a lo largo de todo el año.
- | **Banco de tiempo libre:** Los trabajadores y trabajadoras pueden disponer de más tiempo libre renunciando a su sueldo.
- | **Excedencias para el cuidado de los hijos e hijas:** los empleados y empleadas pueden acogerse a una excedencia durante un periodo acordado con la empresa para el cuidado de sus hijos/as, renunciando a su sueldo, pero teniendo garantizado su puesto de trabajo.
- | **Excedencia para el cuidado de personas dependientes:** los trabajadores y trabajadoras pueden acogerse a una excedencia durante un periodo acordado con la empresa para el cuidado de personas dependientes (personas mayores, minusválidos...) renunciando a su sueldo, pero teniendo garantizado su puesto de trabajo.
- | **Posibilidad de dejar el trabajo por emergencia personal, la empresa permite a su personal abandonar su puesto de trabajo para atender a una emergencia personal:** Las personas trabajadoras deben acordar con la empresa si estas horas de ausencias tienen que ser recuperadas o no.

Seguidamente se expondrán una serie de ejemplos de medidas implantadas en empresas relacionadas con la flexibilidad en las excedencias y permisos largos:

### EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES

**VODAFONE**, si una persona trabajadora se acoge a la excedencia por cuidado de hijos/as enfermos, se plantea la sustitución de estas personas para no sobrecargar a los demás empleados/as de la compañía. Cuando se incorpora una persona por baja o permiso, se hace un esfuerzo por parte de toda la plantilla para ponerle al día, además de mantenerle las mismas condiciones y el mismo puesto de trabajo.

**IESE**, tiene establecido como parte de la cultura de la empresa, que los padres puedan acogerse a una excedencia para el cuidado de sus hijos/as y reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo.

**GAES**, las excedencias pueden ser desde dos meses en adelante, manteniendo la antigüedad en la empresa.

**ASEPEYO**: durante las excedencias por el cuidado de los menores, la empresa sigue pagándoles el Plan de Pensiones.

**CAJA MADRID**: tienen periodos sabáticos que van de seis meses a dos años, siempre que el personal cumpla ciertos requisitos.

**IFEMA**: su personal contratado con menos de un año de antigüedad pueden optar a excedencias entre 2 y 5 años con derecho preferente al reingreso.

### FLEXIBILIDAD PARA DÍAS DE PERMISO Y VACACIONES CORTAS

**HSBC**, ofrece 4 días por asuntos propios.

**ERNST & YOUNG**, ofrece a todos sus trabajadores/as cambiar horas extras trabajadas por días libres.

**ASEPEYO**, pone a disposición de su plantilla 21 horas libres para asuntos personales sin sueldo o a cuenta de las vacaciones.

### PERMISO DE LACTANCIA MÁS ALLÁ DE LO ESTABLECIDO POR LA LEY

**MRW**, se concede un permiso de lactancia de 30 minutos, más del mínimo legal, hasta que los niños/as cumplen 9 meses.

**NESTLÉ**, permite unir y acumular el permiso de lactancia (15 días) al de maternidad.

**MAZDA**: tiene establecido una flexibilidad en la adaptación y distribución de las bajas por lactancia.

### PERMISO POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD MÁS ALLÁ DE LOS ESTABLECIDO POR LA LEY

**KOPLOPERS COLLECTION**, ofrece flexibilidad a las mujeres embarazadas sobre su elección de cómo pasar las semanas previas al permiso de maternidad, bien trabajando menos horas, o bien acogiéndose a permisos no pagados.

**VODAFONE**, las madres pueden quedarse en casa después del periodo de maternidad estipulado por ley si renuncian a su sueldo. La empresa les garantizan volver a su antiguo puesto.

**NESTLÉ**, ofrece a sus empleadas alargar la baja de maternidad y la reincorporación a tiempo parcial.

**DANONE**, ofrece 18 semanas y 15 días más por lactancia, que se suelen acumular en horas.

**HSBC**, ofrece la posibilidad de unir la baja de maternidad a las vacaciones de forma que las madres puedan estar con su bebe cerca de 5 meses y medios seguidos.

**MAZDA**: amplía el permiso de paternidad en una semana.

**KIDSKO**: ha permitido a una trabajadora acogerse a un permiso de 1 mes para viajar a Colombia para tramitar una adopción.

**ASOCIACIÓN ROSAS DEL CAMINO** (Residencias de Mayores de Navalcarnero), ofrece a su plantilla permisos de maternidad y paternidad más allá de lo establecido en la ley sin retribución, pero garantizándoles el puesto de trabajo.

Al igual que las medidas de flexibilidad horaria la aplicación de estas medidas implica para las empresas una serie de ventajas y desventajas:

Tabla 4: Ventajas y desventajas de la aplicación de medidas de flexibilidad en las excedencias y permisos en las empresas.

VENTAJAS	DESVENTAJAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>I Disminución del absentismo laboral.</li> <li>I Fidelización de los trabajadores/as.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>I Suponen una pérdida de ingresos para la jubilación, puesto que algunas de estas medidas no conllevan un pago de cotizaciones a la seguridad social.</li> <li>I Hace necesario reorganizar el trabajo cuando se producen las excedencias y los permisos.</li> </ul>

Fte: ECOTEC 2007

### III.1.3 flexibilidad en el espacio

Las nuevas tecnologías y los equipos de telecomunicación evitan que la presencia física en determinados puestos de trabajo ya no sea imprescindible. No obstante, su aplicación no siempre es posible y queda condicionada a las características de los puestos de trabajo. A pesar de ello, a continuación se recogen ejemplos de medidas de conciliación que pueden ser implantadas en las empresas de Valdemoro:

| **Trabajo a distancia.** Consiste en que los empleados/as, ocasionalmente o varios días a la semana, pueden realizar su actividad fuera de su lugar de trabajo, (en su casa, en otro establecimiento de la empresa, una oficina satélite, desplazado a un cliente, etc.), evitando largos desplazamiento o atascos, al ir y volver al trabajo.

| **Teletrabajo.** La empresa provee al empleado de la infraestructura necesaria (ordenador, internet, teléfono...) para que los empleados/as puedan trabajar desde casa.

La **flexibilidad de espacio:** permite a las personas trabajadoras poder trabajar desde su casa u otros espacios distintos a la oficina, como se puede observar a través de estos ejemplos:

### TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

**PEPSICO MATUTANO**, sus trabajadores/as pueden solicitar trabajar 5 días al año desde su casa.

**NINTENDO:** el 20% de su plantilla tiene portátil, móvil y PDA con la conciencia clara que estas facilidades no son para aumentar las horas de trabajo del personal, sino para favorecer la conciliación.

