



Madrid
empresas y
conciliación

LAS JORNADAS DE TRABAJO Y SUS EFECTOS SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN LA CIUDAD DE MADRID



INFORME DE CONCLUSIONES



madrid

ÁREA DE GOBIERNO
DE FAMILIA Y SERVICIOS SOCIALES



LAS IMPLICACIONES DE LA INTERACCIÓN ENTRE JORNADA
LABORAL, HORARIOS ESCOLARES Y HORARIOS COMERCIALES
EN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR DE LA
CIUDAD DE MADRID

INFORME DE CONCLUSIONES

1.- PRESENTACIÓN

Este informe presenta las conclusiones del estudio “Las implicaciones de la interacción entre jornada laboral, horarios escolares y horarios comerciales en la conciliación de la vida laboral y familiar de la ciudad de Madrid”. Este estudio, promovido por la Unión General de Trabajadores de Madrid, se inscribe dentro del proyecto EQUAL “Madrid, empresas y conciliación”.

La iniciativa EQUAL forma parte de la Estrategia Europea para el Empleo, que se puso en marcha en la Cumbre de Luxemburgo de 1997, a partir de la incorporación en el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea de un capítulo nuevo sobre el empleo. Dicha estrategia, que cada Estado miembro plasma en su Plan Nacional de Acción para el Empleo, se estructura en torno a cuatro pilares: capacidad de inserción, espíritu de empresa, adaptabilidad e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En este último eje se enmarca el proyecto “Madrid, empresas y conciliación”.

Este Proyecto ha sido cofinanciado por el Fondo Social Europeo y el Ayuntamiento de Madrid.

El objetivo del informe es identificar el impacto que los desajustes entre jornada laboral, horarios escolares y horarios comerciales tiene en la compatibilidad entre vida laboral y familiar y, en definitiva, en el logro de situaciones de igualdad de género en el mercado laboral.

2.- INTRODUCCIÓN

La conciliación de la vida laboral y familiar se ha definido, desde el Consejo Europeo de Lisboa, como un elemento clave en las políticas europeas de igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

El Consejo Europeo de Lisboa, celebrado el 23 y 24 de Marzo de 2000 aprobó La Estrategia Europea por el Empleo, que recoge 59 medidas, de las que 41 se agrupan bajo el título “empleo, reforma económica y cohesión social, un objetivo estratégico para la próxima década”. El punto 30 dice: “El Consejo Europeo considera que el objetivo global de estas medidas debería ser, con base en estadísticas disponibles, aumentar la tasa de empleo actual de una media del 61% a tan cerca como sea posible del 70% a más tardar en 2010 y aumentar el número actual de mujeres empleadas de una media del 51% a más del 60% en 2010.”

El objetivo europeo del 60 % de Tasa de Ocupación Femenina en 2010 exige a los estados miembros (punto 37 del Consejo de Lisboa 23.03.00) establecer objetivos y someterse a controles y evaluaciones periódicos. En el Consejo de noviembre de 2000, bajo la presidencia francesa, se aprobó la aplicación de 9 nuevos indicadores para el seguimiento de los avances hacia el objetivo de conciliación de vida laboral y familiar fijado en el V Programa Europeo de Igualdad de Oportunidades.

Para cumplir el objetivo que marca el Consejo Europeo, en España se han de crear 3.301.440 empleos femeninos de aquí al 2010. Para avanzar en este objetivo de la estrategia Europea por el Empleo, el Consejo Europeo vincula directamente la creación de empleo femenino a la generación de estrategias que favorezcan la conciliación entre vida laboral y familiar, entendiendo, en este sentido, que “conciliar más” es un elemento imprescindible para que las mujeres se inserten al mercado laboral.

Ahora bien, una política de conciliación de vida personal y familiar puede perseguir objetivos totalmente contrapuestos:

- Puede buscar la ruptura de la división sexual del trabajo, es decir que mujeres y varones compartan por igual trabajo (reproductivo y de cuidados) y empleo.
- Puede perseguir el refuerzo de la división sexual del trabajo por la vía de lograr que las mujeres concilien mejor (con propuestas

como jornada reducidas para las mujeres, ampliaciones de permisos y excedencias para el cuidado de personas dirigidas a las mujeres), manteniendo en esencia el reparto tradicional de papeles: el varón como proveedor de ingresos principales y la mujer como cuidadora.

En el primer caso las acciones para favorecer la conciliación están insertas en un marco mucho más amplio de lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Entendemos que esta es la línea en la que se inscribe el proyecto EQUAL “Madrid, Empresas y Conciliación” y que este debe ser el enfoque de este trabajo.

En el marco de las políticas de igualdad de oportunidades abordar, por lo tanto, el problema de la conciliación de la vida personal y laboral significa necesariamente estudiar los siguientes aspectos:

- La división sexual del trabajo: el reparto de papeles y tareas definido tradicionalmente por género, centrado en dos ejes:
 - los usos del tiempo que hacen varones y mujeres (derivados de esa división sexual del trabajo).
 - el reparto del trabajo reproductivo, fundamentalmente el trabajo de cuidado de personas.
- Las transformaciones en el mercado de trabajo y en el modelo productivo y su impacto en el empleo masculino y femenino.
- Los requerimientos de las empresas: la configuración de la jornada laboral, el modelo de dedicación laboral, la vigencia del modelo de disponibilidad total para el empleo y su impacto en la conciliación.

Y significa, asimismo, preguntarnos quién debe ser el sujeto de las políticas de conciliación: ¿las mujeres? ¿los varones? ¿ambos? ¿las empresas? ¿los servicios públicos?, ¿el ámbito escolar?, ¿el tiempo?, ¿la ciudad?, ¿los horarios comerciales?, ¿las políticas de bienestar social?.

En este estudio trataremos de facilitar algunos datos que hagan comprender estas cuestiones analizando las dificultades que tienen varones y mujeres para conciliar la vida personal y la vida laboral. Para ello analizaremos:

- La evolución del mercado laboral español y madrileño: presencia de hombres y mujeres en el mercado laboral.
- Usos del tiempo por género, comparando el entorno europeo con el español y el madrileño.

- La configuración de la jornada laboral en función de distintas categorías laborales y situaciones profesionales.
- La configuración de los horarios escolares y la cobertura de las necesidades de cuidado de la población española.

3.- NOTA METODOLÓGICA

El presente informe es el resultado de un trabajo de estudio desarrollado en tres fases sucesivas:

- Fase de análisis de fuentes secundarias. Durante esta fase se consultaron fuentes estadísticas y documentos y bibliografía significativa a efectos de los objetivos del estudio.
- Fase de trabajo de campo:
 - trabajo cuantitativo. Se diseñó un cuestionario dirigido a 300 trabajadores/as asalariados/as de empresas vinculadas a los sectores de Metal, Banca y Comercio/Hostelería/Turismo y Juego de la ciudad de Madrid. Posteriormente los datos obtenidos de estos cuestionarios fueron sistematizados, explotados y recogidos en forma de conclusiones en este informe (ver capítulo 4).
 - trabajo cualitativo. Se diseñaron y realizaron 6 grupos de discusión y 9 entrevistas en profundidad a delegados sindicales y responsables de empresas vinculadas a los sectores anteriormente descritos. Los discursos recogidos en esas entrevistas y grupos de discusión fueron transcritas, analizadas y sistematizadas en forma de conclusiones en el presente informe. Se realizaron 2 entrevistas en profundidad a responsables de servicios de cuidado de personas: una en atención de 0 a 3 años y otra en atención a ancianos.
- Fase de elaboración del informe, extracción de conclusiones, redacción de la memoria final.

4.- CONCLUSIONES GENERALES DEL ANÁLISIS DE FUENTES SECUNDARIAS Y ANÁLISIS CUANTITATIVO:

Reparto de la carga global de trabajo:

- Los datos indican que no se está modificando la asignación del trabajo reproductivo, que sigue descansando en las mujeres y por lo tanto no se está equilibrando la carga global de trabajo.
- Los varones españoles son los que menos tiempo dedican al trabajo reproductivo, incluso por debajo de países con menor nivel de renta y que se acaban de incorporar a la Unión Europea (Hungría, Eslovenia, Estonia).
- La diferencia entre la dedicación de mujeres y hombres al trabajo reproductivo se agranda a partir de los 28 y 29 años y se agudiza hasta logarse la máxima diferencia a partir de los 30-35 años. Esto significa que en el momento de conformar las unidades familiares mujeres y varones reproducen los papeles sociales asignados encargándose ellas del trabajo no remunerado aunque estén insertas en el mercado laboral. Este dato dice muy poco a favor del avance en el cambio de mentalidad de la población española e indica que o bien las políticas públicas ha adolecido de esta línea de intervención o bien esta ha sido muy poco eficaz.
- No hay cambios en las pautas de dedicación masculina al trabajo reproductivo, ni entre edades ni por nivel de estudios ni por nivel de ingresos. La dedicación de los varones con estudios superiores al trabajo no remunerado es tan sólo de 4 minutos más que la de los varones sin estudios o con estudios primarios. Por tanto la idea de que los varones se incorporan aunque lentamente al trabajo reproductivo no aparece en los datos sobre usos del tiempo, por lo que parece más una percepción social que una realidad.

