

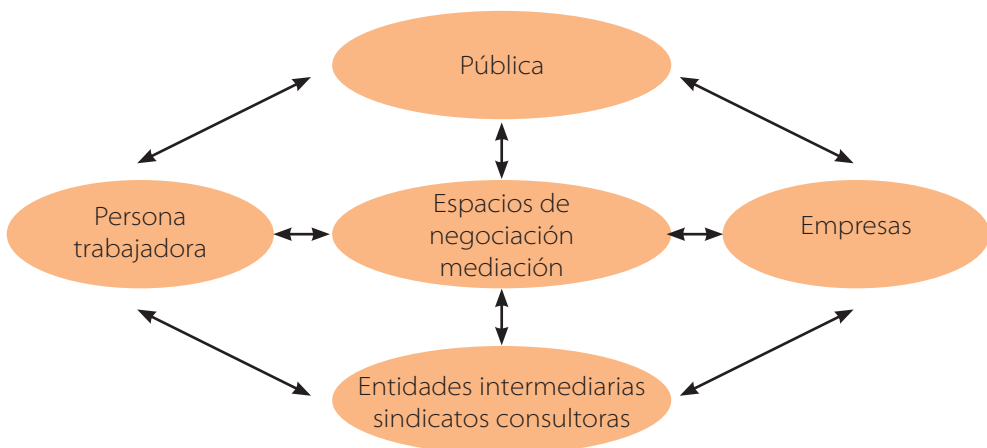


## Conciliación de la vida personal y laboral

### ¿Qué entiendo por conciliación?

Existen distintos enfoques de qué es conciliar. Desde nuestro punto de vista, y basándonos en el concepto utilizado por la consultora *Optimiza, Soluciones de Conciliación Empresa-Persona*, decimos que **“La conciliación de la vida personal y laboral es un equilibrio entre las necesidades e intereses de los trabajadores/as (vertiente personal y profesional) y las necesidades e intereses de las empresas.”**

Equilibrio para el que es necesaria la intervención de diferentes actores: Administración Pública, empresas, sindicatos, personas trabajadoras, entidades intermediarias. Conciliar no es sólo una cuestión de las empresas. Tampoco únicamente del personal empleado. Es una responsabilidad que afecta al conjunto de la sociedad y que debe ser abordado por los distintos agentes sociales. Cada uno juega un papel importante interrelacionado con el de los demás:





## Medidas que se suelen aplicar

La mayor parte de las medidas para facilitar la conciliación tienen que ver con la flexibilidad de la empresa para adaptar las condiciones de trabajo y su sistema de producción a las necesidades e intereses de su plantilla. Aunque sea lo más extendido, no siempre se trata de liberar tiempo.

Proponemos cuatro clases de posibles medidas de conciliación que algunas empresas han puesto en práctica:

**La flexibilidad laboral** es la premisa básica y consiste en establecer medidas de organización flexible del tiempo y espacio de trabajo.

**La prestación de servicios de conciliación**, pretende reducir la carga de las personas empleadas fuera de su lugar de trabajo, facilitando el acceso a infraestructuras y servicios para el cuidado de personas y la realización de tareas domésticas.

**El apoyo personal y/o profesional**, pretende reducir la presión psicológica y facilitar apoyo, asesoramiento y formación para resolver conflictos a las personas empleadas.

**Los beneficios sociales**, ofrecen ayudas en especie que reviertan favorablemente en el cuidado de las personas dependientes, la salud de las personas empleadas y el espacio de ocio colectivo en la empresa.

### Clases de medidas de conciliación en las empresas

#### **Flexibilidad laboral**

consiste en establecer medidas de organización flexible del tiempo y espacio de trabajo.

Reorganización de **horarios**, puestos de trabajo compartidos por 2 personas y reorganización del trabajo por objetivos para con ayuda de las tecnologías poder flexibilizar su **lugar de realización**.

#### **Prestación de Servicios de Conciliación**

pretende reducir la carga de las personas empleadas fuera del lugar de trabajo, facilitando el acceso a infraestructuras y servicios para el cuidado de personas y la realización de tareas domésticas.

#### **Apoyo Profesional**

pretende reducir la presión psicológica y conflictos de las personas empleadas facilitando apoyo, asesoramiento y formación profesionalizada.

#### **Beneficios sociales**

pretenden ofrecer ayudas en especie que reviertan favorablemente en el cuidado de las personas dependientes, la salud de las personas empleadas y el espacio de ocio colectivo en la empresa.





Aplicar estas medidas indiscriminadamente, sin haber realizado un proceso de reflexión de la realidad de mi empresa y de negociación con los demás actores implicados, puede no tener los efectos deseados.