**MICROSOFT**, ofrece a su personal portátiles, ADSL y teléfono para poder trabajar desde casa o desde cualquier otro lugar.

**CEIN**, toda su plantilla tiene a su disposición un portátil para trabajar desde casa cuando sea necesario.

**HP:** ofrece a sus empleados/as la posibilidad de trabajar entre 15 y 30 horas desde sus casas (la empresa subvenciona el 50% del coste del ADSL).

Entre las **ventajas y desventajas** de la aplicación de estas medidas por las empresas, se destaca:

Tabla 5: Ventajas y desventajas de la aplicación de medidas de flexibilidad en el espacio en las empresas.

VENTAJAS	DESVENTAJAS
Evitan el estrés, mejorando la productividad de las empresas.	El coste de la infraestructura.
Fidelizan a los trabajadores/as de las empresas.	Sólo un pequeño porcentaje de trabajadores/as pueden solicitar estas medidas porque no todos los trabajos se pueden realizar fuera de la oficina.

Fte: Elaboración propia ECOTEC

Si bien es cierto que todas estas medidas de flexibilidad descritas en este apartado contribuyen de manera muy eficiente y eficaz a que los trabajadores y trabajadoras puedan compaginar su vida laboral y personal, algunas empresas han dado un paso más en este camino para conseguir que sus trabajadores y trabajadoras puedan compaginar su vida laboral y personal: entablan conversaciones y negociaciones con sindicatos, agentes sociales y patronales que han concluido con la **incorporación de medidas de conciliación en sus convenios colectivos**, como podemos observar en el siguiente cuadro:

## LA FLEXIBILIDAD EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

---

- I **Convenio de Comercio e Industria de Confeitería:** establece un horario flexible siempre y cuando se cumpla el cómputo anual de horas establecidas en el contrato.
  - I **Convenio de Automóviles Citroën Hispania:** establece la posibilidad de acogerse a una jornada laboral reducida a aquellos trabajadores/as que tengan hijos menores a su cargo.
  - I **Convenio Sector de la Hostelería:** establece una licencia retribuida de seis horas de duración para que las personas trabajadoras puedan acompañar a sus hijos menores al pediatra.
  - I **Convenio Sector Mayoristas, Asentadores y Detallistas de Pescados:** establece seis horas anuales para acudir al médico propio o de los hijos e hijas, con la pertinente posterior justificación.
  - I **Convenio de Arganda del Rey:** posibilidad de que la mujer pueda anexionar las vacaciones en todo o en parte al permiso de maternidad.
  - I **Convenio del Instituto Municipal de Deportes:** amplía la duración de los permisos en unos días o semanas más.
  - I **Convenio del Centro Hospital 12 de Octubre:** concesión de un permiso para acompañar a sus hijos e hijas al médico.
  - I **Convenio Sector Confeitería, Pastelería y Venta de dulces:** las personas trabajadoras acogidos a este convenio percibirán en el caso de contraer matrimonio la cantidad de 60.10 € en concepto de ayuda por parte de la empresa, siendo en caso de natalidad de 42.07 €
  - I **Convenio del Sector Comercio Textil:** cuando en una empresa hubiera trabajando un mismo matrimonio, las vacaciones de ambos cónyuges serán coincidentes.
  - I **Convenio casa de Juventud:** 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 un año y no mayor a cinco.
  - I **Convenio Colectivo de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona:** establece la flexibilización de jornadas para varones por paternidad con el objetivo de favorecer la corresponsabilidad, desde el nacimiento de su hijo, si bien en el cómputo semanal deberá cumplir con la jornada ordinaria establecida.
  - I **Acuerdo de Telecomunicaciones de Francia:** Establece la posibilidad de organización de horarios flexibles que permitan compatibilizar la vida laboral y personal, además, en caso de obligaciones familiares (tales como hijos/as o cuidado de personas dependientes) se ofrece a los trabajadores/as la posibilidad de rechazar un traslado a un puesto de trabajo nocturno.
-



## III.2 medidas de asesoramiento y apoyo laboral y personal

La aplicación de medidas de asesoramiento y apoyo por parte de las empresas permiten compaginar la vida laboral y personal de las personas trabajadoras, por esto a lo largo de esta sección se analizarán los servicios de asesoramiento y la formación que se lleva a cabo por las empresas.

### III.2.1 servicio de asesoramiento

La aplicación de estos servicios permite a las empresas establecer un seguimiento para detectar, tratar y seguir los cambios en las situaciones de su personal de manera que puedan adaptar las necesidades personales y laborales a las necesidades de sus puestos de trabajo en función de la situación concreta de cada uno. Entre los servicios más ofrecidos por las empresas se encuentran.

- | **Asesoramiento profesional:** las empresas ofrecen a sus empleados/as los servicios de un especialista (externo o interno a la empresa) que les ayuden en las cuestiones relacionadas con su trayectoria profesional.
- | **Asesoramiento personal y familiar:** las empresas ofrecen a sus trabajadores/as los servicios de un especialista (externo o interno a la empresa) que preste apoyo en temas relacionados con la situación laboral y personal de las personas.
- | **Asesoramiento psicológico:** las empresas ofrecen a su plantilla los servicios de un especialista (externo o interno a la empresa) que preste apoyo a su personal para solucionar sus problemas sociales y psicológicos.
- | **Asesoramiento legal o financiero:** las empresas ofrecen a su plantilla los servicios de un especialista (externo o interno a la empresa) que preste apoyo a su personal en materia legal, financiera, fiscal, tales como la tramitación de una hipoteca o un divorcio.
- | **Asistencia a emigrantes y expatriados:** las empresas ofrecen asesoramiento orientado a las familias de los empleados inmigrantes o emigrantes, asociado al hecho migratorio y su integración social.

Las empresas ofrecen distintos servicios de asesoramiento como se pueden comprobar en el siguiente cuadro:

#### **SERVICIO DE ASESORAMIENTO**

**SONY**, a sus empleados/as extranjeros les buscan casa, realizan outplacement (consiste en dar una asesoría en el proceso de desligamiento de la organización de sus colaboradores) para sus cónyuges, busca colegios para sus hijos/as, les ofrece clases de idiomas, asesoría fiscal y les realizan la declaración de la renta, corriendo con todos los gastos.