Cambios en las pautas de dedicación de las mujeres al trabajo reproductivo:

- Las dos variables que ofrecen más información sobre cambios en las pautas de dedicación femenina al trabajo reproductivo son el nivel de estudios y el nivel de ingresos. Esto podría estar indicando que sólo cuando las mujeres encuentran suficientes compensacio-

nes profesionales y de remuneración asumen la dificultad de compaginar empleo y trabajo reproductivo.

- Las mujeres universitarias están logrando reducir su dedicación respecto a sus homólogas con otras cualificaciones, pero no por la vía de incrementar la dedicación masculina. Consecuentemente, la reducción en su dedicación está viniendo a través de la contratación de servicios externos y quizá por relativizar los niveles de exigencia en cuanto al espacio doméstico y los cuidados del hogar.
- En contra de la idea generalizada de que la mayor dificultad para la inserción laboral es la crianza de los hijos e hijas, los datos reflejan que las mujeres con hijos a cargo y las que no los tienen mantienen el mismo porcentaje de dedicación al empleo, lo que indica que para las mujeres el empleo se define como un proyecto irrenunciable. Es decir, que el mercado laboral encontramos tanto mujeres con hijos e hijas como mujeres sin descendencia. La diferencia la encontramos en el tiempo de dedicación diario: la dedicación media de las mujeres con hijos/as es de media hora menos al día.
- Los factores, por tanto, que están posibilitando un mayor nivel de igualdad entre varones y mujeres son el nivel de estudios y el nivel de ingresos. Esto refuerza la tesis de Carrasco de que se está produciendo una doble segmentación laboral para las mujeres: las que logran buenos niveles de cualificación están logrando buenas condiciones laborales y adecuadas remuneraciones, lo que compensa la dificultad de compaginar vida privada y empleo. Para las que no logran estas condiciones la percepción de rentabilidad es mucho menor y el riesgo de abandonar el empleo mucho mayor. Además este dato refleja que la responsabilidad de los cambios está en manos de las mujeres, que son las que a través de opciones personales están transformando su presencia en el mercado laboral. No hay que agradecer nada a las políticas públicas ni a la transformación de la dedicación masculina al ámbito reproductivo.

Configuración de la jornada laboral:

- En cuanto a organización de la jornada laboral, el estudio realizado por el INE en el año 2005 refleja que tan sólo los empresarios y empresarias tienen un elevado margen de maniobra a la hora de

diseñar su propia jornada. En el resto de situaciones laborales tan sólo los niveles directivos (tanto si los ocupan varones como mujeres) y algunos niveles técnicos pueden pactar su jornada laboral, pero en porcentajes no muy significativos, en torno al 22%.

- En primer lugar decir que del conjunto de personas encuestadas un 64,42% trabaja una media de 40 horas semanales, es decir, que la mayoría se mueve en los topes marcados por la legislación laboral española. Se está muy lejos de esas 35 horas que durante un periodo breve de tiempo constituyeron el núcleo de un encendido debate entre patronal y sindicatos. Ahora bien, dentro de esta clara mayoría la distribución por sexos es desigual. Un 74,07% de los varones que dicen trabajar 40 horas, frente a un 54,76% de mujeres.
- Después de las 40 horas los estratos de dedicación horaria varían sustancialmente, nos encontramos con que un 13,76% trabajan más de 40 horas.
- Los horarios de entrada al puesto de trabajo son para la mayor parte de la población entre las 8:00 y las 9:00 (50,32%), mientras que un 23,60% entra a su puesto de trabajo antes de las 8:00 y un 15,36% entre las 9:30 y 10:00.
- La pausa de la comida oscila entre la media hora y las dos horas y media. Es significativo que la mayoría de las personas que quieren acortar la jornada laboral por la vía de reducir la pausa de la comida sean mujeres.
- Según los datos del estudio cuantitativo, el 35,63% de las personas encuestadas sale de su puesto de trabajo entre 19:00 y las 21:00 horas, lo cual supone que, si tenemos en cuenta los datos recogidos anteriormente sobre horarios de entrada, las jornadas laborales son extraordinariamente largas.
- El 69,83% de las personas que han contestado dicen tener un horario fijo todos los días, es decir, que los horarios de salida son estructurales y no coyunturales: jornadas muy extensas permanentes.
- Las principales razones que se aducen para tener que prolongar los horarios laborales son básicamente tres: la excesiva carga de trabajo (16%), necesidades de atención al cliente (12,08%) y requerimientos de última hora de los superiores (6,03%). Sobre las diferencias por sexos de estas respuestas, decir que para el

primer caso la mayoría de las personas que han contestado son varones, y para el segundo caso mujeres.

- Para un 57,99% de las personas encuestadas la hora idónea de entrada estaría entre las 7:00 y las 9:00, mientras que la salida estaría para un 39,41% en una horquilla entre las 14:00 y las 16:00, y para un 34,68% entre las 16:00 y las 18:00. Como se puede observar existen diferencias importantes entre lo que la gente desea y lo que el mercado laboral exige.

Cambios en la empresa:

- En altas cualificaciones las mujeres se asimilan a la pauta masculina en la configuración de la jornada laboral, con dedicaciones muy amplias al puesto de trabajo, lo que significa que la empresa no está generando cambios. Las personas continúan adaptando su vida personal a las condiciones de la empresa y las mujeres con mayor cualificación y en puestos de responsabilidad asimilan rápidamente esta práctica.
- Es llamativo que en cuanto a las posibilidades de negociar los horarios de entrada y salida del puesto de trabajo, los varones tengan mayor margen de maniobra que las mujeres (que son las que se hacen cargo del cuidado de personas). Esto significa que estos beneficios no se otorgan con base en una política de conciliación de vida laboral y personal en la empresa sino con otros criterios.
- Las buenas prácticas circunscriben la conciliación al ámbito de la gestión de los recursos humanos y orientan las medias conciliadoras hacia aquellos trabajadores (especialmente trabajadoras) que son directivos o les es reconocida una alta cualificación. Esa adscripción y orientación contribuyen al alejamiento de los temas de la conciliación del proceso de la negociación colectiva al tiempo que refuerzan la individualización de las relaciones laborales. Se provoca una polarización en el colectivo de trabajadores/as.
- El autoempleo se configura como una alternativa real a la hora de encontrar un empleo que permita compaginar empleo y vida personal. La mayor parte de las personas empresarias pueden diseñar su propia jornada laboral.

Impacto de las políticas de conciliación:

- En definitiva, no se perciben cambios en el entorno empresarial. No parece que las directrices europeas y los cambios legislativos recientes hayan impulsado cambios importantes en la configuración de la jornada laboral y el diseño de los puestos de trabajo y del desempeño. Las políticas de conciliación surgen ligadas a la promoción del empleo femenino en la UE. Son medidas deudoras de una lógica productivista donde el empleo y la disponibilidad laboral son el único horizonte que importa. De todas formas estas políticas en España son escasas, no se encuentran en el promedio europeo, y apenas dan salida al conflicto generado entre Trabajo y Familia.

Implantación del teletrabajo:

- Para la mayoría de las personas encuestadas (un 70,05%) no se podría introducir el teletrabajo como herramienta para realizar trabajo semi-presencial. La razón principal que alegan es que no se puede utilizar como herramienta por la tipología de funciones que desarrollan.
- Además en un 80% de opiniones se percibe que si fuera viable introducir el teletrabajo en el desempeño de sus funciones, esto sería bloqueado por parte de la dirección de la empresa.

Tiempo de transporte y su impacto en la conciliación

- El 69,83% de las personas encuestadas usan diariamente el transporte público. Esta cantidad se eleva sustancialmente en el caso de las mujeres, que representan el 76,19% de la muestra en esta materia, es decir, ellas usan más el transporte público.
- El 83,9% de las personas encuestadas dedica entre 15 minutos y 1 hora de media por cada trayecto diario, es decir, que si al trabajo “se va” y “se vuelve”, la media (y sólo en el caso de que se hagan dos trayectos por día) sería de entre 30 minutos a 2 horas diarias de trayectos en transporte público para acceder a su puesto de trabajo.
- Las alternativas preferidas por la ciudadanía para “aliviar” los tiempos de transporte son dos: la mejora sustancial de los servicios públicos de transporte colectivo (un 41,09% responden de



este modo), y la conversión de la jornada laboral en jornada intensiva (el 28,75%).

Horarios comerciales y de la administración

- En términos generales no se perciben especiales dificultades por parte de las personas encuestadas entre los horarios laborales y los horarios comerciales. Un 72,16% de personas dicen no tener ningún tipo de problema a la hora de realizar sus compras a la salida del trabajo.
- La mayoría de las personas encuestadas considera “poco flexibles” los horarios de la administración, lo cual genera dificultades a la hora de realizar gestiones teniendo en cuenta las extensas jornadas laborales. En este sentido el 42,44% de los/as encuestados/as preferirían que la administración tuviera horarios más flexibles (tardes) para poder así compaginar la actividad profesional con las necesidades de índole administrativa.