<b>Tipos de medidas de flexibilidad laboral</b>	
<b>En el tiempo</b>	<b>Libre elección de horario.</b> Se da la posibilidad de elegir a las personas empleadas a qué hora empiezan su jornada y a qué hora se marchan de la empresa al final de la misma.
	<b>Trabajo a tiempo parcial.</b> La plantilla puede trabajar media jornada
	<b>Reducción temporal de la jornada.</b> El personal empleado puede reducir desde un tercio hasta la mitad de la jornada laboral, con la correspondiente reducción proporcional de salario.
	<b>Puesto de trabajo compartido.</b> Es una práctica por la que al menos dos personas comparten un mismo puesto de trabajo, y se reparten por ello el horario y también las responsabilidades, el salario y las vacaciones
	<b>Semana laboral intensiva.</b> Permite a las personas empleadas trabajar más horas durante algunos días de la semana y a cambio, recibir un día o medio día libre a la semana.
	<b>Horas anuales.</b> El personal está contratado por un número de horas de trabajo por año en vez de un número de horas por día.
	<b>Excedencias para el cuidado de personas dependientes.</b> La plantilla puede acogerse a excedencias durante un periodo acordado para cuidar a hijos o progenitores, renunciando al sueldo durante ese tiempo. Se les garantiza el antiguo puesto cuando regresan.
	<b>Permisos de maternidad/paternidad/horas de lactancia más allá de lo estipulado por ley</b> renunciando a su sueldo durante ese periodo
	<b>Periódicos sabáticos.</b> Permite a las personas empleadas ausentarse durante periodos prolongados, previamente acordados, cobrando un porcentaje determinado de su sueldo.
	<b>Bancos de tiempo libre remunerado.</b> El personal contratado puede intercambiar sueldo por tiempo libre remunerado de una forma flexible, convirtiendo en dinero los días de vacaciones no tomados o tomar vacaciones adicionales por menos sueldo
<b>Flexibilidad en los días de permiso y vacaciones cortas.</b> Posibilidad de tomarlos fuera de los periodos tradicionales	





Tipos de medidas de flexibilidad laboral	
En el espacio	<b>Trabajo a distancia.</b> Los empleados pueden trabajar en despachos satélites cerca de casa totalmente equipados, para evitar largos desplazamientos o atascos, cuando su actividad no requiera una presencia física en el centro de trabajo.
	<b>Tele trabajo.</b> Permite a la persona empleada desarrollar su cometido desde su casa, utilizando para ello recursos telemáticos y nuevas tecnologías de la información: correo electrónico, salas de reunión virtuales, chats, mensajería instantánea o la propia intranet de la empresa.
En El Puesto	<b>Adaptación del trabajo.</b> La persona empleada asume carga de trabajo y responsabilidades gradualmente, por ejemplo, tras un periodo fuera de su puesto.
	<b>Rotación de puesto de trabajo.</b> A la persona empleada se le da temporalmente otro puesto que se adapta mejor a la relación responsabilidad-capacidad, debido a situaciones personales.
	<b>Mutación de trabajo.</b> A la persona empleada se le da temporalmente menos carga de trabajo para una mejor relación responsabilidad-capacidad, debido a circunstancias personales específicas, por ejemplo estrés.

Prestación de servicios de conciliación	
Cuidado de personas dependientes	<b>Guarderías fuera de la empresa.</b> La empresa informa sobre guarderías cercanas al centro de trabajo, reserva plazas para su plantilla subvenciona su utilización o negocia descuentos.
	<b>Guarderías dentro de la empresa.</b> La empresa facilita servicios de guardería gratuitos o subvencionados.
	<b>Provisión o pago de los servicios de guardería o canguro durante los viajes de trabajo u horas extra.</b>
	<b>Reserva de plazas en colegios cercanos al centro de trabajo.</b>
	<b>Servicios para el cuidado de otras personas dependientes</b> (progenitores, descendientes, mayores dependientes,...), bien informando sobre Centros de día cercanos al centro de trabajo, bien facilitando el acceso a ellos reservando plazas o subvencionado en parte o todo el coste.
Otros servicios	Tintorería
	Compras
	Transporte
	Aparcamiento
	Restaurante
	Centro de deportes-fitness





Servicios de asesoramiento o apoyo	
Personal	<b>Gestión del tiempo.</b> Cursos que ayudan a los empleados a organizarse mejor.
	<b>Gestión del estrés.</b> Cursos que ayudan al personal a relajarse, analizar la fuente del estrés, adoptar técnicas de resolución de problemas,...
	<b>Gestión de conflictos.</b> Cursos que ayudan al personal a gestionar los conflictos con compañeros, clientes, proveedores, familiares, personales,...
Profesional	<b>Trayectoria profesional.</b> Asesoramiento relacionado con el trabajo y la carrera profesional
	<b>Asesoramiento psicológico, social,...</b> para situaciones privadas ofrecidas por profesionales de la empresa: el médico de la empresa, trabajadores sociales, psicólogos, terapeutas,...
	<b>Asesoramiento financiero-fiscal</b> para cuestiones tales como créditos, hipotecas, impuestos,...
	<b>Asesoramiento legal</b> para cuestiones como procedimientos legales, cambios de contrato laboral, permisos de trabajo o residencia para inmigrantes y sus familias,...

Beneficios Sociales
<b>Seguros médicos</b> para el personal empleado y otros miembros de la familia.
<b>Fondo médico de empresa</b> que cubra costes asociados a enfermedades del personal o sus familiares.
<b>Plan de jubilación</b>
<b>Coche de la empresa</b>
<b>Tickets restaurante</b>
<b>Actividades lúdicas</b> organizadas por la empresa para la plantilla y sus familias: comidas, cine, voluntariado,...
<b>Retribución a la carta.</b> La empresa ofrece a su personal la posibilidad de dedicar una parte de la retribución variable a servicios personales en condiciones ventajosas: compra de equipos informáticas, cursos de idiomas, viajes,...

Elaboración propia a partir de: *Políticas de conciliación empresa-familia en 150 empresas españolas*. IESE Business School. Universidad de Navarra.