**SUPERMERCADOS AUCHAN**, ofrecen formación y conexión con la empresa, a todos los trabajadores/as durante la baja maternal y paternal.

**COFACE**, tiene establecida una política de preocupación por sus trabajadores/as y, por ello, se hacen entrevistas personales de evaluación todos los años, a través de las cuales se les pregunta por sus necesidades y problemas.

**REE**: cuenta con asesoramiento fiscal, jurídico y financiero. Además, en todos los casos de movilidad geográfica y/o funcional se aplica el Plan de Acogida, cuyo objetivo es facilitar durante los cinco primeros días la incorporación de las personas a su nuevo puesto de trabajo con el apoyo de una tutoría.

**MAZDA**: el asesoramiento legal para todos los trabajadores/as externalizados.

**SANOFI-AVENTIS**: ofrece asesoramiento legal y financiero a su personal.

**BAUSCH & LOMB**: tiene un plan de carrera para todo el personal, el Plan “Línea Ética” para que cualquier trabajador y trabajadora pueda plantear cuestiones y al “Plan Familia” con la Fundación Adecco para la inserción laboral de familiares con alguna discapacidad.

**PROCTER & GAMBLE** existe un Programa de evaluación anual, el asesoramiento individual sobre su trayectoria profesional, en la que se reflexiona sobre la conciliación de la vida laboral y personal de todos los trabajadores.

**INLADE** (empresa ubicada en la Comunidad de Madrid), ofrece a su plantilla, asesoría jurídica y psicológica.

**RESIDENCIA LA AURORA** (Navalcarnero), pone a disposición de su personal los servicios de una trabajadora social para asesorarles sobre temas referentes a seguros médicos, notarías, separaciones o cualquier otra duda que puedan tener en este campo.

Al igual que en las medidas de flexibilidad, estas medidas también suponen unas ventajas y unas desventajas para sus trabajadores, como se observa en la tabla:

Tabla 6: Ventajas y desventajas de la aplicación de medidas de flexibilidad en las empresas.

VENTAJAS	DESVENTAJAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>I Evitan el estrés, mejorando la productividad de las empresas.</li> <li>I Fidelizan a los trabajadores/as de las empresas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>I Si se contrata a una empresa externa, el coste del asesoramiento.</li> <li>I La ausencia de anonimato por parte de los trabajadores/as, sobre todo si el asesoramiento se ofrece por una persona de la misma empresa.</li> </ul>

Fte: Elaboración propia ECOTEC

### III.2.2 formación y desarrollo profesional

La formación es ofrecida por las empresas con el fin de mejorar el rendimiento y la productividad de su plantilla, además de contribuir al desarrollo profesional y personal de los trabajadores. Entre la formación más extendida por las empresas, relacionada con la conciliación, cabe resaltar:

- I **Gestión del tiempo**: las empresas ofrecen cursos a su personal para que aprendan a organizarse mejor en su trabajo y puedan disponer de más tiempo libre.
- I **Gestión del estrés**: la empresa imparte formación a sus empleados/as con el objetivo de

que descubran e identifiquen las causas que provocan su estrés, además de enseñarles a combatirlo.

- | **Gestión de flexibilidad:** las empresas ofrecen formación a su personal dirigida a ayudarles a compaginar su vida laboral y personal.
- | **Cursos de formación al empleado/a:** la empresa ofrece a su plantilla formación continua relacionada con la actividad que desarrolla en el desempeño de su actividad laboral.

## FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

**CATALANA OCCIDENTE**, ofrece cursos de gestión del estrés para su personal de atención telefónica.

**IESE**, ofrece cursos gratuitos sobre comunicación matrimonial y educación de los hijos/as a las personas trabajadoras.

**SONY**, imparte cursos sobre la gestión del tiempo básico para los directivos/as de su empresa.

**UNIÓN FENOSA**, cuenta con programas de salud laboral que abarcan temas tan variados como la prevención del cáncer de mama, la osteoporosis o terapias para dejar de fumar.

**PROCTER & GAMBLE:** la empresa ofrece cursos de gestión de conflictos de trabajo y familia, los de educación prenatal y nutrición frente a la importancia de los cursos sobre el papel como padres y cónyuges.

**NESTLÉ:** cuentan con un modo de gestión del tiempo básico para los directivos.

**INFOJOBS:** diseña para cada empleado/a un plan de desarrollo, formación y evaluación personal en un software, además de ofrecer cursos de gestión de tiempo anuales.

**IBERIA, RENFE y EL CORTE INGLÉS,** ofrecen a sus plantillas un servicio de atención integral de información y asesoramiento personalizado, cuyo principal objetivo es ayudar a equilibrar la vida personal y laboral de las personas que trabajan en sus empresas.

Cabe destacar que la impartición de formación por parte de las empresas tiene más ventajas que desventajas, como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 7: Ventajas y desventajas de la formación a las personas trabajadoras por las empresas.

VENTAJAS	DESVENTAJAS
Ayudan a controlar el estrés, mejorando la productividad de los empleados/as.	El coste de estos servicios para la empresa.
Evitan los conflictos laborales, lo que favorece un buen clima de trabajo.	El tiempo que los empleados/as dedican a la asistencia a estos cursos no están trabajando.
Enseñan al personal de la empresa a organizar su trabajo y su tiempo, con lo que éstos podrán conciliar su vida laboral y personal sin que repercuta negativamente en la empresa.	

Fte: Elaboración propia ECOTEC

La formación y el asesoramiento también están presentes en la mayoría de los Convenios Colectivos. A continuación se presentan algunos ejemplos:

## MEDIDAS DE ASESORAMIENTO Y APOYO LABORAL Y PERSONAL

- I **Convenio de la Comunidad de Madrid:** cuentan con un plan de formación personal sustentando el principio general de que la formación es un elemento básico e indispensable para el desarrollo profesional y personal de los Recursos Humanos que desempeñan su actividad en la Comunidad de Madrid.
- I **Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro:** extiende la Ayuda de Estudios a Postgrados, avanzando en la línea demandada por una plantilla que se incorporan en gran medida ya con formación universitaria.
- I **Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial para la actividad de oficinas y despachos de la provincia de Segovia:** la dirección de la empresa facilitará a sus trabajadores, siempre que se produzca una implantación tecnológica de tipo mecánico o modificación de sistema de trabajo, la formación necesaria para la adaptación y reciclaje de los trabajadores a la nueva situación.
- I **Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social:** los trabajadores y trabajadoras que deban presentarse a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación, como consecuencia de estar matriculados en centros oficiales de formación, tendrán derecho a permiso retribuido. Este permiso abarcará el tiempo necesario para la celebración de exámenes cuando éstos coincidan con la jornada de trabajo mediando la oportuna comunicación previa y justificación, sin que excedan en su conjunto de 9 permisos al año.