Horarios y cobertura de los servicios de cuidado:

- El nivel de cobertura de la Comunidad de Madrid es muy inferior al de Cataluña y Andalucía, encontrándose en el nivel de atención de Comunidades Autónomas con un PIB muy inferior al de Madrid, como es el caso de Extremadura.
- Para un 68,52% de los varones encuestados no existe ningún tipo de interferencia entre los horarios de entrada y salida del puesto de trabajo y los horarios de atención a personas dependientes, mientras que para las mujeres este dato desciende hasta un 46,51%.

5.- ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS USOS DEL TIEMPO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS MADRILEÑOS: SÍNTESIS Y CONCLUSIONES DE LAS ENTREVISTAS Y GRUPOS DE DISCUSIÓN REALIZADOS.

Como hemos podido analizar en los apartados anteriores del presente informe, la propuesta de equilibrar vida laboral y personal significa, en definitiva, avanzar en la consecución de derechos de ciudadanía. Ahora bien, estos derechos de ciudadanía son difícilmente accesibles si no se dan las condiciones para que exista una auténtica implicación del conjunto de agentes sociales, empresariales, institucionales e incluso individuales de los sujetos susceptibles de usar estos “derechos de ciudadanía”. La Conciliación adquiere así un rango estructural que afecta y modifica gran parte de los sistemas productivos, culturales y de relación de nuestra sociedad. Parafraseando al comediógrafo romano Terencio, para la Conciliación “nada de lo humano le es ajeno”. Por eso en el conjunto de conclusiones que a continuación detallamos, aparecerán ramificaciones de este problema social en niveles muy diferentes, en ámbitos de la vida pública aparentemente alejados del núcleo constituyente de este problema.

Pero si algo nos enseñan los discursos obtenidos en las diferentes fases del trabajo cualitativo es que estos niveles se entrecruzan, se vinculan y se interrelacionan. La Conciliación presupone que:

- En primer lugar, se tienen que reconocer los derechos de las mujeres a desarrollar una carrera profesional en igualdad de condiciones respecto a los varones. Esto implica que, necesariamente, deben cambiar los patrones de dedicación laboral para que tanto varones como mujeres liberen tiempo de empleo para el cuidado de las personas. Incluso se puede enfocar como un derecho de los varones a vivir la crianza de sus hijos e hijas, si bien este hecho tiene más que ver (como se comentará más tarde) con la diferente percepción que los varones tienen respecto al cuidado familiar. Aún hoy el cuidado no es algo equitativo, sino que se mantienen diferencias muy significativas.
- En segundo lugar, se tiene que reconocer el derecho de los hijos/as a ser educados por sus padres y madres y compartir con ellos el

mayor tiempo posible de su infancia. Se produce una clara concentración temporal de la dedicación al trabajo durante lo que puede denominarse la edad central de vida activa/laboral, que coincide con el período más importante de educación y gestación social del “futuro ciudadano/a”. Esto obliga el replanteamiento de los tiempos de dedicación a los dos ámbitos, con propuestas para equilibrar el tiempo de dedicación a cada uno y reequilibrar la “carga global de trabajo”.

- En tercer lugar, se tienen que asegurar los derechos de las personas mayores que no se pueden cuidar por sí mismas, de tal modo que tengan garantizado no solamente el cuidado material sino también el cuidado emocional y afectivo. Esto significa necesariamente que sus familias y otras personas significativas de su entorno les puedan dedicar tiempo. Cuando se trata de familia y de políticas de Conciliación, no sólo se debe pensar en los hijos sino también en las personas dependientes en el seno de la familia, sobre todo los ancianos, cuyo número crece de forma exponencial a tenor de los últimos datos sociodemográficos.

En definitiva, vincular la Conciliación a la garantía de derechos de ciudadanía supone reconocer el cuidado de las personas como una responsabilidad social, como una tarea de la sociedad y no sólo de sus familias. Supone resituar la responsabilidad del cuidado en la sociedad y a partir de ahí, entender que la dedicación de los padres/madres a la educación de sus hijos/as, de la familia a las personas mayores o dependientes tiene un valor añadido que no puede recaer de forma única en la obligación ni en la responsabilidad exclusiva de sus familias (y hasta ahora casi en exclusiva de las mujeres) sin apoyo de los servicios públicos, sin un cambio de los patrones de dedicación en la empresa y sin una transformación de los valores sociales que sitúen como prioridad el cuidado de las personas y la salvaguarda de sus derechos fundamentales.

Supone reconocer la importancia social del trabajo de cuidado y dedicar tiempo de calidad al mismo, tratando de fomentar su reparto entre todos los actores sociales y equilibrando la carga global de trabajo entre hombres y mujeres. De igual modo supone contemplar el trabajo de cuidado como producción que debe recoger la contabilidad nacional y cuya responsabilidad se debe redistribuir entre el estado, las empresas y las personas.

5.1 Los diferentes niveles del discurso encontrado en las empresas y los/as trabajadores/as.

Antes decíamos que el problema de la Conciliación toca muchos de los aspectos que configuran nuestra realidad social y económica. No es posible atender a este hecho social sin conectarlo con otros que, o bien le influyen directamente, o bien median cualquier intento de solución. Hemos preferido en este informe recoger al menos de forma general esa interacción, y dar cuenta de la complejidad del mismo desde la “aparentemente dispersa” plasmación de los discursos de los agentes entrevistados, es decir, la fuerza de trabajo (asalariados/as) y el capital (las empresas).

De forma general podemos decir que el conjunto de conclusiones obtenidas de los discursos se podría aglutinar en dos grandes esferas interpretativas. La primera hace mención a las cuestiones de índole simbólico-cultural que están insertas en el imaginario colectivo y que podríamos asociar con la tesis marxiana de la Superestructura al analizar la dialéctica de las sociedades. Esta esfera simbólica y cultural, configura pensamientos, anima actitudes, genera miedos y provoca comportamientos en los sujetos, de tal modo que su comprensión es fundamental a la hora de entender el por qué de ciertas visiones y de ciertas manifestaciones de la realidad. La segunda gran esfera que recoge este análisis cualitativo hace mención a las cuestiones estructurales, de configuración de las dinámicas socioeconómicas dentro de las cuales se inscribe el problema de la Conciliación. Es evidente que cualquier intento de mejora de equilibrios en los usos del tiempo pasa por introducir, como mínimo, modificaciones sustanciales en el mercado de trabajo, en los usos culturales del tiempo, en el injusto reparto de la carga global del trabajo y en las condiciones de trabajo. No asumir que estas esferas se comportan como “vasos comunicantes” es no querer ver la realidad dinámica de la sociedad y, por ende, sentirse incapacitado para acometer de forma integral el problema que nos ocupa.

5.2 El ámbito simbólico de los discursos sobre Conciliación encontrados tanto en las empresas como en los/as trabajadores/as.

Dentro de este apartado nos hemos encontrado con dos grandes “temas” que han configurado buena parte del discurso empresarial y



asalariado, a saber: el impacto que para la conciliación tiene la configuración de la “cultura empresarial” por un lado, y el todavía persistente machismo en la configuración del reparto dentro de las unidades familiares por otro. El primer “tema” guarda relación con las nuevas lógicas del mercado globalizado, el “segundo” con la aún no modificada división sexual del trabajo dentro de la sociedad madrileña.

La configuración de la cultura empresarial

En la mayoría de las entrevistas y grupos de discusión realizados se vislumbra que Conciliar no es posible si previamente no se modifican las “formas de hacer y ser” de las empresas y, en particular, de sus mandos intermedios y superiores. La ideología que la empresa impone sobre el trabajo y la relación entre el trabajador/a y el empleador/a, incide directamente en las posibilidades de equilibrar empleo y vida privada. Ante similares situaciones de competitividad externa, las empresas construyen diferentes culturas y “modos de adaptación” que facilitan o dificultan la garantía de los derechos laborales. Podemos hablar de malas prácticas pero sobre todo hay que entender que éstas no son acciones aisladas sino que corresponden a una manera integrada de entender la actividad productiva y la propia organización, así como una manera de entender la relación entre trabajador/a-empresa. Así, prácticas como el control de los tiempos de descanso con cronómetro, el control de los tiempos de producción, la estimulación de la competitividad entre turnos de trabajo, las ratios progresivas de reducción del absentismo laboral para los departamentos de recursos humanos, acaban por establecer un clima laboral de control y falta de confianza que colocan a la plantilla en una situación de indefensión/insatisfacción que dificulta la expresión de cualquier demanda de salvaguarda de derechos, entre ellos, como no, los vinculados con el tema de la Conciliación.

“En cuanto a cómo se fijan los objetivos,..., cuando estamos llegando al objetivo lo endurecen más y así con todo: en absentismo, en productividad, en beneficio neto, en calidad, en gastos sociales, en todo”.

“Tenemos luces rojas y verdes que nos indican cómo va la producción. Si un turno ha sacado una producción, el siguiente conoce el dato y se pone a sacar esa producción o más y el tercer turno más todavía y así tenemos una presión continua en la que se ve involucrado el propio trabajador.