### III.3 servicios de apoyo al personal

Los servicios de apoyo al personal ayudan a los trabajadores y trabajadoras a conciliar su vida laboral y personal, además de repercutir positivamente en la empresa, puesto que contribuye a aumentar la productividad de todo el personal.

#### III.3.1 servicio de guarderías y centros de atención a personas dependientes

Los servicios de apoyo al personal dirigidos a las personas trabajadoras redundan directamente en la calidad de vida de éstos, disminuyendo las preocupaciones que suponen las responsabilidades personales y familiares. Entre los más ofrecidos por las empresas destacan:

- I **Servicio de información sobre guarderías y colegios:** la empresa facilita información y pone a disposición de su personal todos los mecanismos para la realización de consultas relacionadas con las guarderías y los centros infantiles.
- I **Servicio de Información sobre centros para personas mayores:** la empresa facilita información y pone a disposición de su personal todos los mecanismos para la realización de con-

sultas relacionadas con los centros de atención a las personas mayores.

- | **Servicios de guardería propio en la empresa:** las empresas ofrecen un servicio de guardería gratuito o subvencionado dentro de las instalaciones de la empresa.
- | **Servicios de guardería fuera de la empresa:** las empresas ofrecen un servicio de guardería gratuito o subvencionado fuera de la empresa.

Servicios para el cuidado de personas dependientes fuera de la empresa. Las empresas ofrecen un servicio de guardería gratuito o subvencionado fuera de la empresa para atender a las personas dependientes de sus empleados/as.

Estas medidas son las menos implantadas en las empresas debido principalmente a su coste, no obstante, como se observa en el siguiente cuadro empiezan a implantarse en muchas empresas:

**ALTE-GARDERIE**, acoge ocasionalmente, a los niños y niñas de las personas trabajadoras, principalmente menores de 3 años, que no están escolarizados.

**MERCADONA**, dispone de guardería gratis para toda la plantilla.

**ASEPEYO**: tiene un programa anual de ayudas económicas de apoyo a la familia para guarderías (450 € anuales) y para gastos escolares (375 € anuales), hasta los 16 años.

**PEPSICO**: tiene una ayuda para guardería de 1.000 € al año y premio por boda, nacimiento, además, de ayuda escolar y ayuda económica por cada hijo e hija disminuido.

**CAJA MADRID**, concede una ayuda económica para el pago de la guardería. Además, dispone de plazas reservadas en colegios cercanos a la entidad para los hijos e hijas de sus empleados y empleadas.

**SANITAS**, tiene acuerdos con guarderías cercanas al centro de trabajo con precios especiales.

**NOKIA**: ofrece a sus empleados un cheque guardería de 100 € al mes durante 11 meses para los niños y niñas menores de 3 años.

**UNIÓN FENOSA**, ofrece a su plantilla subvenciones para el pago de guarderías. Además, ofrece prácticas de verano en la empresa a los hijos e hijas de todo el personal con remuneración por encima de la beca estándar y ayudas de estudios a su plantilla.

A pesar de los costes de estos servicios, en el siguiente cuadro se pueden observar las ventajas que suponen para las empresas la implantación de estas medidas:

Tabla 8: Ventajas y desventajas de los servicios de conciliación.

<b>VENTAJAS</b>	<b>DESVENTAJAS</b>
Fidelizan al personal de la empresa.	La estancia de los niños/as en estas guarderías de la empresa está supeditada a que sus padres o madres trabajen en la empresa.
Disminuyen de la tasa de absentismo.	La falta de elección de los progenitores sobre la educación de sus hijas/os durante los primeros años de su vida.
Reducen el estrés, aumentando la productividad de los trabajadores/as.	El coste de estos servicios para la empresa.
Ajustan los horarios de los empleados/as al de las guarderías y los centros de atención de las personas dependientes.	

Fte: Elaboración propia ECOTEC

### III.3.2 otros servicios

Además de las ayudas a las personas dependientes, las empresas también pueden poner a disposición de su personal una serie de servicios y beneficios sociales destinados a ayudarles a hacer más compatible su vida laboral y personal. Entre los beneficios sociales más concedidos por las empresas destacan:

- | El seguro médico privado para el trabajador/a.
- | El seguro médico privado para el empleado/a que incluya a sus hijos/as y cónyuges.
- | El seguro de vida.
- | El seguro de accidente.
- | El plan de jubilación.
- | Ticket restaurantes.
- | Reembolso de los costes de transporte.

A continuación se exponen algunos ejemplos de empresas que ofrecen a sus trabajadores/as estos servicios:

**GAES:** Ofrece un seguro médico dentro de la retribución flexible.

**AMERICAN NIKE:** de su retribución flexible forman parte el seguro médico, seguro de vida, de accidentes, renting, formación, equipos informáticos, adsl y plan de pensiones compartido con la empresa.

**UNISYS:** ofrece ticket restaurante, seguro médico y plan de pensiones, seguro de vida y coche de empresas.

**INFOJOBS,** el portal del empleado/a ofrece un Plan de Jubilación, clases de inglés subvencionadas, ticket restaurante, parking de empresa y seguro médico. Además, con acciones como COLABORA se anima a participar en acciones solidarias.

**BAUSCH & LOMB,** ofrece un seguro médico para el empleado y el 50% para la familia, además de servicio odontológico.

Las ventajas e inconvenientes de estos servicios se exponen a continuación:

Tabla 9: Ventajas y desventajas de estos servicios.

<b>VENTAJAS</b>	<b>DESVENTAJAS</b>
Fidelizan al personal de la empresa.	El coste de estos servicios para la empresa.
Disminuyen de la tasa de absentismo.	
Reducen el estrés, aumentando la productividad de los trabajadores/as.	

Fte: Elaboración propia ECOTEC

Al igual que con las medidas de flexibilidad y los servicios de asesoramiento y formación, las empresas han negociado con los sindicatos y patronales cláusulas relacionadas con los servicios de ayuda a la conciliación.