La influencia de las nuevas fórmulas de liderazgo y gestión de los recursos humanos son percibidas por los y las trabajadoras de forma muy negativa. Consideran que la línea gerencial que pretende hacer de cada encargado “un líder” perjudica la relación de los mandos intermedios con la plantilla, por cuanto el primero interioriza todos los objetivos de la empresa (centrados como hemos dicho en la superación constante de la productividad y de los beneficios) haciendo abstracción en muchos casos de las necesidades de las trabajadoras/es. Y cuando esto es así la primera batería de necesidades que quedan sin cubrir son aquellas vinculadas con la Conciliación y el equilibrio entre vida personal y laboral.

“Se vive una actividad laboral trepidante desde que desembarcaron en la industria esta vorágine de gerentes estrella donde al final del año hay que presentar unos resultados, con un presupuesto para conseguir unos objetivos al final de año. Eso arrastra a todo el tejido de la empresa a situaciones malas, el problema de los turnos es importante, pero la mala calidad de vida hace más daño en la familia que otros factores”.

Las características de esta cultura empresarial basada en la mejora constante de la productividad y la maximización de beneficios tiene efectos perversos en la capacidad de propuesta y de negociación de la plantilla. El establecimiento de un clima de trabajo en el que los motores colectivos son la mejora constante de la productividad, con mecanismos de competitividad entre la propia plantilla, medición estricta de horarios y control constante del desempeño, tienen como efecto desalentar a la plantilla sobre la posibilidad de reclamar una mejora en las condiciones para compaginar vida personal y laboral que vayan más allá de lo establecido por la ley. Incluso la sensación de reclamar el cumplimiento de las medidas que establece la ley acaba siendo percibido por la dirección como un síntoma de conflictividad del trabajador o trabajadora y, por ende, de amenaza.

Conclusión:

Para abordar cómo conciliar trabajo y vida familiar/privada, parece que habría que plantearse de manera previa cómo conciliar las necesidades de los/as trabajadoras/es con las exigencias e intereses del empresariado. El principal desajuste que se detecta es que la conciliación trata de poner de acuerdo dos lógicas que son antagónicas y casi excluyentes: la lógica de la maximización de



beneficios y la lógica del cuidado. La lógica del cuidado refiere al mantenimiento de las cosas, a la preservación, al bienestar, es una lógica de inversión sin retorno. La lógica del máximo beneficio siempre tiene en la mira el crecimiento por el crecimiento, independientemente del bienestar o la calidad de vida de las personas, es una lógica del máximo retorno con la mínima inversión.

La pervivencia de la división sexual del trabajo en el seno de las familias

Al realizar los grupos de discusión y entrevistas a trabajadores/as se ha podido constatar que el problema de la Conciliación está mucho más presente en el discurso de las mujeres que en el de los varones. Por ejemplo este problema era más claramente percibido en sectores donde el índice de feminización es muy elevado (por ejemplo comercio y/o hostelería), frente a aquellos donde la fuerza de trabajo estaba protagonizada mayoritariamente por varones (por ejemplo metal trabajadores). Esto no quiere decir que en los grupos conformados en su mayoría por varones no aparecieran demandas o quejas vinculadas a la jornada, a la configuración de los horarios, a la realización de turnos, sino que estos temas aparecen en relación al impacto en su calidad de vida personal y no tanto de cuidado. Podemos decir que en los grupos conformados mayoritariamente por mujeres se percibe la incompatibilidad entre condiciones de jornada y horarios de trabajo con las necesidades y requerimientos de la vida familiar, y en los grupos conformados mayoritariamente por varones se siente como incompatibilidad entre condiciones de desempeño y calidad de vida personal o privada.

Esta distinción es medular porque viene a corroborar muchos de los datos obtenidos en los epígrafes anteriores. Esta diferente percepción del problema (Varones = Conciliación vida laboral y personal, Mujeres = Conciliación vida laboral y familiar) deriva del desequilibrio de la carga global del trabajo existente. En este sentido acometer una política integral de Conciliación pasaría ineludiblemente por reequilibrar antes la carga global de trabajo, o al menos contribuir a ello. De lo contrario, es decir, atender a la Conciliación sin remover las bases de reparto de las tareas de cuidado en el seno de las familias significa “poner paños calientes” pero no solucionar un problema social de gran magnitud.

Asimismo, en las entrevistas realizadas se muestran mucho más accesibles a tratar este tema las mujeres que los varones que, a pesar de realizar la entrevista, mantenían durante todo el desarrollo de la misma una actitud de “relativa” implicación, de falta de interés, de un cuestionamiento del asunto, y de falta de profundidad. Esto es también indicativo de hasta qué punto este problema es visto como algo ajeno, fuera de sus núcleos de interés, reservado a las mujeres. No es casual, por tanto, que cuando se habla en las empresas de Conciliación, se suele asociar a un problema “de las mujeres” y no del conjunto de trabajadores y trabajadoras.

Conclusión:

Para abordar cómo conciliar trabajo y vida familiar/privada, parece que habría que plantearse de manera previa cómo reequilibrar la división sexual del trabajo, cómo modificar las bases de la convivencia familiar de tal modo que el trabajo reproductivo sea equitativo entre varones y mujeres.

5.3 El ámbito estructural de los discursos sobre Conciliación encontrados tanto en las empresas como en los/as trabajadores/as.

La configuración del mercado de trabajo y la diferenciada situación de los sectores productivos impone cierta prudencia a la hora de extraer conclusiones. Desde nuestro punto de vista y a la luz de las entrevistas y grupos de discusión realizados habría que señalar, al menos, cuatro variables que afectan el discurso de los/as trabajadores/as sobre el problema de la Conciliación, a saber:

- Diferencias por sectores de actividad (en este caso se han estudiado los sectores de hostelería y comercio, banca y metal).
- Diferencias por tipología de empresa.
- Tiempos de traslado al centro de trabajo.
- Horarios escolares y de servicios y relación de los mismos con los horarios laborales.

Diferencias por sectores de actividad

El presente estudio seleccionó 3 sectores de actividad como “laboratorios” donde analizar el comportamiento de la jornada laboral en relación con los horarios escolares, de gestión y comerciales, los



desajustes, incompatibilidades entre ellos y su impacto en la Conciliación de la vida laboral y personal. Los sectores estudiados han sido: Metal, Comercio y Hostelería (incluyendo turismo y juego) y Banca. Efectivamente, el análisis de discurso arroja resultados distintos por sectores. Las características del mismo marcan condiciones de desempeño, horarios y formas de organización del trabajo que facilitan u obstaculizan de forma diferenciada la Conciliación.

EL SECTOR METALÚRGICO

En el seno de este sector los requerimientos de dedicación laboral y la configuración de la jornada vienen condicionados por dos factores fundamentales: las formas de producción “justo a tiempo” (just in time) y la necesidad de amortizar la importante inversión en activos fijos (bienes de equipo) en un periodo de tiempo relativamente corto (8-10 años) por la rápida obsolescencia de la maquinaria del sector.

En cuanto al primer aspecto la necesidad de producir “justo a tiempo”, es decir, bajo pedido y entregar el producto en el plazo estipulado, eliminando todos los costes de almacenaje y los riesgos de mantener stock elevados, genera lo que en uno de los grupos de discusión se ha denominado como sistema de producción “en acordeón”. Esta expresión describe una forma de organización del trabajo que mantiene una plantilla fija que no puede responder a las exigencias de la producción cuando “entran” pedidos mayores, lo que obliga a la contratación de personal eventual a través de ETTs. La población trabajadora en este caso considera que la dirección de este tipo de empresas confunde temporalidad con precariedad, y de que esto significa peores condiciones laborales y, por extensión, mayores dificultades para conciliar.

“El problema es que muchos gerentes confunden la temporalidad con la precariedad y tienen a la plantilla con efecto acordeón dependiendo de la cantidad de gente que se necesite en cada momento.”

Pero el empresariado que ha participado en el estudio manifiesta que la supresión de horas extras y contratación de personal temporal no se puede evitar por las fluctuaciones en la demanda.

“Yo a veces me he planteado quitar las horas extras y meter a más gente, pero es imposible, hay picos de trabajo y luego bajadas de actividad y en las bajadas tendrás a esa gente parada y no te lo puedes permitir”.

A pesar de las dificultades para reclutar a personal cualificado, las empresas que utilizan la mediación de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) a la hora de cubrir incrementos de la producción, pueden mantener a ese trabajador/a en la plantilla de forma estable, pero sin contratarle directamente. Explican esta situación por las exigencias que mantienen las ETT de tener al empleado “cautivo” durante algún tiempo, pues es su margen de negocio.

“A algunos luego les mantienes en la plantilla si son buenos. (...) No, no les puedes contratar directamente, siguen a través de la ETT, es que si les contratas, la próxima vez que le pidas alguien a la ETT..., pues no te lo va a dar”

En el segundo caso los requerimientos de la inversión “obligan” a muchos empresarios de PYMEs a realizar 3 turnos de trabajo de 8 horas cada uno, de forma que se cubre toda la capacidad productiva de la maquinaria. El turno de noche es el que más entra en conflicto con las necesidades familiares y personales, de hecho es denostado por los trabajadores y trabajadoras. Sin embargo los directivos del sector que han participado en el grupo de discusión justifican su necesidad.