## SERVICIOS DE AYUDA A LA CONCILIACIÓN

---

- I **Convenio de Almacenaje y Distribución de Alimentación:** se concede una ayuda de 37 € al mes para contribuir a los gastos de estudios y formación del personal con hijos/as entre 3 y 16 años. Esta cantidad se recibirá en un único pago en el mes de octubre.
  
  - I **Convenio Chocolates, Bombones, Caramelos y Chicles:** las empresas contribuirán con 1.700 pts (10,21 €) mensuales por cada hijo/a en edad escolar hasta los dieciséis años. También disfrutarán de esta ayuda los que atendiendo hijos en edad escolar acrediten su asistencia a guarderías o jardines de infancia.
  
  - I **Convenio Comercio de Metal:** con el fin de contribuir a los gastos de estudios y formación cultural, las empresas concederán a los trabajadores a su servicio, cualquiera que sea el número de hijos que posean, una cantidad total, con carácter extrasalarial, equivalente a 75,55 € anuales en 2003 y que se hará efectiva en el mes de septiembre de cada año, teniendo derecho a esta percepción aquellos trabajadores/as cuyos hijos tengan edades comprendidas entre los 3 y los 16 años, ambos inclusive.
  
  - I **Convenio Fabricación de Galletas:** se establece una mejora asistencia para el año 2004, de 17,55 € anuales, por cada hijo menor de 16 años, con un máximo de 122,85 € mensuales en concepto de ayuda para estudios y guarderías.
- 

Una vez analizadas las medidas de conciliación que las empresas de Valdemoro pueden implantar en su organización interna, en la siguiente sección se exponen los nuevos derechos que la Ley de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres ha reconocido a todas las personas trabajadoras y que, por tanto, su aplicación es obligatoria por parte del empresariado.

## IV la ley de igualdad de oportunidades 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres

La nueva Ley de Igualdad publicada en el BOE el 22 de marzo del 2007 nace con el propósito de **garantizar la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres** y, por tanto, restablecer la igualdad en derechos y deberes de ambos colectivo en los ámbitos laboral, político, familiar y sociales.

A través de esta Ley Orgánica se han desarrollado los derechos fundamentales de igualdad y no discriminación por razón de sexo recogido en la Constitución Española y permitirá hacer frente a las desigualdades existentes en el campo de las relaciones laborales, puesto que reconoce el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar personal y el fomento de las responsabilidades entre las mujeres y los hombres en la asunción de las obligaciones laborales. La entrada en vigor de esta ley ha introducido importantes avances para la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y la conciliación de la vida laboral y personal de todas las personas trabajadoras. A continuación se exponen los **nuevos derechos adquiridos por los trabajadores y trabajadoras**:

### Jornada de trabajo

- I **Flexibilidad horaria**: se reconoce el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Esta flexibilidad horaria deberá ser establecida a través de la negociación colectiva.
- I **Adaptación de la Jornada**: los trabajadores/as podrán adaptar su jornada laboral a sus necesidades por el procedimiento que se establezca en la negociación colectiva o por acuerdo de la empresa.

### Acceso al mundo laboral

- I **Acceso de las mujeres a todas las profesiones**: se establecen medidas de acción positiva para fomentar el acceso a todas las profesiones a través de la negociación colectiva.
- I **Preferencia del sexo menos representado**: se establecen reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones y de idoneidad, tengan preferencias a ser contratadas las personas de sexo menos representado en la categoría o grupo profesional al cual se accede.

### Vacaciones

- I No se perderán las vacaciones cuando coincidan con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia o con una suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento. El trabajador/a podrá disfrutar de las vacaciones en fechas distintas al finalizar el periodo de suspensión incluso aunque haya terminado el año natural.



## Permisos

- | **2 días en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización:** las personas trabajadoras podrán acogerse a un permiso de 2 días cuando el enfermo sea un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y siempre que se requiera reposo del enfermo. Este permiso se extiende a 4 días cuando sea necesario realizar un desplazamiento.
- | **Disminución de la jornada laboral:** los trabajadores y trabajadoras podrán reducir su jornada laboral entre un octavo y la mitad para el cuidado de sus hijos e hijas menores de 8 años o persona con discapacidad, con la disminución proporcional de su salario.
- | **Permiso por lactancia:** se incrementará el permiso por lactancia proporcionalmente en caso de partos múltiples y podrán acumularse las horas en jornadas completas en los términos que se establezca en la negociación colectiva.

## Excedencias

- | **Reducción de la excedencia voluntaria:** se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria, de las personas trabajadoras con un año de antigüedad.
- | **Excedencia por cuidado de familiares:** se amplía de uno a dos años esta excedencia
- | **Excedencia fraccionada:** se reconoce la excedencia fraccionada para el cuidado de un menor y de familiares hasta el segundo grado.

## Suspensión del contrato

- | **Causas de Suspensión del contrato:** se reconoce el permiso de paternidad, la situación de riesgo durante la lactancia de un menor de nueve meses, el permiso por acogimiento simple no inferior a un año y los permisos por adopción y acogimiento de los menores de más de seis años si son discapacitados, o tienen dificultades de inserción social y familiar acreditadas.

## Permisos comunes de maternidad y paternidad

- | **Ampliación del permiso de maternidad en caso de parto prematuro:** se establece la posibilidad de ampliar el permiso de maternidad hasta 13 semanas en caso de parto prematuro y de recién nacido que precisen hospitalización superior a siete días, a continuación del parto.
- | **Ampliación del permiso de maternidad en caso de supuestos de discapacidad:** se amplía en dos semanas el permiso de maternidad en caso de discapacidad del hijo o hija o del menor adoptado o acogido.
- | **Fallecimiento de la madre:** si la madre fallece, el otro progenitor o progenitora podrá disfrutar de este permiso aunque no esté realizando ningún trabajo.
- | **Fallecimiento del hijo o hija:** la madre podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad hasta cumplir las 16 semanas en caso de fallecimiento del recién nacido.
- | **Situación de incapacidad temporal de la madre:** el progenitor o progenitora que esté disfrutando el permiso de maternidad por parto que le haya cedido la madre, continuará disfrutando de este permiso aunque la madre no se reincorpore a su puesto de trabajo por estar en situación de riesgo laboral.
- | **Requisitos de cotización:** se flexibilizan los requisitos de cotización, de manera que no se exige un periodo mínimo de cotización para las trabajadoras y trabajadores menores de 21 años; para las personas entre 21 y 26 años se les exige sólo 90 días de cotización dentro de los 7 años últimos o 180 días cotizados en toda su vida laboral; a los mayores de 26 años se les exige 180 días en los 7 años inmediatos anteriores o 360 días en toda su vida laboral.
- | **Prestación económica si no se cumplen los requisitos de cotización:** se establece una prestación económica cuando no se cumpla con los requisitos de cotización en caso de parto de 42 días.

- | **Prestación por desempleo:** cuando se esté en situación de desempleo, el tiempo de permiso por maternidad no se descuenta de la prestación por desempleo.
- | **Permiso de paternidad:** se establece un permiso de paternidad autónomo de 13 días que se suma a los 2 días vigentes. En casos de parto o adopción múltiple este permiso se aumenta en 2 días. Trascurridos 6 años desde la entrada en vigor de esta ley, este permiso se aumentará en 4 semanas.

### **Riesgo durante el embarazo**

---

- | **Prestación por riesgo durante el embarazo:** se produce una mejora económica de esta prestación, que pasa a ser del 100% de la base reguladora.

### **Riesgo durante la lactancia natural**

---

- | **Prestación por riesgo durante la lactancia:** se produce con una prestación económica del 100% de la base reguladora, en los supuestos de suspensión del contrato por esta causa, hasta que el menor cumpla nueve meses o cuando la persona beneficiaria se incorpore a su puesto de trabajo.
- | **Cotización a la Seguridad Social:** durante el tiempo que la persona trabajadora este percibiendo la prestación por riesgo por lactancia, se seguirá cotizando a la Seguridad Social.

### **Acoso sexual y el acoso por razón de sexo**

---

- | **Acoso:** se establece una distinción entre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y se establecen medidas específicas para prevenirlos.

### **Además, la entrada en vigor de esta ley conlleva las siguientes obligaciones para las empresas:**

- | **Planes de Igualdad para las empresas mayores de 250 empleados y empleadas:** estos planes se realizarán en el marco de la negociación de los próximos convenios colectivos.
- | **Negociación de medidas de conciliación:** se establece una obligación de negociar medidas de igualdad en los convenios colectivos a las empresas cuya plantilla no alcance los 250.
- | **Paridad en los Consejos de Administración:** se aconseja a las empresas la presencia equilibrada (no inferior a 40%) de mujeres en los Consejos de Administración de las empresas.

Cabe destacar que la dimensión transversal de esta ley permitirá integrar el principio de igualdad y la perspectiva de género en todas las políticas de empleo y formación, con lo que se contribuirá a conseguir una igualdad real en el acceso, permanencia y promoción de hombres y mujeres en el mercado laboral, así como en la esfera política, civil, laboral, económica, social, cultural y artística.

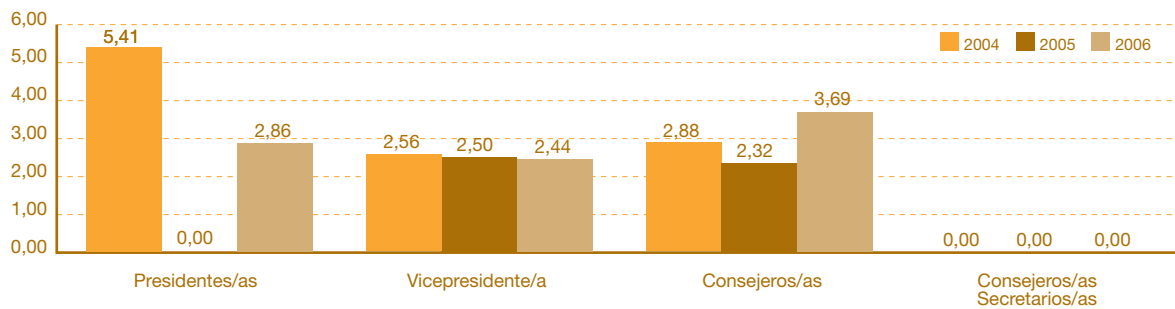
Por otro lado, hay que señalar que la inclusión en la ley de sanciones para las conductas discriminatorias hacia la mujer en el ámbito laboral consistente en multas en función de su gravedad, pérdidas automáticas de las ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de programas de empleo, contribuirá positivamente a poner fin a las discriminaciones existentes en el mercado laboral entre hombres y mujeres, que se pueden observar en las siguiente gráficas.

Diferencias entre las tasas de actividad, empleo y paro entre hombres y mujeres en España.

	TASA DE ACTIVIDAD		TASA DE PARO		TASA DE EMPLEO	
	VARONES	MUJERES	VARONES	MUJERES	VARONES	MUJERES
TOTAL	68,93	48,61	6,32	11,39	64,54	43,08
Menores de 25 años	56,03	45,52	14,06	22,71	48,15	35,18
De 25 y más años	70,86	49,03	5,41	9,97	67,03	44,14

Fte: Encuesta de Población Activa INE. Datos Primer Trimestre del 2007

Mujeres en los puestos de dirección de los Consejos de Administración de las empresas del IBEX –35



Fte: Elaboración propia a partir de las Fuentes del Instituto de la Mujer del 2006

Por último, hay que señalar que según el estudio de conciliación realizado en Valdemoro en el año 2006 a un total de 21 empresas, un 50% de las mismas conocía esta ley.

# anexos



# anexo 1

## bibliografía



## DOCUMENTACIÓN EUROPEA

### 1. Documentación:

- | Informes de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo: 2006. Informe “Working time and work-life balance in European Companies”; 2006. Informe “Working time and work-life balance: a policy dilemma”. 2006; 2005. Informe “Working time and work-life balance in European Companies Summary”.
- | Comisión Europea, 2007. Report on equality between women and men.
- | Comisión Europea, 2007. The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of 30 European countries.

### 2. Enlaces de interés:

- | Unión Europea: <http://www.europa.eu>
- | EQUAL. Comisión Europea: <https://equal.cec.eu.int/equal/jsp/index.jsp?lang=es>
- | Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo: <http://www.eurofound.eu.int>
- | The Work-Life Research Centre: <http://www.workliferesearch.org>
- | The Work Foundation: <http://www.employersforwork-lifebalance.org.uk>. Recogerse ejemplos de buenas prácticas llevadas a cabo en por empresas europeas, se encuentran documentos sobre la conciliación de la vida laboral y personal.
- | TUC: <http://www.tuc.org.uk> Recoge ejemplos de medidas de conciliación implantadas en empresas.