“Para amortizar la maquinaria tienes que coger todo el trabajo que puedas, entonces tienes que trabajar a turnos”.

Sin embargo es bastante probable que esta dificultad se de en mayor medida en la PYME frente a la gran empresa, ya que la gran empresa tiene otros márgenes de beneficio y otras facilidades financieras que le pueden facilitar prescindir del turno de noche. Es decir, que si lo mantienen no es tanto por problemas de solvencia como por maximizar beneficios.

Vinculado a esta cuestión muchos de los/as trabajadores/as entrevistados han puesto el acento en que conciliar en una lógica de rotación de turnos (mañana, tarde y noche) es prácticamente imposible, pues la estrategia de la dirección es que cada trabajador/a pase por cada uno de esos turnos, generando una situación de fuerte estrés y de desconfiguración de las posibilidades personales de gestión del cuidado. Como respuesta las estrategias que utilizan las parejas cuyos dos miembros trabajan en este sector y que tienen hijas/os, son dos: tratar de no coincidir nunca en el mismo turno alternándose en el cuidado, o que uno de los dos miembros de la pareja cambie de sector de actividad (normalmente la mujer).



En las empresas de metal que trabajan a través de cadenas de producción¹ el cumplimiento del horario establecido es estricto, no aparecen problemas vinculados a la prolongación de la jornada, pero al funcionar la mayor parte de las empresas con turnos consecutivos de trabajo el horario es rígido y no se puede someter a cambios. Esto impide implantar medidas como la flexibilización de los horarios de entrada y salida.

“La flexibilidad de horarios se puede aplicar en la Oficina Técnica, en la cadena de producción no, en la empresa que es intensiva en producción no. Ahí tienes que tener un horario y cumplirlo a rajatabla, cuando uno llega tarde está parado todo el mundo. La producción está ajustada al milímetro. La producción es un trabajo de equipo, no puedes tener gente parada”.

Conclusión:

Las formas de organización del trabajo y de configuración de jornada que más chocan con las necesidades de conciliar vida laboral y personal en este sector son, por tanto, la existencia de turnos de noche, la rigidez en la definición de los horarios y la rotación de los turnos.

SECTOR DE COMERCIO, HOSTELERÍA, TURISMO Y JUEGO

Como es lógico en este sector frente al ya comentado de Metal las condiciones para el establecimiento de la jornada laboral son otras. Las exigencias, en este caso, vienen definidas por la amplitud de los horarios comerciales y por las pautas de consumo y ocio de la población madrileña.

En comercio/hostelería se perciben los siguientes temas como ejes medulares:

Desregulación de horarios de apertura: En el primer caso, la influencia del desembarco en el sector de las grandes empresas de distribución de alimentos, ropa y variados ha sido decisiva. Estas grandes superficies han presionado para lograr un marco legislativo que flexibilizara los horarios de apertura del comercio. La normativa sobre apertura de horarios de comercio mayorista y minorista se ha ido flexibilizando

1 Otras que han participado en el estudio realizan tareas de reparación en el sector del automóvil.

progresivamente, hasta llegar a la máxima liberalización de horarios que la Ley 1/2004 de 21 de diciembre establece.

“Dentro del marco definido por esta Ley y por el que, en su caso, desarrollen las Comunidades Autónomas, cada comerciante determinará con plena libertad el horario de apertura y cierre de sus establecimientos comerciales de venta y distribución de mercancías, así como los días festivos de apertura y el número de horas diarias o semanales en los que ejercerá su actividad”.

Esta Ley establece que el horario de los comercios no podrá restringirse por las Comunidades Autónomas a menos de 72 horas, lo que supone un margen de apertura muy amplio, en el que la gran superficie o las cadenas de comercio se mueven con facilidad por su capacidad de expansión y de contratación, pero esta dinámica de horarios se traslada al mediano y pequeño comercio, que con la misma plantilla debe asumir horarios de apertura muy amplios para poder captar clientela y mantenerse en el mercado.

Además, esta flexibilización se ha visto acompañada por la génesis de una nueva cultura del ocio muy vinculada al consumo. De hecho, para muchas madrileñas y madrileños el centro comercial ya no es un mero punto donde realizar compras sino un lugar para pasar el día/la tarde en familia. Los centros comerciales combinan comercio de bienes, oferta gastronómica, oferta cultural, oferta de actividades infantiles y ocio. Esto impone al comercio minorista horarios más amplios si quieren captar usuarios/as de los centros comerciales durante el fin de semana.

El tema de la horarios de apertura guarda, como es lógico, una relación directa con el problema de la Conciliación, y una vez sistematizada la información obtenida de las entrevistas y grupos de discusión podemos decir que aparecen dos posturas claramente enfrentadas: aquellas favorables a una restricción horaria desde el impulso de la normativa legal (papel de la administración), frente a aquellas favorables a la flexibilidad total, pero regulando las jornadas de trabajadoras y trabajadores con medidas como impedir los periodos prolongados de descanso (de más de una hora), definir los horarios en el contrato de trabajo, y si se quiere extender el horario de apertura cubrirlo con turnos continuados.



Estas condiciones de horario vistas hasta ahora se están trasladando como es lógico a la configuración de los horarios de las plantillas, arrojando estrategias diferentes, a saber:

Jornadas de ocho horas con periodos muy amplios de descanso. Esta es una pauta muy habitual en el sector comercio y en muchos establecimientos de hostelería. La jornada es de 8 horas pero la dedicación diaria a la empresa se extiende a lo largo de todo día, ocupando la mayor parte de la mañana y la mayor parte de la tarde y dejando la hora de la comida como periodo muy amplio de descanso (tres y hasta cuatro horas). Esta modalidad de jornada dificulta enormemente la atención de hijos e hijas menores de edad, dado que se prolonga tras el horario de salida del colegio. Las mujeres con hijos/as que trabajan en este tipo de empresa se suelen acoger a la reducción de jornada laboral con la pérdida de masa salarial y prestación de derechos.

Horarios “a la carta”. Esta modalidad de horario ofrece “en teoría” la posibilidad de que los/as trabajadores/as elijan su propio horario laboral. Sin embargo esta elección en la práctica no es real. El diseño de los horarios a la carta se hace de la siguiente forma: la empresa requiere que un equipo de cajeras (por ejemplo) cubran una franja horaria determinada y establece horarios continuados y horarios partidos, la única condición es que los grupos de cajeras pacten entre ellas la distribución de los horarios disponibles cubriendo todo el espectro de dedicación que se requiere ese mes. La empresa además establece el número de horas que se hacen al mes, pudiendo modificar la dedicación mes a mes, según las necesidades de personal que tenga el centro (más horas en Navidad o en Rebajas, menos en otros periodos del año). Los turnos de horario partido pueden tener periodos de descanso de hasta cuatro horas, lo que significa que la trabajadora tiene una disponibilidad horaria de hasta 12 horas para realizar una jornada de 8². Como este “horario a la carta” es totalmente imposible de cumplir por una persona que tenga responsabilidades familiares, los equipos de cajeras se organizan de tal forma que las “madres” se acojan a los horarios continuos y el resto asuman los horarios partidos “a la carta”. Es decir, en ausencia de respuesta a este problema por parte de la empresa, está funcionando la solidaridad intragénero e intragrupo. En

2 Esto es así sobre todo en los casos en los que el domicilio está alejado del lugar de trabajo, lo cual es frecuente.

definitiva, las trabajadoras sin responsabilidades están funcionando como “variable de ajuste” entre las necesidades familiares de las trabajadoras y las necesidades/exigencias de la empresa. Esta estrategia está evitando que los problemas de compatibilidad sean mucho mayores y también está evitando en definitiva poner en evidencia que las empresas y organizaciones tienen que asumir que el trabajo de cuidado existe y que deben ser corresponsables con esta tarea.

Este tipo de horario se está implementando en los nuevos centros de cadenas de distribución. En los antiguos se establecían dos turnos de trabajo para cubrir toda la apertura de horarios, de 10.00 a 17.00 horas y de 15.00 a 22.00 horas.

En este contexto no es casual que la mayor parte de las cajeras de las grandes superficies sean mujeres muy jóvenes sin responsabilidades familiares. Las políticas de reclutamiento están orientadas a la selección de personas muy jóvenes, con posibilidad de dedicación total al empleo y con niveles de cualificación medios-bajos.

Horarios adaptados a las necesidades de la empresa. Realización de menos horas durante la semana (5 horas por ejemplo) y más horas durante el fin de semana, 9 al día. Así es posible que entre semana se trabajen 20 horas y entre viernes, sábado y domingo las 20 restantes.

Ampliación de los horarios de apertura. La extensión horaria en la apertura del comercio se está convirtiendo en un factor de competitividad. Ante las dificultades de muchas personas para realizar algunas compras o utilizar servicios en los horarios habituales de comercio, estos establecimientos han detectado la necesidad de apertura en horarios excepcionales y la han utilizado como elemento diferenciador. Estos comercios establecen turnos de trabajo continuados para atender toda la franja horaria (de 8 a 15,00 y de 15,00 a 22,00 horas).