## DOCUMENTACIÓN NACIONAL

### 1. Documentación:

- | Instituto de la Mujer, 2005. Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral. Situación actual, necesidades y demandas.
- | Instituto de la Mujer, abril 2001. Guía de buenas prácticas para conciliar la vida familiar y profesional.
- | Instituto de la Mujer, 2002. Programa Optima: Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas; Guía de desarrollo de acciones positivas; Programa Óptima: Catálogo de acciones positivas; Guía no sexista de negociación colectiva.
- | Informes Randstad: Marzo 2006. VI Informe sobre Mujer y Trabajo; Abril 2005. V Informe sobre Tiempo de Trabajo; Marzo 2004. III Informe sobre la calidad del trabajo en la Unión Europea: Políticas de conciliación.
- | Fundación María Aurèlia Capmany, 2004. Proyecto Equal Tempora. Buenas Prácticas para nuevas fórmulas organizativas del Trabajo.
- | Chinchilla, N. 2006 Análisis sectorial de las políticas de conciliación. Conclusiones del estudio IFREI 2006 basado en 360 empresas. Centro Internacional de Trabajo y Familia.
- | Chinchilla, N, Las herramientas para la implantación de medidas de conciliación IFREI – Índice de la Empresa familiarmente responsable y la herramienta ESR – Empresa socialmente responsable.
- | Fundación Salud y Comunidad y Fundación Luis Vives, 2006 Promoción de una cultura empresarial no discriminatoria: mujeres doblemente discriminadas”.
- | Juan Antonio Fernández Cordón y Constanza Tobío Soler, 2005. Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales.
- | Pilar Carrasquer Oto y Antonio Martín Artilles, La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Un aspecto de la estrategia europea de empleo.
- | Fundación Salud y Comunidad. Tres pasos para al acceso en igualdad de oportunidades. Material de Apoyo a empresas.
- | Ana Amorós, División Sexual del Trabajo, coordinado por Celia Amorós en 10 palabras claves sobre la mujer.



- | Milú Vargas E. La conciliación de la vida laboral y familiar.
- | Hipólito Simón, 2006. Diferencias Salariales entre hombres y mujeres en España: Una comparación internacional con datos emparejados empresa-trabajador.

## 2. Enlaces de interés:

Instituto la Mujer: [http:// www.mtas.es/mujer](http://www.mtas.es/mujer)

Unidad Administradora del Fondo Social Europeo: <http://empleo.mtas.es/uafse/default.htm>

Comunidad de Madrid: <http://www.empresaconciliación.com>

Fundación Yuste: <http://www.fundacionyuste.org>

CCOO: <http://www.ccoo.es>

UGT: [http:// www.ugt.es](http://www.ugt.es)

Instituto Nacional de Estadísticas: <http://www.ine.es>

## DOCUMENTACIÓN REGIONAL

---

### 1. Documentación:

- | IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de la Comunidad de Madrid (2002-2005)
- | Dirección General de Cooperación con el Estado y Asuntos Europeos, Dirección General de Servicios Sociales y Dirección General de la Mujer, 2006. Prácticas de Interés de la Iniciativa EQUAL en la Comunidad de Madrid.
- | Chinchilla, N., León, C., 2007 Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible 2007.
- | Departamento de Asuntos Laborales de Confederación Empresarial de Madrid y Concejalía de Gobierno de Empleo y Servicios al Ciudadano. 2003. Conciliación de la vida laboral y familiar en las empresas madrileñas. Jornadas sobre fórmulas y experiencias concretas.
- | Chinchilla, N., Mayo, Margarita y Sánchez Esther. Guía para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las Empresas.
- | Consejería de Empleo y Mujer, 2006. Estudio sobre las implicaciones de la Jornada laboral Comprimida y Flexible en las empresas de la Comunidad de Madrid.
- | Consejería de Empleo y Mujer, 2005. Diagnóstico sobre Mujer y Empleo Cualificado en la Comunidad de Madrid.
- | Consejería de Empleo y Mujer, 2005. Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en las Empresas de la Comunidad de Madrid.
- | 1º Encuentro sobre la Iniciativa Europea EQUAL. Conciliación de la Vida Laboral y Familiar en España.
- | Proyecto EQUAL: Conciliación una Condición para la Igualdad. Investigaciones Promovidas por el Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid.
- | Fuente Vázquez, D, 2006 Análisis de la Negociación Colectiva desde la perspectiva de género.
- | Comunidad de Madrid, 2006. Prácticas de interés de la Iniciativa EQUAL de la Comunidad de Madrid.
- | Comunidad de Madrid Estudio "La Cuenta Satélite del Trabajo no Remunerado en la Comunidad de Madrid".

### 2. Enlaces de interés:

Consejería de Empleo y Mujer: [www.madrid.org](http://www.madrid.org)

Comunidad de Madrid: [www.empresaconciliacion.com](http://www.empresaconciliacion.com)

Red de EQUAL de la Comunidad de Madrid: [www.equalcm.org](http://www.equalcm.org)

## DOCUMENTACIÓN MUNICIPAL

---

### 1. Documentación:

Planes de Igualdad de los Ayuntamientos de Arganda del Rey, Fuenlabrada, Getafe, Parla, Rivas Vaciamadrid, Torrejón de Ardoz y Valdemoro.

Estudios sobre conciliación de la vida laboral y personal de los Ayuntamientos de Arganda del Rey, Fuenlabrada y Valdemoro.



anexo 2  
normativa en materia de  
conciliación de la vida  
laboral y personal



## NORMATIVA JURÍDICA VIGENTE EN MATERIA EUROPEA

---

- | **Tratado de Roma de 1957**, recogía el principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres.
- | **Directiva 1975/117/CE**, establece el principio de igualdad de retribución entre los trabajadores y trabajadoras de ambos sexos.
- | **Directiva 1976/2307/CEE**, se refiere a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional.
- | **Directiva 1986/613/CEE**, aplica el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres a los trabajadores que ejercen una actividad por cuenta propia.
- | **Directiva 1992/85/CEE**, que contempla la maternidad desde el punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora, que haya dado a luz o en periodo de lactancia. Esta directiva establece una baja por maternidad mínima de 14 semanas ininterrumpidas, distribuidas antes y/o después del parto.
- | **Recomendación 1992/841/CE**, a través de la cual se invita a los Estados miembros a fomentar una política global destinada a hacer compatible el cuidado de los niños y niñas con las responsabilidades laborales.
- | **Directiva 1996/34/CE**, relativa al acuerdo marco sobre el permiso parental. Señala los mínimos en relación con los permisos parentales y ausencia del trabajo por razón de fuerza mayor. Concede tanto a las mujeres como a los hombres un permiso parental de al menos tres meses por razón de nacimiento o adopción que no podrá ser transferido a otro progenitor.
- | **Directiva 1997/81/CE**, sobre el trabajo a jornada parcial, establece un marco general para la eliminación de discriminaciones en relación con los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial. En ella se establece, entre otras, la eliminación de la discriminación contra los trabajadores/as a jornada parcial, la promoción del trabajo a jornada parcial, la protección contra la terminación de la relación laboral al cambiar de un empleo a jornada completa a uno a jornada parcial o viceversa, el desarrollo de las posibilidades de trabajo parcial y la difusión de la información entre los empleados sobre los puestos a jornada parcial y jornada completa en el lugar de trabajo.
- | **Directiva 1999/70/CE**, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada.
- | **Decisión 2000/228/CE del Consejo**, prevé el refuerzo de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e incluye medidas de interrupción de carrera, trabajo a tiempo parcial, permiso parental y formas de trabajo flexible que sirvan conjuntamente a los intereses de los trabajadores y trabajadoras y de las empresas manteniendo un equilibrio entre flexibilidad y seguridad.
- | **Resolución del Consejo, de 29 de junio del 2000**, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar. Define la conciliación como “un derecho a compaginar la vida laboral y personal” de hombres y mujeres. Además hace recomendaciones sobre la implantación de sistemas de trabajo flexible, permisos parentales, servicios de cuidado a menores y demás personas dependientes, así como el establecimiento de horarios flexibles.

- | **Libro Verde de la Comisión de 18 de julio de 2001**, dirigido a fomentar el debate europeo, que implique a los diferentes agentes sociales sobre la responsabilidad social de las empresas.
- | **Directiva 2002/73/CE**, establece como objetivo alcanzar la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo, estableciendo una serie de garantías para que las madres y los padres puedan ocuparse del cuidado de sus hijas e hijos.
- | **Directiva 2006/54/CE**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, se centra sobre todo en el acceso al empleo, incluida la promoción laboral y la formación profesional; las condiciones de trabajo, incluida la retribución y los regímenes profesionales de seguridad social. Sin embargo, caben destacar las disposiciones referentes al principio de igualdad de retribución, igualdad de trato en los regímenes de seguridad social e igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación profesional, la promoción y las condiciones de trabajo.

## **NORMATIVA JURÍDICA VIGENTE NACIONAL**

---

- | **Ley de conciliación 39/1999 de 5 de noviembre**, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. En esta ley se regulan, los permisos y excedencias de los trabajadores y trabajadoras, la ampliación de permisos o ausencias retribuidas, las ampliaciones del derecho de reducción de jornada y excedencia a los empleados y empleadas que tengan personas a su cargo y la ampliación del permiso de maternidad en dos semanas más por cada hijo o hija.
- | **Real Decreto 216/1999, de 5 febrero**. Establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.
- | **Real Decreto 1/2000, de 16 de noviembre de 2001**, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. A través de esta norma se regulan los subsidios por maternidad y por riesgo durante el embarazo, estableciéndose las condiciones para su disfrute. Además, establece la posibilidad de poder compatibilizar una jornada a tiempo parcial con la prestación por maternidad una vez superadas las seis semanas de descanso obligatorio.
- | **Ley 12/2001, de 9 julio**, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. Reforma la contratación a tiempo parcial, permisos y la posibilidad de reducción de la jornada laboral en casos de nacimientos prematuros que requieran hospitalización.
- | **Real Decreto Ley 5/2002**, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, que establece medidas de fomento de empleo dirigidas a mujeres desempleadas que sean contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto, consistentes en una bonificación de las cuotas a la seguridad social del 100% durante el primer año de contrato.
- | **Ley 46/2002 de 18 de diciembre**, sobre la reforma parcial del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, que establece las deducciones por maternidad para mujeres trabajadoras con hijos menores de tres años.

- I **Real Decreto 27/2003 de 10 de enero**, en la que se establece una deducción de hasta 1.200 € anuales, pudiéndose solicitar el abono anticipado de hasta 100 € mensuales, a las madres trabajadoras.
  
- I **Ley 30/2003 de 13 de octubre** sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, entre ellas las que refieren a las políticas de empleo.
  
- I **Real Decreto – ley 2/2003, de 25 de abril**, en el que establece las bonificaciones del 100% en las cuotas empresariales por contingencias comunes respecto a la cotización de trabajadora que se reincorporen a su trabajo tras la maternidad y prevé la minoración temporal en la cotización para quienes se incorporan por vez primera al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, en caso de menores de 30 años de edad y de mujeres mayores de 45 años.
  
- I **Ley 39/2006 de 14 de diciembre**, de promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de dependencia. La presente Ley regula las condiciones básicas de promoción de la autonomía personal y de atención a las personas en situación de dependencia mediante la creación de un Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD), con la colaboración y participación de todas las Administraciones Públicas.
  
- I **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de mayo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres**, cuyo objetivo principal es hacer efectivo el principio de igualdad de trato y la eliminación de toda la discriminación contra la mujer. Para ello, contempla un conjunto de medidas transversales en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social. Además, reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares, y establece la representación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Administración Pública.
  
- I **IV Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2003-2006 del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales**, en el que se desarrolla un área dedicado a la conciliación de la vida laboral y personal que pretende lograr un mayor equilibrio entre hombres y mujeres.
  
- I **IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de la Comunidad de Madrid (2002-2005)** dedica un área a la conciliación de la vida familiar y laboral y tiene como principal objetivo “disminuir la sobrecarga de las responsabilidades familiares que soportan las mujeres favoreciendo un reparto equitativo que posibilite la compaginación de la vida familiar con el desarrollo personal y profesional”.
  
- I **II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Valdemoro** apuesta por combatir las desigualdades que se producen por razones de género reforzando la presencia de las mujeres en la vida social y política del municipio.







Ayuntamiento de Valdemoro  
Concejalía de Acción Social,  
Mujer y Familia



La Suma de Todos



CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER  
**Comunidad de Madrid**

[www.madrid.org](http://www.madrid.org)



UNION EUROPEA  
Fondo Social Europeo