Apertura en domingos y festivos. Por la misma razón que en el caso anterior muchos comercios ven la posibilidad de captar clientes en domingos y festivos. De hecho, la regulación sobre horarios comerciales ha ido abriendo cada vez más posibilidades a esta opción. El trabajo de fin de semana y festivos se sufre por parte de la plantilla como una de las desventajas principales del sector. De hecho, algunas personas entrevistadas manifiestan que se sienten como “ciudadanos de segunda”. Aquí se recoge por tanto una vivencia del ocio como un derecho que se les está hurtando a las trabajadoras/es del sector. Podemos destacar el aspecto positivo de que la población trabajadora

haya incorporado el ocio como derecho a reclamar, pero encontramos también la experiencia negativa de no poder ejercer ese derecho.

Cambios en las pautas culturales de ocio y consumo. Las pautas culturales de consumo y ocio de la población madrileña inciden directamente en la configuración de la jornada laboral dentro de este sector. Las personas vinculadas a la rama de hostelería que han participado en el estudio, a pesar de estar descontentas con su horario laboral, afirman que les parece imposible adecuar los horarios de comercio y hostelería en España respecto a los horarios europeos. En el caso de estos establecimientos, se alegan sobre todo pautas culturales y hábitos de consumo vinculados a las formas de ocio (salir a cenar, salir de bares, tomar cañas), lo cual es difícilmente abordable desde una política institucional.

En el caso de pequeñas empresas de hostelería, los trabajadores (varones) manifiestan haberse adaptado al horario y estar aceptablemente satisfechos. Sin embargo, hay que tomar en consideración que estos trabajadores/varones que se pudieron insertar en estos empleos que requieren amplia disponibilidad han tenido resuelta la atención de la esfera privada por parte de sus mujeres. Esta situación no se mantendrá entre las generaciones más jóvenes, situación que el empresariado está “resolviendo” con la contratación de plantillas muy jóvenes y población inmigrante sin personas a cargo.

Diferencias por tipología de empresa.

Dentro de cada uno de los sectores anteriormente descritos aparecen otras diferencias significativas. La estrategia empresarial y la gestión de los recursos humanos en función del tamaño de la misma (micropyme, pyme, gran empresa, etc.) impactan necesariamente en las condiciones laborales relacionadas con la conciliación de la vida laboral y personal.

En el caso de la PYME las posibilidades de viabilidad de la empresa están en función directa de su capacidad de especialización, de diversificación de la actividad y de su capacidad para encontrar un hueco en la cadena de producción que la gran empresa no cubre. Las ventajas en este caso son que los riesgos de deslocalización de la actividad son mucho menores y funcionan menos como amenaza latente para la plantilla.

En concreto en el sector metalúrgico la Pyme sirve para la desconcentración de las empresas más grandes, siendo en verdad proveedoras de ellas. Esto hace que la casa matriz, la gran empresa, marca los plazos de entrega que suelen ser muy cortos, a veces de 48 horas, lo que obliga a hacer turnos y horas extras.

“La empresa pequeña hace mucho “traje a medida” para otras empresas. La opción para la subsistencia es la diversificación de la actividad”.

Otra de las conclusiones que podemos obtener es que en el ámbito de la Pyme se da una mayor cercanía del empresario con el/la trabajador/a, así como el trabajador/a con los objetivos de la empresa. El trabajador/a conoce de cerca los problemas de captación de negocio para la pequeña empresa, siente claramente los periodos de actividad y de inactividad y tiene más información sobre la situación económica de la empresa. En alguna medida se identifica más con los objetivos y las dificultades de la misma y facilita la gestión flexible para la realización de horas extras o turnos de noche.

“Los turnos de noche son mal recibidos. Aunque hay una sensación ambivalente: si los hay: mal, si no los hay, la gente se inquieta «¿es que va mal la empresa? La empresa tal está haciendo turnos y nosotros no ¿qué pasa?»

Por el contrario la gran empresa presenta una capacidad mayor de adaptación y generación de medidas innovadoras, pero a tenor de las entrevistas y grupos de discusión realizados no parece que entre sus prioridades destaque el tema de la Conciliación. De todas formas se perciben en el seno de las grandes empresas algunas actuaciones interesantes (buenas prácticas) que son recogidas en los discursos de las personas entrevistadas:

- Está, por ejemplo, bien valorada por parte de los/as trabajadores/as de metal de empresas grandes la existencia del denominado “cuarto turno”, el que se realiza sólo los fines de semana. Este turno está ocupado principalmente por estudiantes y mujeres que son madres y optan por dedicar la semana al cuidado y el fin de semana a trabajar. Para las mujeres madres esto supone renunciar a los fines de semana y, en definitiva, a su descanso personal, ya que trabajan en el cuidado toda la semana y en la empresa los fines de semana.
- En el caso de la gran empresa de comercio, la existencia de grandes superficies que cierran en horarios más tempranos (9.30 de la

noche), que tienen turnos continuados de trabajo para sus empleados/as y que no abren ningún domingo (MERCADONA, por ejemplo), demuestran la viabilidad de sus negocios con condiciones óptimas para su plantilla que les permiten compaginar mejor su vida laboral y su vida personal.

Los tiempos de traslado.

Una ciudad como Madrid, donde las distancias y la complejidad de la movilidad pública son elevadas, el impacto que tiene en la propia jornada laboral el tiempo de traslado es elevado. Se constata a través de las entrevistas y grupos de discusión que el traslado medio de un trabajador/a es entre media hora y hora y media. Uno de los elementos que aparecen de forma más permanente en el discurso de las personas entrevistadas es señalar los escasos esfuerzos que realizan las direcciones/gerencias de las empresas para aproximar a los trabajadores/as a su puesto de trabajo cuando algunas tienen facilidades para hacerlo³. En ningún caso hemos encontrado que se incluya esta medida como un componente estable de la gestión de personal. Tan sólo algún caso se plantea esta medida como una necesidad de trabajadores y trabajadoras por parte de los encargados y entonces la empresa no se niega.

“Pero depende mucho del encargado, depende mucho de cómo le caigas al encargado”

Aunque a veces también es utilizada como medida para “negociar” con la trabajadora o trabajador o para limar o limitar otras posibles reivindicaciones (la trabajadora o trabajador teme reclamar otras mejoras porque está pendiente de un traslado que le puede facilitar mucho la conciliación de la vida laboral y familiar). En las entrevistas y grupos de discusión realizados se detecta que las trabajadoras y trabajadores lo solicitan de manera permanente en aquellas empresas que abren esta posibilidad y que es considerada por la plantilla como una posibilidad de mejora real. Por esta misma razón es destacable el escaso o nulo esfuerzo de las empresas a la hora de gestionar estas necesidades.

3 Sobre todo en los casos de banca y, en el sector comercio, en los casos de las grandes y medianas superficies de distribución de alimentos que tienen sucursales o puntos de venta por toda la geografía madrileña.

Los horarios escolares y de servicios.

Muy unido a todo lo dicho hasta ahora, podemos concluir que en los discursos encontrados durante la fase de análisis cualitativo existe una escasa o nula cultura de reivindicación a los poderes públicos para que el cuidado sea un derecho universal. No se plantea el problema de los servicios de apoyo y educativos en los grupos de discusión porque se entiende que ese problema es de índole personal. Tan sólo algunos directivos entrevistados consideran que el nudo de la conciliación está en la ausencia de servicios adecuados para la atención a personas con carácter público.

Es muy significativo que los trabajadores/as localicen el problema en la amplia disponibilidad que requieren de ellos las empresas, mientras que el empresariado lo sitúa en la ausencia de servicios que permitan una amplia disponibilidad para el empleo. Cada cual contempla el problema desde su óptica. El trabajador/a pone el acento en las exigencias injustificadas del empresario, mientras que el empresario entiende que no es de su incumbencia facilitar la conciliación al trabajador/a, sino que debe ser el Estado quién arregle “la papeleta”. En ambos casos lo que subyace no es un discurso de corte ciudadanista, garantizador de derechos, sino estrategias meramente coyunturales y oportunistas.

Lo que puede estar revelando la ausencia de discurso y de propuestas en este sentido es que el tema candente y problemático es el desempeño laboral. Podríamos decir que, en determinados sectores, las personas “están quemadas”. Hay que tomar en consideración que mantener condiciones de disponibilidad de 12 horas diarias más los tiempos de traslado para realizar una jornada de 8 horas en un sector poco reconocido y con bajas remuneraciones limita las posibilidades de toma de conciencia y de organización para reclamar otro sistema público de prestaciones e incluso otras condiciones de desempeño laboral.

A pesar de la demanda que se expresa en los grupos de discusión (hay que trabajar para vivir y no vivir para trabajar) la mayoría de las personas empleadas en el sector de comercio/hostelería en puestos de poca responsabilidad (salvo que tengan jornadas a tiempo parcial) viven para trabajar y esto constituye un obstáculo casi insalvable para la Conciliación.

5.4 Principales conclusiones del análisis cualitativo.

Contrariamente a la hipótesis general los discursos recogidos apuntan que es más fácil la Conciliación en la Pyme que en la gran empresa.

Confirmamos que la gran empresa tiene más recursos para facilitar la conciliación, pero no es un problema de recursos es un problema de prioridades y actitud, de cultura y apuesta empresarial, de concepción del mundo, es un problema ideológico. Y no se percibe entre los mandos directivos de las grandes empresas una gran sensibilidad al respecto. Tampoco podemos decir, por el contrario, que el discurso de la Conciliación esté extendido en la Pyme, pero sí se confirma que hay un mayor margen de negociación trabajador/a-empresario/a que no se da en la gran empresa de los sectores analizados (metal, hostelería, comercio, banca, etc.).

Unido al párrafo anterior, no percibimos en los discursos una cultura de equilibrio entre vida laboral y personal, porque no es una prioridad para las estructuras laborales donde se integran los/as trabajadores/as.

La gestión de los recursos humanos tiene como foco, como centro, la productividad, la maximización del beneficio, no se incorporan por regla general la satisfacción de las necesidades de las personas. Como consecuencia de esta concepción de la gestión de los recursos, los déficits en la organización se trasladan al trabajador o trabajadora. Esto se deduce de comportamientos tales como mantener un turno de noche aunque las necesidades de la producción no lo exijan.

“Es perjudicar a tres o cuatro trabajadores haciendo noches sin que sea necesario, a lo mejor ni trabajas por la noche o te mandan barrer y esa línea ha estado parada también durante el día. Ellos generan el malestar. Porque está claro que hay máquinas que trabajan de noche siempre y si te toca pues te toca y ya está, pero en otros puestos podrían quitarlo y el mando intermedio por no tener que dar explicaciones mantiene el turno de noche y no se complica”.

Se aplican medidas coyunturales frente a soluciones estructurales.

Encontramos que no sólo no se avanza más allá de lo que establece la Ley de Conciliación, sino que en un amplio espectro de empresas ni siquiera se ofrece una información completa sobre las medidas que contempla la ley para facilitar la compatibilidad entre vida laboral y familiar.

Políticas dirigidas a toda la plantilla versus medidas dirigidas sólo a mujeres. Salvo casos muy puntuales, el discurso de trabajadores/as y

empresarios/as focaliza el uso de las medidas de Conciliación en la mujer, lo cual muestra a las claras hasta qué punto la modificación de valores sobre la carga global de trabajo no se ha modificado. Pocos son los casos donde el discurso mute de una visión “sólo para mujeres” a otra “compartida” donde el centro del debate sea el reequilibrio de vida personal y laboral, independientemente de si hay familia o no detrás. Todas las medidas que hemos encontrado se enmarcan dentro de la primera opción. No hemos encontrado ninguna empresa que desarrollara una auténtica política de equilibrio entre vida laboral y vida personal.

Las principales situaciones que nos hemos encontrado (tipos de discursos) son:

- La mayoría de personas entrevistadas vinculan las estrategias o medidas sobre la Conciliación a “las madres”, a la situación de maternidad, ni siquiera de paternidad. Esto motiva que muchas personas dentro de los equipos de trabajo permitan a “las madres” (denominadas así) escoger los turnos de horario continuado o evitar los turnos de noche, pero esto queda a merced de la solidaridad de las compañeras o compañeros. Sin embargo estas “solidaridades” también tienen costes. En el medio plazo esta “concesión” se convierte en reproche, en hostilidad por parte del resto de la plantilla, al entender que tienen situaciones privilegiadas.
- En las empresas que desarrollan alguna medida hay una errónea orientación de las políticas de conciliación hacia las mujeres madres. Lo que se detecta es que si hay algo “asumido” (muy escasamente o muy parcialmente asumido) es la situación de maternidad, y sólo la de maternidad, no la de paternidad.
“Si se tiene que cubrir una reducción de jornada,.... la empresa no cubre esas horas con un suplente, sino que el trabajo se reparte entre los que están y así los compañeros se quejan de la reducción de jornada de las mujeres”.
“En ocasiones es mal acogido por los compañeros porque si alguien reduce su jornada eso le afecta otro trabajador. Por ejemplo, se habla en términos peyorativos de la “brigada de las mamás” como un grupo de trabajadoras que incomodan”.
- Las medidas que, en mayor medida, hemos encontrado son aquellas que tratan de resolver los problemas de compatibilidad horaria de las madres trabajadoras. ..

“En nuestra empresa las madres con hijos menores de 9 meses no hacen turnos de noche y los compañeros lo aceptamos bien. El tema de la maternidad se intenta proteger, está bien visto y se cuida por los jefes directos, no por la dirección. También tienen diferentes jornadas a las que se pueden acoger, de cuatro a cinco horas. Sólo suelen acogerse a estos horarios las madres, no los padres.”.

- Todavía no es generalizada la introducción de medidas por parte de la empresa ni siquiera en los casos más socialmente aceptados (madres trabajadoras). Se cumplen las medidas que establece la Ley (reducción de jornada sobre todo) pero como respuesta a las peticiones de las trabajadoras, no desde una actitud proactiva de la empresa:

“Los turnos en el sector metal son muy parecidos (entre empresas) y la mayoría de las madres se tienen que coger reducción de jornada porque en algún momento no tienes con quién dejar al hijo. Te ves en la necesidad de pedir favores a tus compañeros para cambiar turnos para no coincidir con tu pareja. Para la empresa eres un trabajador más, da igual que estés casado o soltero, es tu problema si tienes que organizarte con tu pareja y tus hijos. Desde la dirección no hay ninguna actuación para solucionar esto, te tienes que apañar como puedas”.

- La influencia de la cadena de mando en los procesos de comunicación interna. Muchos trabajadores y trabajadoras afirman que el problema principal lo tienen en la escasa receptividad de los mandos intermedios hacia sus necesidades de Conciliación:

“Yo muchas veces me voy directamente a personal y allí me lo resuelven, pero estas chicas jóvenes van al encargado y claro que si es el jefe y que si tal, pues no consiguen nada.”

- Por otro lado, encontramos que hay, en una proporción importante, una incorporación de los objetivos de maximizar resultados y logro de beneficios por parte de los trabajadores/as de niveles altos y por parte de algunos encargados.
- La necesidad de concienciar a los empresarios/as y la dirección. “Los que se tienen que concienciar primero son los directivos. Si no se conciencian ellos (...) esto no va a valer para nada”. Falta una cultura empresarial más centrada en el bienestar del trabajador/a, de tal modo que la empresa pueda satisfacer algunas de las necesidades de sus trabajadores/as .

Del análisis de los discursos y de las prácticas de las empresas estudiadas se perfilan algunas amenazas que pueden dificultar todavía más la consecución de los derechos vinculados al desarrollo de políticas de Conciliación. Las dos más importantes son el aprovechamiento que un sector del empresariado puede hacer de la mano de obra inmigrante, y las exigencias de incrementar la productividad de la economía española por parte de organismos multilaterales. Estas dos amenazas son sentidas y expresadas por los trabajadores/as que temen no mejorar la situación sino todo lo contrario.

1. Las necesidades de colectivos en situación de precariedad social en general y de la población inmigrante en particular, se pueden utilizar por parte de algunos sectores empresariales para incrementar las exigencias de dedicación al empleo, yendo en contra de todos los objetivos de la conciliación. La población inmigrante que necesita enviar remesas a sus países de origen y que provienen de entornos con mercados laborales más desregulados, pueden aceptar condiciones que vayan en contra de objetivos relacionados con la conciliación. Por poner un ejemplo en CAPRABO ya casi un 40% de la plantilla son mujeres inmigrantes.
2. Recientemente el Banco Mundial ha declarado que los índices de productividad de la economía española son bajos y que se debe hacer un esfuerzo por incrementar la productividad. La economía española se apoya sobre todo en el sector servicios, lo cual es una dificultad de partida para lograr márgenes de rentabilidad elevados por hora trabajada. Hacer abstracción de estas características puede redundar en una planificación de la actividad que exija más productividad a trabajadores/as del sector servicios, ya ahora muy exigidos.

Tendencias

Frente a estas amenazas también se apuntan y perfilan tendencias de futuro que pueden modificar el estado de las cosas. Por ejemplo, los/as trabajadores/as jóvenes tienen un concepto del empleo secundario respecto a la vida personal. Se valora más el tiempo libre y no se está dispuesto (de forma tan habitual como antes) a realizar horas extras, a trabajar fines de semana o a ser incluidos en turnos de noche.

“Antes había más ambición de ganar más dinero, a lo mejor ahora es porque también la esposa trabaja y entonces no tienen que ganar tanto ellos”.

No tenemos certezas para asegurar que se está produciendo una transformación en el papel del “male breadwinner”, pero para algunas de las personas entrevistadas, el rol del varón como principal proveedor de recursos se está debilitando, y se está igualando la responsabilidad de varones y mujeres en cuanto a la función de proveer de ingresos a la familia. Eso provoca que la necesidad de realizar horas extras en ciertos sectores y entre parejas jóvenes no siempre sea necesaria.

En muchos informes que abordan el tema de la Conciliación se postula el teletrabajo como estrategia para conciliar. En el discurso del personal directivo hemos detectado resistencias a que la información de la empresa salga al exterior y que, por tanto, el desempeño se haga fuera del centro del trabajo.

En el caso del personal la herramienta del teletrabajo es percibida como un arma de doble filo. Por un lado, se ve como algo positivo para personal que tiene personas a cargo y tiene que salir en un horario determinado, pero también perciben el riesgo de tener un ordenador conectado a Internet y una impresora de la empresa disponible en tu casa, que puedes utilizar el cualquier momento.

“Yo tengo acceso a una base de datos enorme, no de clientes sino de información, desde casa. Es verdad que alguna vez lo uso, estoy algún sábado por la tarde y así sin... y me leo tal circular que no la he leído... Pero porque yo quiero, no me siento obligado. (...) Claro, veré el doble filo o no lo veré, hay veces que lo ves claramente como lo de Internet”

Pero en general la presencia del teletrabajo es todavía escasísima. En Madrid se percibe una cultura del trabajo en el puesto.

Frente al incumplimiento por parte de las empresas de los acuerdos recogidos en la Ley de Conciliación, muchos trabajadores/as se muestran escépticos respecto a lo que pueda avanzar en este sentido la negociación colectiva. En la mayoría de los discursos recogidos existe la sensación de que si el empresariado incumple la ley en algunos aspectos, en mucha menor medida son respetados los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva.

“en conciliación todo lo que se deje fuera de la ley y se deja a la negociación colectiva es un paso atrás”

Mientras que la Conciliación no sea un derecho universal para las personas trabajadoras, y una política de obligado cumplimiento para

las empresas, y perseguido su incumplimiento por parte de las administraciones, será muy difícil que su plasmación sea eficaz.

La visión generalizada sobre la escasa disponibilidad para el empleo de “todas” las mujeres es un mito. A pesar de que la división sexual del trabajo sigue plenamente vigente, se debe cruzar el sexo con la edad, el momento vital (emancipación versus dependencia) y las personas a cargo, para determinar el grado de disponibilidad de las mujeres para el empleo. De hecho, hemos encontrado mujeres que mantienen condiciones de extensísima disponibilidad diaria para cubrir jornadas de 8 horas. Hasta tal punto es alta que muchas mujeres, aún a sabiendas que les espera una doble jornada laboral con costes físicos y mentales enormes, optan decididamente por el empleo remunerado como estrategia de independencia y autonomía.

Para acabar decir que, aunque el estudio no tenía como fin identificar buenas prácticas, sí puede ser de interés apuntar algunas medidas que están siendo, “de facto”, estrategias adecuadas para facilitar la Conciliación:

Las adoptadas para madres trabajadoras en una cadena de restauración:

1. Jornada continuada, sin trabajar los fines de semana, con posibilidad de reducción de jornada hasta los dos años de la criatura. Si en la unidad productiva en la que se encuentra la persona no se pueden aplicar estas medidas se la traslada a otra donde sí es factible por razones de producción.
2. En los centros/unidades abiertos en polígonos empresariales, con horario sólo de mañana de lunes a viernes están ubicando a las mujeres madres que requieren estas condiciones.
3. Contemplar la posibilidad de acercamiento al lugar de residencia.

De una empresa de distribución:

1. Horario menor que el de otras empresas similares: de 9.15 a 21.15 horas.
2. El establecimiento de turnos continuados de trabajo, el horario se cubre con la dedicación de 2 turnos de trabajo de 6 horas cada uno.

De una empresa del sector del metal:

1. Establecimiento de un cuarto turno de trabajo, que se realiza los fines de semana y que es de interés para población estudiante.

6.- RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS

A continuación pasamos a detallar las recomendaciones que surgieron de la de investigación. Estas propuestas no constituyen un “abanico concreto” sino que deben ser tomadas como parte del discurso que las personas entrevistadas manifestaron como deseos.

Son recomendaciones fundamentalmente surgidas de la opinión de los y las trabajadoras y muestran su “percepción” del problema de la Conciliación.

- Presionar a los poderes públicos para regular por ley medidas en relación a las jornadas de trabajo que se realizan en comercio/hostelería, bien en el sentido de reducirlos, adecuándolos a los horarios europeos, bien, si se mantiene la liberalización actual, regulando la configuración de las jornadas y los salarios. Deben desaparecer prácticas como:

- Los horarios a la carta
- La reducción de jornadas en unas épocas del año y la ampliación excesiva en otras (Navidad, Rebajas).

Si la regulación libre de configuración de jornada se deja a la empresa, será muy difícil poder negociar vía trabajador-empresario un marco de desempeño horario razonable.

- Contribuir desde el sindicato a reducir lo máximo posible el margen de disponibilidad diaria. Intentar en la negociación establecer jornadas continuadas o, en su defecto, con pequeños periodos de descanso y si la actividad requiere paradas de larga duración (como por ejemplo en el pequeño comercio) establecer turnos de trabajo de medias jornadas.
- Limitar y vigilar la labor realizada por las Empresas de Trabajo Temporal.
- Presionar a las autoridades educativas competentes para que dote a los centros educativos públicos con recursos para generar actividades extra-escolares hasta las 18,30 de la tarde. Estas actividades deberían tener un componente educativo claro, estar imbricadas con el Proyecto Educativo de Centro y deberían ofrecerse a las familias con carácter gratuito.



- Introducir en la Negociación Colectiva las políticas de acercamiento al lugar de residencia de los/as trabajadores/as, en aquellos casos en los que las características de la empresa lo permitan.
- Introducir acciones orientadas a paliar los efectos perniciosos de la nocturnidad.
- Estudiar alternativas al uso de turnos rotatorios. Estos son especialmente perjudiciales para los trabajadores/as con personas dependientes a cargo, pues modifican semana a semana la organización doméstica y dificultan enormemente la búsqueda de personas de apoyo.
- Cambiar la evaluación por presencia a la evolución por objetivos. Promover que los departamentos de recursos humanos entiendan que los desempeños (allí donde sea posible) no se efectúen única y exclusivamente desde la óptica de la presencia del trabajador/a.
- Controlar que las políticas de promoción interna en las empresas no se basen en recompensar la sobre-presencia y el sobre-esfuerzo más allá de la jornada laboral. Un trabajador/a siempre puede trabajar más, producir más, pero hay que establecer límites.
- Promover la implantación de la política de “luces apagadas” como medida para la mediana y gran empresa.
- Establecer un mayor control y seguimiento de las jornadas de descanso (mínimo de 12 horas de descanso entre una jornada y otra), especialmente en el sector de comercio y hostelería, donde no se están respetando estos períodos.
- Eliminar las prácticas abusivas de “horarios a la carta” que se están dando en las grandes superficies.
- Sensibilizar para que los juzgados de lo social tomen en cuenta, cuando se formule una denuncia por problemas de Conciliación, la reincidencia y acumulación de este tipo de denuncias por parte de las empresas. Se debería poder identificar políticas laborales no conciliadoras en sectores donde el trabajador/a tiene una posición contractual más débil y tipificarlas como un agravante ante nuevas denuncias.
- Promover en el ámbito jurídico la inversión de la carga de la prueba en las denuncias en favor del trabajador/a de modo que las empresas sean quienes deben demostrar que su actuación ha sido acorde a la regulación establecida en materia de Conciliación y no a la inversa.

-
- Promover, en aquellas empresas donde sea viable, el establecimiento del cuarto turno de trabajo para los fines de semana entre los colectivos de jóvenes. Aunque no es una medida que genere consenso, muchos jóvenes entrevistados manifiestan interés en sólo trabajar fines de semana, de tal forma que puedan concentrarse en su formación durante la semana.
 - Promover la implantación de nuevas formas de organización empresarial y social donde las medidas de Conciliación también sean un criterio fundamental en la toma de decisiones. Sólo incorporando la conciliación en la empresa se mejorará la retención del talento femenino.
 - Promover la formación en materia de Conciliación entre los mandos intermedios de las empresas, porque son ellos quienes actualmente están decidiendo discrecionalmente (de facto) dichas medidas de Conciliación.
 - Generar estrategias para incorporar a la población inmigrante trabajadora en la acción sindical y lograr implicarles en las demandas generales de la plantilla. Aunque su situación de partida sea diferente al colectivo de los trabajadores/as en general, es deseable generar que perciban que los avances en la negociación colectiva les benefician igualmente.
 - Regulación de los horarios comerciales en coherencia con los horarios del resto de los sectores. Contribuir desde el sindicato a reeducar los hábitos de consumo hacia horarios sostenibles socialmente. Conciliación, turnos amplios y poco personal contratado es una combinación imposible.
 - Promover nuevas e innovadoras campañas explicativas que presenten ante la sociedad cómo se hace hoy el reparto de tareas en la pareja y la familia. Profundizar en las campañas de igualdad de oportunidades.
 - Reivindicar desde el sindicato mayores inversiones públicas con el fin de alcanzar con la máxima urgencia posible la disponibilidad de plazas de guardería públicas en todo el territorio, para garantizar el acceso generalizado de toda la población a esta clase de servicios.



Unión General de Trabajadores de Madrid

Secretaría de Acción Sindical y Empleo
Avenida de América, 25 · 8ª Planta · 28002 - Madrid
Tel.: 91·589·78·19 - Fax: 91·589·71·45
email: accionsindical@madrid.ugt.org

<http://madrid.ugt.org>



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo