



Universidad de Jaén

Facultad de Ciencias Sociales
y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

Organización de empresas

Miriam Sánchez Solana

Julio/2020

Índice

- I. Introducción
- II. Problema de la investigación.
- III. Descripción del problema.

Sección primera

Acercándonos al concepto de retribución emocional

- 1. Concepto de retribución emocional
 - I. Factores de influencia en la retribución
 - II. Objetivos del sistema de retribución
- 2. Retribución total
 - I. Concepto y componentes de la retribución total
- 3. Marco conceptual
- 4. La retribución emocional
 - I. Concepto y origen de la retribución emocional
 - II. Objetivo de la retribución emocional
 - III. Marco teórico
 - IV. Beneficios y tipos de la retribución emocional

Sección segunda

La conciliación laboral como elemento del salario emocional.

- 1. Conciliación laboral.
 - I. Origen de la conciliación laboral
 - II. Concepto de conciliación laboral
 - III. Normativa reguladora en España
- 2. Conflictos o problemas con los roles
- 3. Medidas de la conciliación laboral
 - a. Flexibilidad en el tiempo de trabajo
 - b. Flexibilidad en el lugar de trabajo
 - c. Permisos y excedencias
 - d. Ayudas y servicios que favorecen la conciliación
- 4. Beneficios que se obtienen por parte de la empresa y trabajador

Sección tercera

La conciliación europea

- 1. Efectos de no conciliar
 - I. Evolución de la natalidad
 - II. Evolución de los hogares
 - III. Evolución de la población
- 2. Comparación entre España y los países del norte de Europa
 - I. Medidas obligatorias de conciliación
 - II. Medidas voluntarias de conciliación

3. Claves para compaginar la vida familia-laboral
 - I. Adecuar la jornada laboral como el resto de países europeos
 - II. Conclusiones
 - III. Bibliografía

Introduction

In today's world, changes are constantly taking place, everything is going much faster now, citizens do not have enough time in their lives, and they have many problems when it comes to organizing their work and family life. When we talk about the area of people management, we must work within organizations in order to overcome these challenges (Kenneth, 2002).

The economic salary is considered for most of the citizens as one of the basic and necessary sources of income in the daily life, many of them, do not know or have not lived another type of salary, as it is the emotional salary, this one, covers the psychological needs and of emotional well-being, which affects the motivation and helps people to feel valued and more comfortable in their work and family environment.

Finding the balance between family-work well-being is the key for people, this balance is not only given by the economic salary, but it is achieved by another set of factors that are much more important. There are policies that seek to achieve this balance between family life and work, and are the icing on the cake to know if a job is considered good and also to know that the company uses it as a competitive advantage which makes the work much more interesting and striking, which can lead to employees are more loyal.

The fact of selecting the emotional wage as the main topic of this study is to consider that work-life balance is a very important component of a job, and that even here in Spain, it is not sufficiently developed and there is still much to improve. There are few authors who have spoken about this subject in depth. I must point out that there is a great difference between some countries of the European Union and Spain. As we said before, Spain still has a lot of room for improvement.

This study aims to show the effects of emotional wages and work-life balance in Spain and to compare it with other European Union countries (for example, with Norway, Finland and Sweden). For this reason, the compulsory and voluntary measures for work-life balance will be defined separately.

There are two main reasons why the countries mentioned above have been chosen: they are pioneering countries in terms of work-life balance and what this means in terms of emotional wages; and, these countries work fewer hours compared to Spain, but are still more productive and have less working time.

To do the job properly I have divided it into several sections and sub-sections:

- Knowing where the concept of emotional retribution comes from, starting from the most general concept of retribution, followed by total retribution until arriving at the concept of emotional salary.
- Exposing the meaning and what it entails in the emotional wage, both for the employee, for the company and for society in general.
- To analyze the types of emotional wages.
- To know which are the positive and negative effects.

- The measures of conciliation of other countries of the European Union.

In order to carry out this project we have made a very interesting study and an exhaustive search of bibliography, web-graphics, documentaries and to know some regulations that I have found interesting to make known on this subject.

The structure of this project is divided into three main blocks, starting with the introduction and ending with some conclusions and personal experiences about the emotional wage in the French company BNP Paribas.

In the first section, we have worked in a general way, which consists of total remuneration and emotional remuneration. The concepts, origins, factors that affect remuneration and the types that make it up are explained, and the benefits of an emotional wage are also explained.

As for the second section, we have tried to make the main objective to know more deeply the emotional wage, and treating work-life balance as a priority issue. We will explain the origins and the concept, something about the Spanish regulations, different types of measures that exist and the benefits that can be achieved.

Finally, the third section will make comparisons between Spain and northern European countries regarding work-life balance and emotional wages. But first we will know the negative effects of conciliation. Therefore, we will know which are the different measures, both mandatory and voluntary, in the countries we are going to study. We will add, what is considered necessary to know how to manage work and family life.

Introducción

En el mundo actual se producen cambios constantemente, ahora todo va mucho más rápido, los ciudadanos no disponen del tiempo suficientes en sus vidas, y tienen muchos problemas a la hora de organizarse con la vida laboral y familiar, cuando hablamos del área de la dirección de personas se debe de trabajar dentro de las organizaciones en la línea de superar estos desafíos (Kenneth, 2002).

El salario económico es considerado para la mayoría de los ciudadanos como una de las fuentes de ingresos básicos y necesarias en la vida cotidiana, muchos de ellos, no conocen o no han vivido otro tipo de salario, como es el salario emocional, este, cubre las necesidades psicológicas y de bienestar emocional, el cual afecta a la motivación y ayuda a que las personas se sientan valoradas y más cómodas en su entorno tanto laboral como familiar.

Encontrar el equilibrio entre el bienestar familia-trabajo es la clave para las personas, este equilibrio no la da solamente el salario económico, sino que se consigue por otro conjunto de factores que son mucho más importantes. Hay políticas que buscan conseguir este equilibrio entre vida familiar y trabajo, y son la guinda del pastel para saber si un empleo es considerado bueno y para conocer también que la empresa lo utiliza como una ventaja competitiva la cual hace que el trabajo sea mucho más interesante y llamativo; lo que puede llevar a que los empleados estén más fidelizados.

El hecho de seleccionar el salario emocional como tema principal de este estudio es considerar que la conciliación laboral es un componente muy importante de un empleo, y que aun aquí en España, no está lo suficientemente desarrollado y aún queda mucho por mejorar. Hay pocos autores que han hablado sobre este tema en profundidad. He de remarcar que hay una gran diferencia entre unos países de la Unión Europea y España. Como hemos dichos antes España tiene aún mucho que mejorar.

Con este estudio se quiere llegar a plasmar los efectos que produce el salario emocional unido a la conciliación laboral en España y comparándolo con otros países de Unión Europea (por ejemplo, con Noruega, Finlandia y Suecia). Por eso, se definirá por separado las medidas de conciliación obligatorias y las medidas voluntarias.

Las elecciones de los países nombrados anteriormente son por dos motivos especialmente: son países pioneros en la conciliación laboral y lo que eso significa que es el salario emocional; y, que estos países comparándolo con España trabajan menos horas, pero aun así son más productivos y en menos tiempo laboral.

Para realizar el trabajo de manera correcta lo he dividido en varios apartados y sub-apartados:

- Conocer de dónde proviene el concepto de retribución emocional, partiendo de lo más general que es saber el concepto de retribución, seguido por la retribución total hasta llegar al de salario emocional.
- Exponer el significado y lo que ello conlleva en el salario emocional, tanto para el empleado, para la empresa y para la sociedad en general.
- Analizar los tipos de salarios emocional.

- Saber cuáles son los efectos positivos y negativos.
- Las medidas de la conciliación de otros países de la Unión Europea.

Para realizar este proyecto hemos realizado un estudio muy interesante y una búsqueda exhaustiva de bibliografía, webs-gráficas, documentales y conocer algunas normativas que me han resultado interesantes para dar a conocer sobre este tema.

La estructura de este proyecto está dividida en tres bloques principales, comenzando con la introducción y finalizando con unas conclusiones y experiencias personales sobre el salario emocional en la empresa francesa BNP Paribas.

En la primera sección, hemos trabajado a modo general, en que consiste la retribución total y la retribución emocional. Donde se exponen los conceptos a modo de definición, los orígenes, los factores que afectan a la retribución y los tipos que la componen, a parte, explicaremos los beneficios que otorga el salario emocional.

En cuanto a la segunda sección, hemos intentado que el objetivo principal se conocer más profundamente el salario emocional, y tratando la conciliación laboral como asunto prioritario. Expondremos los orígenes y el concepto, algo sobre la normativa española, diferentes tipos de medidas que hay y los beneficios que se pueden conseguir.

Para finalizar, la tercera sección, realizaremos comparativas entre España y los países europeos del norte en cuanto la conciliación laboral y el salario emocional. Pero antes conoceremos los efectos negativos de la conciliación. Por eso conoceremos cuales son las diferentes medidas tanto obligatorias como voluntarias de los países que vamos a estudiar. Añadiremos, lo que se considera necesario para saber llevar la vida laboral y familiar.

Problema de investigación.

A día de hoy, en España las empresas no tienen suficiente capacidad o entusiasmo en cuando a la motivación laboral y esto ha llevado a que los trabajadores estén en búsqueda constante de otro trabajo, el cual le pueda ofrecer mejores beneficios.

Descripción del problema.

Viendo lo hemos podido encontrar en las webs sobre las empresas, hay poca información, y la que hemos encontrado, hay muy pocas empresas que utilizan la motivación en sus empleados, algo que es muy importante de impulsar. Consideramos que la motivación es un motor principal en las empresas y, por ello, no hay porque esperar que el trabajador de todo de él, se canse y agote de aportar lo mejor de él en la empresa, y que esta no lo recompense de manera diferente a la económica.

Para recompensar a los trabajadores, se suelen utilizar herramientas y principios básicos, eso conlleva beneficios tanto para el bienestar personal, tanto para el clima laboral de la empresa y, eso se refleja, en los resultados que obtiene la empresa.

Sección primera.

Abordando el concepto de salario emocional.

“Antes se tenía alto concepto de alguien que dedicaba toda su vida a la empresa. Ahora, posiblemente muchos le creerían digno de compasión por tener vida personal”

Steven Poelmans

Ha habido una cosa que a las empresas les ha costado llegar a entender, que era porque cuando les exponía a sus empleados un sueldo alto por encima de los objetivos que el trabajador se había fijado, porque era rechazado. No conocían el motivo del rechazo. Y es porque los trabajadores han avanzado mucho más rápido en sus vidas que en su puesto de trabajo, ya no se conforman con un buen salario económico, sino que también están buscando un incentivo que les ayude a estar satisfechos en su vida personal, lo que puede originarse por sentirse mejor en el lugar de trabajo, estar rodeado de un ambiente bueno en el trabajo, trabajar si es necesario menos horas, en vez de que directamente la empresa le ofrezca una subida del sueldo. Todo trabajador quiere que su trabajo no le lleve a niveles altos de estrés, busca que sea tranquilo y calmado en la medida de lo posible, aunque esto pueda llevar consigo una disminución de su sueldo.

El requisito de las generaciones más recientes a la hora de elegir y estar en búsqueda de empleo han cambiado. El dinero está perdiendo valor con el paso de los años, ya no es un incentivo para atraer y mantener retenidos a los trabajadores con talento en su trabajo, ahora lo que les interesa es el salario emocional. Hay cosas que no se pueden pagar de manera económica como es el compromiso.

En la siguiente sección, vamos a profundizar en el concepto, tipos de retribución y componentes. Pero antes, es oportuno que analicemos algunas definiciones de diferentes autores que son expertos en la materia. Para concluir, hablaremos del salario emocional, concepto, tipos, orígenes y beneficios que aportan al trabajador y a la empresa.

1. Concepto de la retribución

El término retribución, proviene del latín “retributio”. Según la definición de la Real Academia Española, hace referencia a la recompensa o pago de algo.

A los expertos de los recursos humanos, les ha llevado mucho tiempo el estudio de la retribución en general. Hay muchos sinónimos de este concepto como son paga, jornal, remuneración...

La retribución como idea de salario, surge en la antigua Roma, como método de pago para los funcionarios o los soldados que desempeñaban su trabajo. Más tarde, cuando surgió la Revolución Industrial, se generalizaron las relaciones laborales, y se empezó a entender la palabra salario como se entiende a día de hoy.

Según Chiavenato (1993) lo que el individuo recibe por la ejecución de las tareas realizadas, esta recompensa financiera puede ser directa o indirecta.

Viendo los estudios de Jiménez (2009) comenta la retribución como si “nos referimos tanto al salario metálico como en especie, sea fijo o variable, sea puntual o diferido. También intervendrán las políticas referidas a los denominados conceptos extra-salariales (gastos de viaje, dietas, desplazamientos...) los cuales si bien no compensan directamente el trabajo realizado compensan los posibles perjuicios ocasionados al trabajador en el desempeño de su actividad.”

Teniendo en cuenta la definición de otro autor como puede ser Porret (2007) define la retribución como una de las compensaciones económicas que se efectúan por la empresa y que recibe directamente el empleado por su esfuerzo, ya sea físico y/o intelectualmente, siempre teniendo en cuenta, cualquiera de los factores que sean necesarios, tanto como los sistemas que se han utilizado para proceder a su cálculo y sin olvidar de la modalidad de pago que se utilice.

De la Calle y Ortiz Urbin (2004), lo define como la compensación o tipo de retribución como toda remuneración que sea cuantificable la cual reciben los individuos a cambio de su trabajo en el lugar de trabajo.

Además de todas estas definiciones de distintos autores, cabe señalar el significado que tiene la retribución en el ámbito nacional de nuestro país y legislativo, añadiendo que vamos a dar a conocer los derechos y deberes que tiene la empresa y el trabajador en el aspecto de retribución.

Por lo que según el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 26 “del salario” sección 4, salarios y garantías salariales, “se considerará salario a la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo”.

I. Factores de influencia en la retribución.

Según Porret (2007), hay factores, que son de carácter externos y otros de carácter internos. A continuación, vamos a explicar estos factores.

Siguiendo a otro autor como Jiménez (2009) **los factores externos** pueden ser:

- Competencia que existe en el mercado

Es algo bastante importante, y que se deben de mantener unos niveles de salarios que sean competitivos, para que, se puedan evitar y frenar de esta manera la fuga de talentos.

- Tecnología

Las tecnologías cada día están más sumergidas en nuestra vida cotidiana, por lo que no es menos en el ámbito de las empresas. Estas en fundamental que desarrolle un I+D adecuado

al progreso de la tecnología en la sociedad, ya que puede aportar un gran índice de especialidades.

- El coste de la vida

Hay una serie de indicadores como son la oferta y la demanda, inflación, PIB, desempleo, entre otros que no pasan desapercibido ante los costes salariales y que hacen hincapié de manera relevante en la política salarial que tiene la empresa. Uno que la empresa siempre va a tener en cuenta es el IPC que es el índice que se utilizan en las negociaciones colectivas para estimar todos los aspectos salariales.

- Valores sociales

Hay costes sociales que aparecen según la sociedad avanza en aspectos como la ética y la moral, como podrían ser evitar y conseguir extirpar la discriminación, que se estandarice la igualdad entre hombres y mujeres, y el tema de nuestro estudio la conciliación de la vida personal y laboral.

- Legislación

Cuando hablamos de legislación, es un tema más delicado, ya que cada país tiene un marco legal diferente y puede ser más flexible o más rígido, todo depende de los derechos del trabajo, del derecho sindical de cada país, derecho a la Seguridad Social... Y siempre teniendo en cuenta una normativa como es el Estatuto de los Trabajadores y las Leyes en Seguridad Social.

Continuando a Jiménez (2009), los **factores internos** pueden influir en el sistema de retribución:

- Factor humano

Con esto se pretende que las empresas y el entorno empresarial en general sea mucho más empático con la sociedad, el trabajador y la empresa, mejorando de manera más eficiente la satisfacción personal, lo que viene siendo el objetivo del estudio, el salario emocional.

- Estructura de la organización

Se producen unos cambios constantes en cuanto a la mejora de las técnicas y ello conlleva a una mejor preparación de las competencias.

- Normas internas

Son acuerdos ajenos a la empresa y pactos estatutarios. Ajustándose, siempre, al marco legal de cada empresa.

II. Objetivos del sistema de retribución

Uno de los objetivos de la retribución salarial es hacerlo atractivo y conservar a los mejores empleados que tenga la empresa, es una forma de incentivar para llegar a conseguir

el objetivo que se marque la empresa, y sobre todo ayuda a la relación que tiene la empresa con el trabajador.

También lo que puede pasar es que, cuando ya está instalado el sistema establecido por la empresa de retribución para así alentar a la competitividad y conseguir mantener a sus empleados, estos, pueden dejar su lugar de trabajo de una manera voluntaria porque encuentren otra empresa que les paguen mejor, y esto puede conllevar a que la empresa pierda a sus mejores trabajadores. Es algo que se escapa de las manos de la empresa, es algo inevitable, si la empresa busca, conoce, entiende y empatiza con el trabajador puede así saber el motivo por el que deja el puesto de trabajo.

Por este motivo, es muy importante que siempre este actualizado el sistema de retribución para así llegar a entender al trabajador y a la empresa para intentar conseguir los objetivos que se hayan marcado de retribución.

Aquí, en la siguiente tabla, vamos a mostrar algunos de los objetivos que las empresas pretenden alcanzar y en las que le ponen más empeño.

Objetivos a conseguir de un sistema de Retribución	
Retener y atraer a los trabajadores más talentosos	TALENTO
Fomentar los equipos humanos	SINERGIAS
Hacer que los resultados de la empresa sean mejores	BENEFICIO (EBIT)
Mejorar el rendimiento	EXCELENCIA
Desarrollar y dar reconocimiento al capital intelectual	DESARROLLO
Compensar la aportación del trabajador	COMPETENCIAL Y FUNCIONAL

Fuente: Elaboración propia a partir del autor Jiménez (2009)

Para aclarar la tabla anterior, la vamos a desarrollar un poco; Jiménez (2009) considera estos seis objetivos como los principales para un buen sistema retributivo:

- Talento, consiste en retener y hacer el trabajo más atractivo para los trabajadores, lo que este objetivo implica es la buena selección y/o reclutamiento del personal.
- Sinergia, en esta última década hasta ahora se está dando más importancia a la capacidad que se puede tener de trabajar en equipo, por lo que las empresas están empezando a incentivar y apoyar esta forma de trabajar.
- Beneficio, cuando hablamos de este beneficio es, antes de impuestos, principalmente para la empresa, y que los gastos de personal que normalmente son el 70% o 75% de los costes totales, estos costes deberían de gestionarse de acuerdo a la normativa retributiva vigente.
- Excelencia, es la manera de sacarle el mayor partido a los recursos que la empresa tiene, consiguiendo la ventaja competitiva.
- Desarrollo, la empresa ofrece a los trabajadores planes de carrera, los cuales puedan ascender en su trabajo, esto puede llevar a mejorar el

desarrollo profesional de los empleados, ya que los trabajadores son el activo que tiene más importante la empresa y no puede perderlos.

- Competencia y funcionalidad, trata de recompensar a sus trabajadores por el trabajo que realizan, ya sea de manera intrínseca o extrínseca.

2. La retribución total

Desde hace algún tiempo, el sistema de retribución que existía, era un sistema basado en la recompensa con algunos elementos en concreto, donde lo primordial era conseguir mantener una equidad interna. A día de hoy ese tipo de retribuciones ha cambiado mucho, ahora son mucho más flexibles, hay más variedad de componentes, muy distintos, en la actualidad están pensados para un mercado aún más global donde se incentive por un lado el trabajo en equipo y por otro lado los éxitos individuales de cada trabajador.

Es aquí, cuando surge el concepto de retribución total, que hace nombre a una compensación integral de un conjunto de factores que el empleado recibe por su trabajo.

Según Dolan (1999) la retribución total de un trabajador se le puede llamar a el conjunto de percepciones financieras, servicios o beneficios tangibles que recibe como consecuencia de la prestación de su actividad en la empresa.

Es justo aclarar que a día de hoy no hay ningún tipo de compensación total y genérica para todas las empresas, sino que la implantación de esta retribución depende absolutamente de la política salarial que estime la empresa teniendo en cuenta las necesidades que necesita.

I. Concepto y componentes de la retribución total

Vamos a proceder a dar explicación a varios conceptos para que así, se puedan entender la retribución total y con ello todas las ramas. La retribución se puede dividir en retribución intrínseca y extrínseca; según Tenorio (2005), hay una buena definición para explicar las ramas de la retribución, que sería la siguiente:

La retribución intrínseca; hablamos de este tipo de retribución cuando es la que está integrada por elementos que son los que el trabajador percibe de un modo tangible, es decir, lo percibe de una manera privada e íntima. Este sería el caso, por ejemplo, de lo que siempre el empleado en su entorno laboral, que recibe un trato justo en su lugar de trabajo, hay compañerismo, respeto... Esta es la retribución la cual, si la empresa la sabe gestionar de la manera correcta es una de las partes fundamentales del trabajador. La retribución extrínseca es a la parte de la retribución que es tangible, es decir, una retribución de manera externa y plenamente circunstancial. En esta retribución se incluye el salario fijo, incentivos, seguros médicos...

Cuando hablamos de retribución extrínseca, se deben de incluir los aspectos tanto económicos como no económicos. Cuando hablamos de los aspectos económicos nos referimos a los que tienen un valor que pueden ser el dinero en efectivo o todo aquello que se

puede transformar en dinero (seguros de vida, transportes privados, ayudas para material escolar...); y los aspectos que no son de tipo económico, por ende, son los que no se pueden convertir en dinero, ni son dinero, como son el reconocimiento por un buen trabajo.

Esta misma retribución, la extrínseca, se puede dividir a su vez en directa e indirecta. La retribución extrínseca directa es la que está formada, a su misma vez por, la retribución fija y la variable, ya que ambas son de tipo económico. Que vamos a explicar para así llegar a entender todo tipo de retribución y sus variables.

La retribución fija, es la que más se pacta y la que viene dictada en el convenio colectivo, esta retribución no se puede abonar al empleado a menos que venga estipulado según su categoría profesional. Esta, también está formada por una parte voluntaria, que hace referencia a un residuo que entre la retribución del mercado y la estipulada en el convenio.

En cuanto a la retribución variable, hace referencia a la manera directa de retribución que no está contenida dentro de la retribución fija, ya que esta retribución depende del rendimiento del trabajador. Según las teorías de Vértice (2008) dentro de la retribución variable hace nombre al conjunto de factores que corresponden a la filosofía del Win – Win, donde el trabajador es consciente de que en el caso de que se produzcan más para la empresa, será así, recompensado y ambos serán beneficiados.

Cuando hablamos la parte indirecta de la retribución extrínseca, está formada por recompensas económicas y no económicas como hemos dicho anteriormente. Por lo general, intentamos cubrir las necesidades para satisfacer al trabajador, como puede ser, por ejemplo, los seguros de vida o los seguros complementarios, estas son esas necesidades que, si la empresa no le da al empleado, pues el empleado va a buscar por otro lado.

Para acabar este apartado, y sin restar importancia a este, cuando hablamos de las recompensas que no son economías, son aquellas que no se pueden traducir de manera económica, pero que de alguna manera suponen un valor muy importante para el trabajador, y que este lo valora mucho.

3. Marco conceptual

Actualmente, muchas de las empresas no han aceptado aun los cambios que se están produciendo y siguen pensando que para el trabajador lo más importante es el salario económico.

Con este marco conceptual lo que queremos plantear, es, dar a conocer el sentido que tiene el salario emocional y confirmar que este tipo de salario tiene una conexión muy relevante entre el ser humano y el entorno laboral, y demostrar que ambos factores están muy unidos, lo que puede llevar a obtener beneficios para ambas partes. Hablaremos más delante de las dos estrategias que se consideran claves como son los factores externos y los internos.

Las nuevas generaciones actuales y las generaciones futuras que están por llegar lo que buscan es desarrollar sus nuevas habilidades y fortalecer aún más sus conocimientos,

para ello buscan una empresa donde se les motive e impulse su desarrollo personal y profesional, por lo que un salario económico medio-alto no es algo que vaya a garantizar la permanencia del trabajador en la empresa.

Ante esta disyuntiva vamos a plantear lo que puede ser un gran desafío en el futuro que llegar a conseguir despertar el compromiso en el ser humano y conocer que es lo que le motiva, para ello, en este proyecto queremos dar a conocer los beneficios que pueden otorgar el salario emocional para la empresa y para el trabajador, también conocer de una manera más exacta como se puede conseguir esa conciliación y plantear unas medidas para la conciliación que sean beneficiosas para ambas partes.

Por lo que el fin de este trabajo es valorar de manera correcta la empleabilidad, dar sentido a la realización personal y que las organizaciones empresariales aprendan a saber atraer, retener y desarrollar las capacidades y actitudes de sus empleados.

4. La retribución emocional

El sueldo de una persona determina cual puede ser su poder adquisitivo, pero, además, en otras sociedades, es símbolo de prestigio y de poder. Gomez-Mejia (2008) lo define como la retribución que tiene el individuo de efecto económico, sociológico y psicológico.

I. Concepto y origen de la retribución emocional

A este concepto se le puede llamar de muchas formas, retribución emocional, compensación emocional, sueldo intangible, salario emocional, como resumen es una retribución que va más allá de lo económico.

Siguiendo a uno de los autores que hemos nombrado anteriormente Jiménez (2009) la compensación emocional en sus diferentes vertientes, es un incentivo claro y apreciado por los empleados, mejorando de esta forma, la producción de las empresas.

Según otro autor Abad (2005), algunos de los factores que forman el salario emocional pueden ser: la información que ofrece la empresa, la posibilidades de explicar las ideas y las sugerencias, la calidad de la relación que tienen el trabajador con su superior directo, las oportunidades de mejorar en el puesto de trabajo con las posibilidades de ascender y promocionar en el trabajo, mejorando a su vez también su carrera profesional, un entorno ameno, un trato equitativo entre todos los componentes, sentirse seguros...

Lo que ahora entendemos como satisfacción laboral apareció en los años treinta, cuando Hoppock en el año 1935 expuso que hay muchos factores que podrían influenciar en la satisfacción laboral como podrían ser la monotonía, las condiciones del trabajo, la fatiga acumulada o la demasiada supervisión y que así se sienta demasiado presionado el trabajador.

En los tiempos antiguos, se creía que lo única cosa que era capaz de satisfacer las necesidades de los trabajadores y así, aumentar su motivación, era el salario de tipo monetario. El trabajo no es solamente una realización de tareas para poder así llegar a

conseguir un objetivo, sino que también es un incentivo la relación entre compañeros de trabajo, jefes, lo que son las relaciones sociales. Por lo que el salario económico ya no es lo más importante para el trabajador.

Sabiendo que la competitividad es un aspecto que está muy presente en las empresas y que se puede definir como la eficacia de los empleados, es necesario que demos a conocer lo que motiva a los empleados y consigue mantener su nivel de desempeño activo dependiendo de lo que la empresa necesita. Es aquí, donde nace la idea del salario emocional, este es un salario que consigue cubrir las necesidades del empleado que el salario económico no es capaz de cubrir, por lo que como hemos dicho anteriormente es algo que va más allá de lo económico y lo tangible.

Para concluir, el salario que estamos estudiando, de tipo emocional, viene por la necesidad de encontrar una satisfacción laboral para el ciudadano en su trabajo, ya que hemos llegado a la conclusión de que lo importante no es cubrir la cartera del trabajador de forma económica, sino llenar a plena capacidad su mente y sus sentimientos. Al igual, que una recompensa financiera responde a aspectos económicos, la satisfacción laboral está unida al salario emocional.

II. Objetivo de la retribución emocional

El objetivo principal del salario emocional es llegar a completar la satisfacción del empleado, mejorando y así hacer el trabajador se sienta realmente a gusto con su vida al completo, y esto es algo que el salario económico no ha conseguido. Por eso las empresas tienen que ser conscientes y conocer que es lo que les impacta a los empleados emocionalmente, que es lo que necesitan más allá de un sueldo. Varios estudios, es muy necesario y cada vez toma más importancia, junto a esto los factores como la salud, aficiones, familia, la dinámica en el trabajo...

Las generaciones de hoy en día ya no buscan solo vivir para trabajar, sino trabajar para poder vivir. Ha habido una gran evolución y es que el tiempo libre es preferible a tener la posibilidad de cobrar ms dinero, los sistemas de trabajo que son flexibles son mucho más valorados que los sistemas rígidos.

Para eso, se ha transformado el salario emocional en una herramienta básica que ofrece una competencia a las empresas, y un mundo laboral como el actual, en el que la sociedad se está produciendo cambios continuos, como poder desarrollar ocio en el trabajo y aumentar los valores intangibles de la empresa.

III. Marco teórico.

A día de hoy, retener a los trabajadores que estén plenamente cualificados es algo fundamental en la empresa, ya que en el mundo en el que vivimos se producen cambios constantemente, es un mundo globalizado, y a medida que cambian las capacidades profesionales, aumenta el riesgo de que el trabajador cualificado renuncie a su puesto de

trabajo, emigre a otra empresa donde sea más valorado o incluso de país si las oportunidades de crecimiento y los beneficios son más interesantes para él.

También tenemos que añadir que todas las empresas no tienen el mismo modo de ver la vida, de ver las cosas y creen que la única retribución que le interesa a sus empleados es únicamente el salario económico, sin querer conocer que es lo que le interesa al trabajador realmente, sin conocer sus emociones y lo que necesitan para su estimulación y que le motive para que sean más productivos.

Por lo que consideramos que es muy apropiado conocer la teoría de las necesidades de Abraham Maslow, donde encontramos los elementos motivacionales como:

- Necesidades de Seguridad; la cual está relacionada con la conservación ante situaciones de peligro, buscando una estabilidad y la satisfacción.
- Necesidades Sociales; es una necesidad de relacionarse y de tener compañía del ser humano, con un aspecto afectivo y social.
- Necesidades de Estima; son las conocidas como el ego o autoestima. Esto nace de la necesidad de toda persona de sentirse apreciado, destacar en un grupo social o de tener prestigio, aquí se incluyen la autovaloración y el respeto a uno mismo.
- Necesidades de Auto-Realización; hacen referencia a la auto superación, esta se ha convertido en un ideal para cada individuo. En este nivel el humano necesita trascender, realizar su propia obra, dejar huella o desarrollar su talento al máximo.

IV. Tipos y beneficios de la retribución emocional.

El salario emocional lo podemos llegar a entender como una parte de retribución intrínseca y extrínseca indirecta con algunos beneficios fiscales. Lo que provoca en el empleado son sentimientos internos y aunque en el fondo el salario emocional puede llegar a generar aportaciones monetarias, el mayor valor es subjetivo y personal.

Muchos estudios, como en el Centro de estudios EDEA, Centro internacional de Trabajo y Familia IESE 2009, Business School e IESE, Chinchilla 2003, Chinchilla y León 2007, nos dan información, de que los elementos de la retribución pueden agruparse en cinco grandes secciones que vamos a explicar.

El bienestar familiar. Las organizaciones empresariales utilizan el salario emocional, se considera a la familia del empleado como otro más de la empresa, un activo más de la empresa, para que el trabajador se sienta en unas condiciones de trabajo cómodas. Es por eso, que se ofrecen una gran variedad de facilidades para que el empleado pueda ejercer su

profesión con flexibilidad. Con flexibilidad nos referimos a que la empresa pueda facilitar jornadas laborales reducidas o semanas de trabajo reducidas, poder elegir el turno de trabajo, tener un banco de horas acumuladas para poder disfrutar cuando se necesiten o la actividad productiva sea menor poder disfrutar de esas horas, tener un horario que sea flexible dentro de los horarios establecidos que tiene la empresa, es decir, un horario flexible entre la entrada y la salida, poder tener una formación online en horario laboral, poder hacer teletrabajo...

El bienestar personal. Son las ofertas que la empresa le puede dar al empleado, por ejemplo, en una mejora de la salud, como podría ser tener bonos para gimnasios, facilitar la comida mediante dietas mensuales o ticket en restaurantes. Mejorar el ocio de sus trabajadores, ofreciendo entradas para conciertos, teatros, espectáculos deportivos...

El apoyo financiero. Las empresas con el salario emocional ofrecen servicios y/o ayudas de medida económica a sus trabajadores. En este sentido hay muchos beneficios sociales, con la posibilidad de poder modificar parte de su salario, por ejemplo, con las guarderías, reservando la plaza de los hijos de los trabajadores u ofreciendo descuentos en las guarderías, tener centros de cuidado a personas que sean dependientes, seguros de diversa índole...

Crecimiento y desarrollo. Ofrece formación y desarrollo, en diversos aspectos como planes de carrera y formaciones, condiciones para mejorar laboralmente; puede ofrecer espacios y lugares de trabajo que sean ergonómicos y seguros, con zonas de descanso donde el trabajador pueda evadirse por un momento de su trabajo y volver aun con más fuerzas, outdoor training¹, asesoramiento y apoyo profesional como puede ser el coaching² y/o mentoring³.

Voluntariado y acción social. Se les ofrece a los empleados la posibilidad de ayudar aquellas personas ms desfavorecidas y también la posibilidad de realizar labores sociales. Estos gestos gratifican a la persona que lo recibe, pero también al trabajador.

Para que todo esto sea posible, es necesario que el sistema de retribución intangible no solo se oriente al rendimiento del trabajador con incentivos por objetivos cumplidos o incentivos por alta productividad, sino que también se dedique a cubrir las necesidades del trabajador para conseguir el bienestar tanto laboral como en su vida personal y familiar.

Las organizaciones empresariales que aplican los salarios económicos producen y generan más beneficios para los empleados, tanto económicos como productivos, pero también generan más beneficios para la empresa. No es sencillo que las empresas apliquen

¹ También conocido como “formación vivencial”, se trata de llevar a cabo unas actividades o juegos al aire libre que ayuden a los trabajadores a olvidarse por un momento de su rol en el trabajo. El objetivo es mejorar el rendimiento y solucionar los conflictos internos. Las competencias que se trabajan son: trabajo en equipo, liderazgo, compromiso, autoestima y confianza, resolución de conflictos, manejo de situaciones de estrés, entre otros.

² Procede del inglés “to coach” que en términos empresariales corresponde al proceso interactivo en el que el entrenados y los individuos que son entrenados buscan el buen camino para alcanzar los objetivos.

³ Según Harvard Bussines Essentials, consiste en el ofrecimiento de consejos, información o guía que hace una persona que tiene experiencia y habilidades, en beneficios del desarrollo profesional y personal de otra persona.

algunas de estas prestaciones, porque algunos de ellos conllevan muchos costes, pero también aportan bastantes ventajas. Entre las que están:

- ✚ Es otro tipo de recompensa, en muchas empresas con la llegada de la crisis económica del 2008 no podían cubrir las pagas extras de sus empleados o los incentivos por producción que anteriormente recompensaban a sus empleados, y con el salario emocional tenía una manera alternativa para recompensar a los empleados y este tipo de salario supone un coste menor.
- ✚ Se producen menos despidos, debido a que los trabajadores son fieles a la empresa, lo cual reduce los despidos, y los trabajadores no buscan mejorar sus condiciones de trabajo en otra empresa, esto produce una rebaja en los gastos de selección y de formación para los nuevos empleados.
- ✚ Aumenta la productividad, y cuando se consigue el equilibrio entre la vida familiar y laboral, el oficio que desempeña se realizan de forma más eficiente y más comprometida por parte de la empresa.
- ✚ Atraer y retener a los empleados talentosos, las empresas que utilizan este tipo de salario consiguen mantener a los empleados porque estos se encuentran a gusto y satisfechos en su lugar de trabajo, les aumenta la autoestima y se sienten más valorados.
- ✚ Los problemas y enfermedades que surgen en los trabajadores como el estrés, la ansiedad y depresiones, se ha visto disminuida con este tipo de salario, con jornadas de convivencia, zonas de descanso y lugares ergonómicos para la empresa.

Sección 2

La conciliación laboral como un complemento del salario emocional

“Lo que diferencia a una empresa que tiene éxito de otra que no lo tiene, son sobre todo las personas, su entusiasmo, su creatividad; todo lo demás se puede comprar, copias o aprender”

C.H. Besseure Des Horts

Desde hace unos años hasta ahora, saber llevar de manera adecuada y a la misma vez la vida laboral con la familiar y personal tiene mucha más importancia, y para un futuro también será bastante importante y un aliciente por parte de la empresa para su trabajador. Ya que, para la sociedad, está muy valorado el que la empresa tenga empatía por sus empleados.

En esta sección, hemos dividido los temas que vamos a estudiar. Por un lado, vamos a explicar el origen, el concepto y la normativa que gira entorno a la conciliación laboral; también los conflictos que surgen por la incompatibilidad entre lo relacionado con temas personales y familiares junto con el ámbito laboral; por otro lado, estudiaremos temas relacionados con las medidas de conciliación que se pueden aplicar para mejorar los posibles conflictos que puedan surgir; y por último, los beneficios que pueden tener las organizaciones empresariales y para sus trabajadores el aplicar estas prácticas.

1. La conciliación laboral

I. Origen de la conciliación laboral

Hubo dos factores que fueron fundamentales y muy importantes tanto para la historia como para la conciliación familiar y laboral, uno de ellas fue la incorporación de la mujer al mercado laboral y otra de ellas fueron los cambios en los roles familiares.

Incorporación de la mujer al mercado laboral

El origen de la conciliación laboral en nuestro país, en España, surge con la entrada de la mujer al mercado laboral, cosa que se ha ido multiplicando con el paso de los años.

España ha sufrido muchos avances tecnológicos y económicos con el paso de los años, pero estos cambios han ido descompasados con la mentalidad de la sociedad, esto, ha afectado a tener grandes desigualdades para las mujeres respecto al hombre en el mundo laboral. Actualmente, sigue siendo una tarea pendiente en el mundo laboral, debería de corregirse la segregación laboral, ya que la mujer tiene más dificultades añadidas para

ascender en su lugar de trabajo porque suelen ocupar un puesto inferior a los cargos que tiene el hombre en la empresa.

Cambios en los roles familiares

Al igual que el cambio anterior fue por la introducción de la mujer en el mundo laboral, este cambio viene precedido por la época de la industrialización. Con la incorporación de la mujer al mundo laboral de manera progresiva ha generado cambios en la estructura familiar que hasta ahora se creía que era la “tradicional”. Las mujeres han sido el colectivo más afectado y en este momento asume los dos roles, el rol laboral, que hasta el momento se encargaba principalmente el hombre que era quien se encargaba del sustento del hogar familiar, y el rol familiar, que hasta ahora solo se encargaba la mujer del hogar y del cuidado de los hijos y mayores a su cargo. Esto ocurriría porque la sociedad estaba estereotipada con una división sexual de trabajo muy marcada.

A partir de entonces, con la incorporación de la mujer al mundo laboral, es cuando surge la necesidad de conciliar para la mujer el mundo laboral, pero los hombres aún no se han incorporado en la misma medida al mundo doméstico. Por ello comienzan a aparecer características de una nueva realidad que Chinchilla (2004) manifiesta como:

- Aumento los ingresos por la situación de doble trabajo o de doble ingreso de las parejas, lo que lleva a mayor nivel de vida.
- Cambio de valores y prioridades marcados por las obligaciones del trabajo
- Independencia económica y jurídica de ambas partes.
- Mayor estrés y ansiedad debido a la dificultad de llevar simultáneamente el trabajo y familia, sobre todo en el caso de la mujer
- Descenso de la natalidad debido a que resulta más difícil llevar el trabajo y la vida personal y tener tiempo para asumir un embarazo y la educación de los hijos.

Todo esto lo que genera es la iniciación en una brecha social en las familias, ya que los padres no están tanto tiempo como antes con sus hijos o en el hogar familiar haciéndose cargo del cuidado de los hijos, cosa de la que antes se encargaba la mujer en exclusiva. Los niños son un colectivo que se ve afectado de manera indirecta, por la falta de atención de sus progenitores que pueden aflorar en los menores depresión, absentismo escolar, déficit de atención...

II. Concepto de conciliación laboral.

Según la Real Academia Española, conciliar (del latín *concilliare*) significa componer y ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí.

Falstead (2002) sostiene que la conciliación es una habilidad que tienen los individuos, dando igual su edad o su género, para encontrar cual es el ritmo de la vida que le permite fusionar su trabajo con otras responsabilidades, actividades o aspiraciones.

Por otro lado, la conciliación hace referencia a la igualdad que hay real entre hombres y mujeres, con esta afirmación hablamos de ámbito laboral de las empresas como en el ámbito personal.

A día de hoy, no se puede hablar de conciliación laboral sin hablar de la corresponsabilidad. La corresponsabilidad habla de la necesidad de compartir las labores dentro del hogar familiar para que haya una equidad.

En el Instituto de la Mujer (2008) hace referencia a que la corresponsabilidad es la distribución equilibrada en el hogar familiar, de la organización, las labores domésticas, del cuidado y la educación de aquellas personas que sean dependientes con el único objetivo de rebatir de manera más justa posible los tiempos entre los tutores.

Por lo que, la conciliación entre la vida familiar, el trabajo y la vida personal ayuda a formar una sociedad que se base en la calidad de la vida de las personas, haciendo hincapié a las oportunidades que tienen que tener las mujeres y los hombres con el fin de desarrollar en todos los ámbitos.

Según lo que expone Guerra (2007) y la Fundación de las Mujeres (2010) los agentes que intervienen en la conciliación laboral son los siguientes:

a. Las administraciones públicas, son las que se encargan de comunicar y de concienciar sobre cuales, con los prototipos de convivencia, sociales y laborales y de las oportunidades que puede haber para cuidar a las personas dependientes.

b. Los sindicatos se encargan de comunicar las leyes y medidas que hay para la conciliación de los trabajadores, dan información a los representantes sobre la negociación colectiva.

c. A través de las empresas se incluyen ideas modernas para la reorganización de la manera de trabajar y de saber gestionar el tiempo de las personas; pueden ofrecer y lo intentan hacer con mejoras sobre la calidad de los recursos legales que tienen a su disposición los empleados; comunican a sus trabajadores las medidas y normativas que están vigentes en la empresa como en la sociedad en general.

d. Mujeres y hombres, impulsan y hacen uso de los derechos en cuanto al cuidado de los familiares que sean independientes, y se encargan de organizar las responsabilidades y del hogar entre los miembros de la familia.

e. Con la iniciativa social, se gestionan las necesidades que aparecen en la sociedad.

III. Normativa reguladora en España.

La importancia que le dé un país a la conciliación laboral, se va a ver reflejado en sus políticas públicas. Antes de centrarnos en un análisis en mas profundidad, hay que hacer referencia, a dos de los textos más importantes que engloban a la mayoría de medidas de conciliación que son la Constitución española de 1978 y el Estatuto de los Trabajadores (ET).

En el art. 9.2 de la Constitución vienen desarrolladas las conciliaciones en cuanto a igualdad y la libertad que tienen cada individuo y que deben ser reales y efectivas. Sin olvidar la relación que tienen con los principios en cuanto a la discriminación (art.14) y también en cuanto a la protección de la familia (art. 39).

En cuanto al ET, es donde se ven recogidos la mayor parte de los derechos de conciliación entre el trabajo y la familia, y entre en el trabajo y la vida personal, hablamos por ejemplo de la maternidad, paternidad, vacaciones...

Hay algunas leyes que suponen una parte adiciones a lo que ya está establecido en el ET. Comprenden medidas sobre la otorgación de permisos de paternidad, maternidad, excedencias, periodos vacacionales, permisos... Aquí vamos a nombrar y definir un poco las siguientes medidas:

La baja por maternidad o paternidad o permiso maternal o parental, según Meil (2007) es una necesidad derivada de una situación de reproducción humana. Según la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2019 tienen el mismo tiempo de recuperación que son de 16 semanas ininterrumpidas, pudiéndose ampliar 2 semanas más por cada hijo en situación de nacimiento múltiple.

El *permiso de lactancia*, corresponde a 1 hora de ausencia del puesto de trabajo, esta hora se puede dividir en dos partes, es decir, en dos medias horas para la hora de entrada y salida, si así se prefiere. Este mismo permiso lo podrá solicitar el padre, pero en el caso de que ambos progenitores estén trabajando, solo puede pedir este permiso uno de ellos.

Víctimas de violencia de género o violencia de terrorismo, tendrán el derecho según el art 27.8 del ET, a una reducción de la jornada laboral con la correspondiente disminución proporcional en el salario, y por supuesto, tienen derecho a una asistencia social integra. Además, se les da la oportunidad de poder reordenar las horas del trabajo y tener un horario que sea más flexible, para que de esta manera se sientan más seguras las horas a las que vayan al lugar de trabajo.

La *adaptación de la jornada laboral* ya sea por motivos personales o familiares, se podrá adaptar la jornada laboral según lo que se haya establecido en la negociación colectiva o lo pactado con la empresa, de esta manera, se lleva a la perfección el derecho de conciliar la vida personal y familiar.

Permisos retribuidos por la empresa corresponderían, los 15 días por nupcialidad y 2 días por causa de nacimiento de un hijo, fallecimiento, accidente y hospitalización de una familiar hasta 2º grado de consanguinidad.

En cuanto, a los derechos de que la conciliación ofrece refiriéndose a *vacaciones* son un plazo de 18 meses para hacer uno y disfrute en caso de que no se hayan podido disfrutar de ellas por embarazo, parto, lactancia o suspensión de contrato por incapacidad, paternidad o lactancia.

En cuanto a la *reducción de jornada*, según ET y la Ley de Conciliación 39/1999, se establece en la posibilidad de reducir el tiempo de trabajo a las madres y padres que se encuentren en alguno de estos casos: lactancia de un hijo con edad menor de 9 meses, motivos de guarda legal y tenga a su cargo el cuidado de un menor de 8 años, el cuidado de un familiar con discapacidad física hasta el segundo grado de consanguinidad y el cuidado de un menor que tenga a su cargo afectado por enfermedades, accidentes, etc... hasta los 18 años.

Hablamos ahora de *la excedencia voluntaria*, se concede al trabajador con una duración no superior a 3 años para el cuidado de hijos/as desde su nacimiento, se concede un máximo de 5 años con una antigüedad en la empresa de mínimo un año, y para el cuidado de familiares dependientes se otorga 2 años hasta el segundo grado de consanguinidad.

En relación con *la excedencia forzosa*, se utiliza para la realización de cargos públicos y sindicales, se otorga una duración mientras persista el contrato del cargo de trabajo y se le conservara en ese tiempo el lugar de trabajo.

En cuanto a *la excedencia pactada*, se utiliza para la suspensión por acuerdo mutuo del empleado y empresa. Se pacta entre ambos una suspensión temporal del contrato y sus condiciones, la duración está sujeta al acuerdo de las partes.

2. Conflictos de roles.

Debido a que se producen bastantes cambios sociodemográficos, la incorporación de la mujer al mundo laboral, el desavenido reparto en las responsabilidades de la vida familiar y una falta de servicios de apoyo por parte del gobierno, esto genera, que muchas personas tengan que vivir en sus vidas con unos conflictos, ya que quieren buscar un equilibrio entre los roles tanto personales como laborales.

En cuanto al rol laboral, necesita tiempo y empeño para llegar a realizar las tareas que se exigen en la empresa. Por otro lado, tenemos el rol familiar-personal conlleva su tiempo para el cuidado de la familia y del hogar familiar, ocio, actividades en exteriores o en casa con la familia...

Muchas personas tienen que enfrentarse cada día a un conflicto de roles provocado por muchas dificultades para compaginar de manera adecuada las responsabilidades tanto familiares como laborales, lo que conlleva una importante causa de presión y efectos negativos para cada individuo.

Según Kant (1964) define el conflicto entre familia y trabajo como una forma de conflicto en la que la presión de los roles que se asumen en el trabajo y la familia, son de muchas maneras, incompatibles.

Promover el equilibrio entre el trabajo y la familia es importante, ya que cualquier problema de entendimiento entre ellos tiene repercusiones en los dos, tanto en el personal como en el laboral, y cuando hay conflictos los problemas que surgen en el trabajo nos producen un desbordamiento en la familia y viceversa.

El problema surge cuando se quiere ejercer a la vez ambos roles, y estos no son compatibles. Esto genera estrés, tensión, problemas de ansiedad, dificultades para que los empleados les afecte el ámbito laboral como en el personal, lo que hace que proyecte una satisfacción laboral menor.

Hay varias evidencias de que el conflicto familiar-trabajo y viceversa sea independientes y actúen de manera distinta, por lo que procedemos a explicarlos individualmente.

El conflicto trabajo-familia supone una diferencia entre el tiempo que pasa de más el trabajador en su lugar de trabajo y deja menos tiempo en su vida familiar-personal, esto sucede porque no hay un equilibrio sano entre ambas partes.

Los factores que influyen en este tipo de conflictos se manifiestan por el exceso de horas que genera una incompatibilidad de horarios, intranquilidad, desesperación por no ser posible cuadrar los horarios y el estrés lo genera querer realizar los dos compromisos a la vez y no poder.

Según Rodríguez (2009) el conflicto trabajo-familia tiene un punto negativo sobre la salud de las personas. La implicación laboral influye porque el tiempo que se dedica al ámbito familiar disminuye, tanto en cantidad como en calidad.

El conflicto familia-trabajo suele ocurrir cuando las horas en el ámbito personal-familiar no son aprovechadas y disfrutadas completamente, lo que puede llegar a producir tensiones que conllevan a un rendimiento menor en el puesto de trabajo debido a que el trabajador no está feliz y tiene otros pensamientos que le preocupan.

El problema que se genera entre el trabajo y la familia produce efectos negativos como pueden ser de índole saludable en los trabajadores, menos satisfacción vital, aumento de ansiedad, nerviosismo...

Por otro lado, el uso de programas que ayudan y facilitan la igualdad de género en el trabajo para aminorar los conflictos que surgen entre el ámbito trabajo-familia, esto puede intervenir de manera muy positiva en la rentabilidad de la empresa.

Estos conflictos dependen de cada rol que toman en cada caso los individuos. Según varios estudios, no afecta de la misma manera los conflictos familia-trabajo o trabajo-familia, si es mujer que, si se es hombre, soltera/o que casada/o, con hijos que, sin hijos....

Por último, estos conflictos no corresponden a problemas de mujeres o de hombres que sean empleados, sino que es un problema más general y más alto, es un problema de gobierno, ya que las irrisorias prácticas de conciliar la vida familiar con la vida laboral, tanto en

empresas públicas como privadas, lo que genera que no se pueda ejercer unas buenas correspondencias por parte de las familias.

3. Medidas de conciliación laboral.

Las empresas que son familiarmente responsables ⁴ están aplicando medidas que ayudan a llevar mejor el rol laboral con el rol familiar-personal. Hablamos de beneficios, disposiciones o ayudas laborales que la empresa ofrece a sus trabajadores de una manera totalmente voluntaria para proporcionarles un mayor equilibrio en sus vidas y así eliminar los problemas que surgen en los diferentes roles.

A pesar de que hay muchas medidas de conciliación no debemos entender la conciliación solo como eso, como unas simple medidas solamente, sino como una cultura que tiene la empresa, una manera de liderar. A continuación, pasaremos a explicar brevemente algunas de ellas.

I. Flexibilidad en el tiempo de trabajo

Horario flexible

Es una medida que permite adaptar la jornada laboral a las necesidades de los nuevos empleados teniendo un margen de tiempo para entrar al trabajo, en su hora de descanso, comidas y en cuanto a la hora de salida. Es la más conocida y usada por las organizaciones empresariales.

Según Meil (2007) la flexibilidad horaria se adapta mejor cuando las empresas utilizan un sistema de trabajo por objetivos, en la que el horario laboral se puede dividir en jornadas partidas y en centros grandes, en los que pueden producirse una alta concentración de trabajadores en la hora de entrada, comida y salida.

Elección de turno de trabajo

Esta medida hace posible a los empleados a tener preferencia a la hora de elegir un turno de trabajo en situaciones familiares determinadas, las cuales deber de venir estipuladas y acordadas con antelación por la empresa para evitar posibles abusos entre compañeras/os.

Puesto de trabajo compartido

⁴ Empresas Familiarmente Responsables es aquella que tiene como parte de su cultura empresarial la protección y el apoyo al empleado. La organización se convierte en un sistema enriquecedor tanto del entorno como externo, ya que conciben la necesidad que tienen los empleados de conciliar su vida con la familiar y conocen la importancia de las familias.

Job sharing o jornada compartida de trabajo, ofrece la posibilidad de que un puesto de trabajo sea desempeñado por varios trabajadores al mismo tiempo. Normalmente se lleva a cabo con dos trabajadores que comparten las tareas en una jornada a tiempo parcial.

Formación en horario laboral

Este punto tiene como objetivo no invadir el espacio privado del trabajador con su carrera profesional, es decir, que la persona tiene la posibilidad de trabajar y estudiar o desarrollarse profesionalmente en su puesto de trabajo, de tal manera que no es necesario que gaste su tiempo privado en ello. Lo más normal es que la empresa constantemente mande formaciones complementarias al trabajador para que siempre este al día con la sociedad enseñe pequeños tipos para llevar de mejor manera su trabajo, estas formaciones se hacen en turno laboral.

Semana laboral reducida

Da la opción de comprimir las horas de trabajo de la semana laboral en menos tiempo semanal. No hablamos de reducir las horas semanales que un trabajador realiza para su empresa, sino en convertirlas en un periodo menor, por ejemplo, haciendo una hora más al día para tener el viernes libre y trabajar de lunes a jueves. Lo que es una planificación del horario laboral según pueda y quiera el trabajador siempre en el horario en el que la empresa ese “abierta”.

Banco de horas

El banco de horas permite ausentarse el trabajador de manera puntual unas horas de la jornada laboral por asuntos propios y disfrutar de las horas que el trabajador ha realizado de más. El trabajador acumula horas que quedan registradas de manera que con ellas pueda aumentar sus vacaciones y disponer de ciertos días libres, todo contralado y supervisado por el jefe del departamento, para que no haya ausencias en picos de producción.

Siguiendo a Meil (2007) en España, esta medida aún no está lo suficientemente implantada, a pesar de que la inmensa mayoría de empresas disponen del mecanismo a control de entradas y salidas de sus trabajadores (lo que conocemos como “fichar”)

Reducción voluntaria de jornada

Las posibilidades de reducción de jornada voluntaria son las establecidas por ley, pero como medida de conciliación se podrían ampliar con otros motivos, como, por ejemplo, aumentar la edad del menor en vez de 8 años a 12 o 14 años.

Política de luces apagadas

Continuando a Meil (2007) esta propuesta hace referencia a implantar límites horarios de cierre en los centros de trabajo, lo que conlleva a que la actividad laboral se paraliza mediante la desconexión eléctrica en las instalaciones a una determinada hora.

En España, el presentismo laboral⁵ está a la orden del día en las oficinas. Muchos trabajadores y empresarios siguen creyendo en cuantas más horas se realicen en el lugar de trabajo más rendimiento se obtienen; la política de luces apagadas pretende romper esta tendencia errónea.

II. Flexibilidad en el lugar de trabajo.

Teletrabajo

Es una de las medidas que admite que los empleados desempeñen sus labores en una localización distinta a donde se encuentran la empresa. La característica principal del teletrabajo es la conexión vía telemática entra la empresa y el empleado, lo que va a permitir que exista una comunicación entre ambos entiendo real. Aunque el trabajador este en otra localización, los derechos y deberes no se van a ver afectados ni alterados.

Según explica Meil (2007) las organizaciones empresariales que deseen implantar el teletrabajo deben asociar esta forma laboral entre sus empleados para las diferentes tareas, se evalúan y se controlan mediante un cumplimiento de objetivos.

Videoconferencias

Esta medida ofrece la posibilidad del uso de conferencias vías internet para evitar tener desplazamiento cuando se tengan que realizar reuniones o impartir/recibir algún tipo de formación, reuniones, conferencias, hacer la reunión diaria para poder al día a todos del estado en el que se encuentra la empresa, planificar las tareas diarias...

E-learning

Facilita al empleado el acceso a plataformas online formativas y educativas. Admite que el trabajador se comuniquen con su tutor/jefe superior si es necesario.

La formación on-line permite a la empresa disminuir sus gastos en formación profesional frente a la formación presencial. Además, es una medida que supone tener un horario más flexible para que los trabajadores elijan las horas que más les convenga para formarse ya que no están fijados los horarios.

III. Permisos y excedencias

Permiso por maternidad

Algunas de las medidas de conciliación pueden llevarlas a cabo las empresas, como pueden el permiso de maternidad según lo establecido por ley, siempre con el compromiso de mantener el puesto de trabajo de la madre durante el embarazo (esto supone una tranquilidad mental para la trabajadora, que sabe que con los tiempos que corren no perderá

⁵ Comportamiento de aquellos trabajadores que asienten de manera regular a su puesto laboral pero que pasan su tiempo sin hacer nada productivo, o retrasan su actividad para parecer que llevan una carga de trabajo inexistente.

su puesto de trabajo), enviar algún regalo a la madre y al bebé al hospital, hacer una pequeña celebración cuando se incorpore nuevamente al trabajo...

Permiso de paternidad

Se considera una medida de conciliación voluntaria por parte de las empresas, sería necesario que las empresas se planteen ampliar la duración del permiso de paternidad.

Permiso de lactancia

Se considera también una medida de conciliación voluntaria por parte de la empresa sería necesario que también se plantearan que estas medidas se ampliase la duración del permiso de lactancia, o bien permitir entrar y salir a cualquier hora del puesto de trabajo para la alimentación del bebé.

Excedencias

Si se quiere, se puede considerar una medida de conciliación voluntaria es necesaria la ampliación de sus plazos por parte de las empresas.

IV. Ayudas y servicios que favorecen la conciliación

En esta área vamos a explicar las medidas que se ofrecen a las familias para ayudar a sufragar las necesidades de su vida familiar y/o personal, con unos beneficios que se les conoce como beneficios sociales.

Según Chiavenato (1993) los beneficios son algo indispensable que complementan y apoyan, los cuales proporciona la empresa, para estimular y mantener la moral y productividad bastante alta del trabajador.

Dentro de las ayudas y servicios que favorecen esta conciliación, podemos encontrar distintos tipos, a continuación, algunos ejemplos:

Ayudas económicas para guarderías.

Hasta que los niños/as se escolarizan por obligación existe un periodo de tiempo que genera un problema para conciliar la vida familiar con la laboral. En España, esta edad son los 3 años y las familias se han ocupado del cuidado del niño/a de forma privada, por medio de guarderías de pago, de familiares como los abuelos/as, etc.

Actualmente, las empresas como medida de conciliación ofrecen “cheque guardería”, un dinero al mes al trabajador para el pago de la guardería de su hijo/a, o también suelen tener una guardería en el mismo edificio de la empresa para así facilitar esta búsqueda y este gasto al empleado. Los objetivos son facilitar a los progenitores el cuidado privado de sus hijos mientras ellos trabajan, y reducir con ellos los gastos de escolarización.

Servicios de información y asesoramiento

La empresa ofrece asesoramiento a sus empleados de carácter profesional, personal, familiar, financiero, legal, etc. El fin de esto es buscar un equilibrio en la vida de sus

trabajadores tanto fuera como dentro del lugar de trabajo, y prestarle su apoyo. El trabajador se siente de esta manera, protegido por su empresa y se siente en deuda con ella, lo que hace que este reforzado su compromiso y su capacidad de trabajo puede verse incrementada.

Pago de seguros

El pago de seguros de médicos, dentales, de vida, es una de las medidas mediante la cual la empresa ayuda económicamente al empleado en los gastos de su vida privada, subvencionando en su mayor parte o en su totalidad.

Servicios de transporte y/o ayudas al desplazamiento

Es una medida con la que la empresa da la posibilidad y facilita al empleado un medio de transporte para ir a su lugar de trabajo o ayudar a compensar los gastos que tiene el empleado con su vehículo. Más exactamente, el pago de transporte público, pago de consumo de combustible, etc...

Con esto, lo que sucede es que se simplifica o se erradica el problema del desplazamiento desde el hogar del trabajador a su lugar de trabajo, ya que, en ciudades grandes, muchos de los ciudadanos se plantean aceptar un trabajo y otro dependiendo de la distancia que exista.

Días de asuntos propios

Estos días conocidos como “malosos”, “días flotantes”, “chupetines”, etc., son días que concede la empresa de manera extraordinaria para las necesidades personales del trabajador, como puede ser acompañar a un familiar dependiente al médico, renovar el pasaporte, gestiones públicas...

4. Beneficios que generan las buenas prácticas de conciliación.

Beneficios para el trabajador

Los beneficios que se generan se ven más practicados en mujeres que en hombres, ya que la mayor implicación es la de la mujer en el rol de madre y profesional. A pesar de ello, ambos colectivos se ven beneficiados por estos beneficios, no son exclusivamente de las mujeres.

En primer lugar, hay un aumento de satisfacción laboral y la motivación en el puesto de trabajo. Hay mayor implicación laboral por parte del trabajador hacia la empresa debido a que satisfacen las necesidades del trabajador, tanto de ámbito emocional como económico. Esa satisfacción hace que el empleado este mucho más motivado para realizar sus tareas y sea mucho más productivo.

En segundo lugar, se crea una seguridad tanto física como emocional por parte del trabajador en cuanto ámbito profesional. Al tener la sensación de que lo que necesita está cubierto no tiene más inquietudes en su puesto de trabajo que pueda desestimarle, bien sea de ámbito laboral o de ámbito personal.

Estos beneficios surgen tanto efecto que la estabilidad mental y física del trabajador se mejora, ya que se reducen los niveles de estrés y ansiedad que veíamos anteriormente que pueden surgir debido a la no posible conciliación entre personal y laboral. Los trabajadores se sienten tanto en la empresa como en su vida familiar mucho más libres y relajados.

Beneficios para la sociedad

Hay muchos estudios que plantean que los beneficios que hemos explicado generan buenas prácticas de conciliación en la población. En primer lugar, esto supone un incremento de la natalidad, ya que no tendrán que hacer la elección de tener hijos continuar con su carrera profesional y pueden hacer ambas cosas. A parte, se reduce el estrés y ansiedad como ya hemos contado anteriormente.

Los trabajadores al disponer de menos tiempo libre pueden ejercer sin problema su rol familiar de manera presencial con sus hijos, poder llevar a sus hijos a las actividades extraescolares, ayudarles con los deberes o el estudio, pasar más tiempo de ocio juntos... todo esto deriva en una mejor educación para ellos. Está demostrado que unos padres que están "presentes" en la vida de sus hijos, les están ayudando a su formación integral.

Por acabar, los ciudadanos se vuelven mucho más equilibrados cuando pueden compatibilizar de manera adecuada distintas facetas de su vida, lo que genera una sociedad mucho más tolerante y que es más sensible con los problemas ajenos. Se consiguen mejores ciudadanos.

Beneficios para la empresa

Podrían ser muchas y diversas las ventajas de un buen uso de las medidas de conciliación laboral que puede generar a las organizaciones empresariales. Como primer aspecto, se produce una mejora del clima laboral al disminuir tanto el estrés como los conflictos laborales y se aumenta la satisfacción personal.

El gasto en personal mengua ya que se consigue que los empleados más talentosos no se vayan de la empresa, por lo que los costes que generan la selección y el reclutamiento son menores. Surgen en los empleados un aumento de fidelidad y una implicación mayor lo que conlleva a disminuir el absentismo laboral.

Consecuencia del uso de estas buenas prácticas, hace que la empresa mejore su imagen hacia los clientes y estos aumenten, se captan a trabajadores/as que valoran que la empresa esté comprometida con la conciliación y la igualdad. Lo que hace que la empresa aumente su prestigio.

Sección tercera

La conciliación laboral en Europa

“Cualquier cosa que tenga valor cale la pena medirla”

Whole Foods

En esta sección lo que pretendemos abordar son los problemas que para la población conlleva una mala gestión o una gestión inadecuada de la conciliación laboral. Analizaremos las diferentes situaciones a las que se enfrentan los países europeos en el ámbito de la conciliación y comentaremos las diferentes alternativas para resolver estos conflictos.

En el primer epígrafe vamos a exponer los problemas generados en Europa y España en particular, ya que hay una falta de adaptación de la vida laboral y familiar, viendo que afecta de manera cada vez mayor a la población, la natalidad y los hogares entre otros. En el segundo, hablaremos de la legislación vigente en Europa sobre la conciliación laboral-familiar. En el tercero vamos a exponer una comparación entre los países de Europa y España teniendo en cuenta las medidas obligatorias de conciliación y las medidas extraordinarias, siguiendo con una encuesta de las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los ciudadanos europeos. Por último, hablaremos de las dos claves principales para conciliar en España, el huso horario y la jornada laboral.

Para la redacción de esta sección nos hemos apoyado bibliográficamente en la Guía de las buenas prácticas para conciliar la vida familiar y profesional elaborada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, guía actualizada sobre la Ley de Equilibrio entre trabajo y familia en las regiones nórdicas elaborada por el Ministerio de las regiones nórdicas, guía de las buenas prácticas para promover la conciliación de la vida familiar y profesional desde entidades locales de España y Noruega elaborada por el ministerio de Igualdad y el Instituto de la Mujer.

1. Los efectos de no conciliar

Las sociedades han sido las más afectadas por los efectos negativos que conllevan no conciliar de manera adecuada la vida personal, familiar y profesional, y sobre todo en las sociedades europeas. Los problemas que pueden surgir en el ámbito laboral, se extienden hasta aspectos como la cultura, la economía, la educación... la solución para todo esto, la podemos encontrar en la creación de estrategias por parte de la empresa y del gobierno, para que se fije unas metas para alcanzar los objetivos establecidos para la conciliación.

A continuación, vamos a explicar algunos de los ámbitos que son los más perjudicados y en los que más incide la conciliación de los ciudadanos europeos.

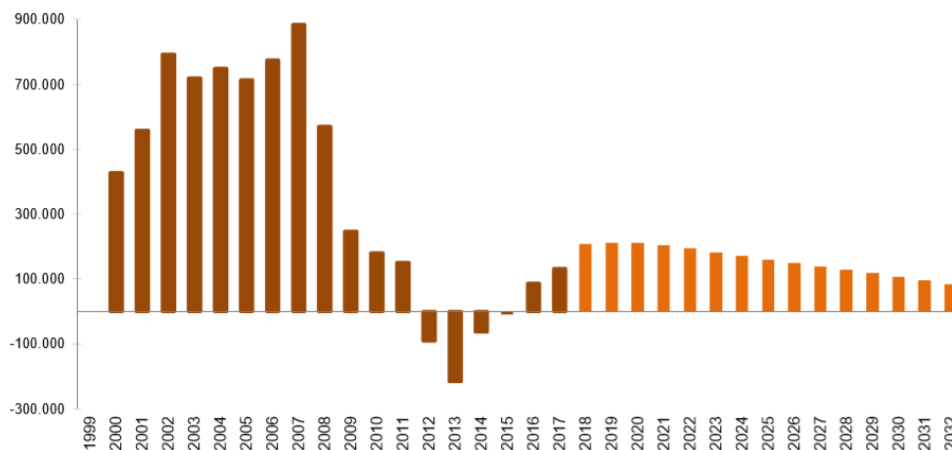
I. Evolución de la natalidad

La tasa de fecundidad y de natalidad en Europa está creando grandes daños en la población. El cambio natural demográfico ⁶ es algo negativo, lo que puede llevar a un

⁶ Diferencia entre el número de nacidos vivos y el número de fallecidos. El cambio natural positivo, conocido también como incremento natural, se produce cuando los nacidos vivos son mayores que los fallecidos. En cambio, el cambio natural negativo, se conoce como el decrecimiento natural, se da cuando el número de nacidos vivos es menor al de los fallecidos (Eurostat)

descenso de los nacidos en Europa y en cuanto a la fecundidad también se produce un descenso.

Crecimiento de la población residente en España 2000-2017 y proyección 2018-2033



Como podemos observar en este gráfico, en cuanto al crecimiento anual de los residentes en España, proyectado para el año 2033, se puede observar un decrecimiento cada vez más grande si las condiciones familiares no mejoran. En España, el número de mujeres que tienen hijos/as es cada vez más numeroso, y lo que ello conlleva, que es cada vez van a tener menos hijos. La media de edad para tener el primer hijo/a ha aumentado en una media de 4 años más desde el 2002 (que era de 29,7 años).

En España hay ciertas características que influyen en el descenso y el retraso de la natalidad, como son la incorporación de la mujer al mercado laboral, el aumento de los precios del sector mobiliario, el cambio de cultura a la hora de concebir hijos/as, inseguridad legal a la hora de perder el trabajo y la precariedad laboral en cuanto a las mujeres.

II. Evolución de los hogares

Hay una reducción de forma progresiva en cuanto a la natalidad en Europa y en España, que viene derivada de la disminución de los miembros de los hogares. Las familias cada vez la forman menos miembros, por la baja natalidad. La emancipación entre los jóvenes españoles cada vez es más difícil. Según un informe del Eurostar en España se produce a los 28,9 años. Entre los motivos causados por la crisis, hay un elevado paro y sobre todo en la población joven y tienen precarias condiciones económicas y salariales, lo cual no da oportunidad para poder formar una familia o de independizarse. Según la OSDE en España hay una tasa de paro juvenil de casi el 43%, esto supone para el país más del doble de la tasa de desempleo total, un elevado porcentaje, te

Cada país tiene una normativa diferente en cuando a la emancipación, todo lo que influye en la emancipación depende en cada país de la evolución del estilo de vida y la cultura de dicho país. Los países nórdicos como pueden ser Suecia, Dinamarca y Finlandia, tienen una media de edad de emancipación de 21 años.

También otro factor que influye en la evolución de la población es la decisión de tener hijos, o en qué edad tenerlo, si a edad más temprana o más tardía, que son decisiones que las mujeres estudian bastante ya que esta “en juego” su carrera profesional. Muchas mujeres se encuentran en la disyuntiva de elegir entre la vida familiar o su carrera profesional. Muchos estudios hacen hincapié en el reflejo de esta elección en cuando al abandono laboral de las mujeres que tienen hijos, y, sobre todo, cuando se plantean tener más de un hijo.

III. Evolución de la población

En Europa la demografía tiene un envejecimiento mucho más progresivo y una gradual disminución de la tasa de natalidad, lo que conlleva a que la población europea sea una de las más afectada por las consecuencias que se derivan de este problema.

A lo largo de la vida de este efecto negativo en la población, se han tomado varias medidas para saber actuar frente a estos problemas como pueden ser el aumento de la inmigración de los jóvenes en busca de una mejora laboral, ayudar a motivar el aumento de la natalidad con ayudas económica y no económicas, etc.

Según Fernandez-Creuhuet (2016) en el comienzo de la crisis del 2008, las cifras que hacían referencia al crecimiento económico eran negativas, unas elevadas tasas de desempleo y un déficit en algunos países de la Union europea, llevo a que, las medidas para disminuir los problemas fueran irreversibles.

Siguiendo las teorías de Pirámides de población del mundo y siguiendo su estudio evolutivo, Europa en el año 2100 verá reducida su población en un 14,03% a lo que hay que sumar que la población estará más envejecida.

Debido a este envejecimiento, junto con otras circunstancias que se da como el aumento de la población dependiente. Se puede observar, que cada año aumenta el familiar que tienen que cuidar de algún familiar que no se pueda valer por el mismo. Esto, genera aún más dificultades para poder para sobrellevar la vida laboral con la familiar, en el caso en el que no reciben ningún tipo de ayuda por parte de la sociedad.

Si continua esta tendencia en Europa, el futuro de la población se verá mucho más envejecida, y en cuanto a temas económicos, será menos dinámica y productiva.

Continuando estudiando los datos de Pirámides en cuanto a la población del mundo, España tiene menores grupos de poblaciones jóvenes de todos los países europeos, esto conlleva a que sufrirá un “invierno” demográfico antes que el resto de países de la Union europea.

2. Comparación entre España y los países del norte de Europa

I. Medidas obligatorias de conciliación

En este punto, vamos hacer un pequeño análisis sobre las leyes laborales de los diferentes países europeos, haciendo una comparativa con las españolas. Vamos a centrarnos en hacer la comparación con tres países nórdicos: Finlandia, Suecia y Noruega ya que estos son pioneros en la conciliación laboral- familiar.

Ayudas sociales

Hay que tener muy en cuenta que la población europea se envejece a un ritmo muy rápido, ya que obtienen muy pocas ayudas económicas para poder ampliar la familia teniendo un hijo, como a lo largo de la etapa estudiantil de este.

España está dentro de las últimas posiciones en cuanto a la prestación de ayudas sociales. A día de hoy, España da una ayuda social para estos temas de unos 25€ al mes hasta que el niño/a cumple los 14 años, siempre y cuando la renta de la familia sea igual o menor a unos 11.500€ anuales. Una de las mayores prestaciones que se ha dado en España fue en el 2007, el “cheque bebe” y finalizo en 2011, esta ayuda solo proporciono una ayuda al 10% de las familias españolas.

Hay que destacar, que en España la educación es gratis para los niños/as de cuatro a dieciocho años, en cambio también es reseñable que la guardería y la universidad corren a cargo de las familias.

Haciendo la comparación, en Suecia, las familias reciben 100€ al mes por cada hijo/a, desde el momento en el que nacen hasta que cumplen los dieciséis años. Esta ayuda se la conceden a los padres cuyos hijos/as acaban la enseñanza superior, y hasta un máximo de edad de veinte y un años.

En Noruega, se da una ayuda a los progenitores de 125€ aproximadamente por hijo, hasta que cumple los dieciocho años. Añadir que la educación del niño/a es gratuita desde la guardería hasta la universidad.

Y para finalizar esta comparativa, en Finlandia, se concede una ayuda social a los padres y madres de una horquilla de 90€ a 160€, cuantía que varía según la situación económica de la familia hasta que el menos cumple los dieciocho años. La educación es gratis desde la guardería hasta a universidad, donde también se incluyen comida escolar, lo que además de una ayuda económica, también es un ahorro en el tiempo de la familia.

Permiso de maternidad y paternidad

Según la OIT, las mujeres tienen el derecho a la licencia de maternidad con una remuneración o una asignación estatal. Noventa y ocho países del mundo cumplen con el estándar de la OIT. Aun así, el permiso de paternidad remunerado al 100% solo ha sido aceptado en casi la mitad de los países de la OCDE y, globalmente, a los hombres se les

conceden muchas menos licencias parentales. Este es el caso por ejemplo en Grecia, Irlanda, Austria, los Países Bajos donde el permiso de paternidad solamente son tres días o menos.

Permiso de lactancia

Cuando hablamos de los padres y madres que tiene que ausentarse de su lugar de trabajo en los primeros meses tras el nacimiento de su hijo/a para alimentarlo, la mayoría de los países europeos no tienen establecido ningún permiso, a excepción de España. Aquí en nuestro país se tiene derecho a salir del puesto de trabajo para alimentar al hijo/a hasta los primeros 9 meses de vida, y a poder salir 1 hora al día o reducir en esta hora su jornada laboral.

En los países nórdicos que estamos estudiando, no hay estipulado ningún tipo de permiso para la lactancia. Esto puede ser porque los permisos maternales y las ayudas sociales son más amplias que en España, y las madres o necesitan estos permisos de lactancia, porque cuando se incorporen al trabajo ya su bebé habrá pasado esa fase de lactancia.

Permisos retribuidos por la empresa

Los permisos que son retribuidos por la empresa en los países nórdicos que estamos estudiando son similares a los que España tiene, por matrimonio, enfermedad de un familiar, etc.

En los países nórdicos si se ofrece un permiso retribuido para el cuidado de hijos/as en caso de que se encuentre enfermo, por ejemplo, en Noruega cada padre y madre tiene diez días al año en caso de que el menor de doce años caiga enfermo, y quince días si tiene más de dos hijos. En Finlandia no se fija unos días exactos, sino que es dependiendo de la edad de menor.

Violencia de género o terrorismo

La Union Europea creo una agencia contra la violencia de genero llamada "EIGE" (en español seria Instituto Europeo para la Igualdad de Género), esta agencia ayuda a promover la igualdad entre los géneros.

Las medidas llevadas a cabo en España, que son obligatorias para la empresa, es ayudar a facilitar la reducción de jornada y adaptaciones para las víctimas. En los países nórdicos que estamos analizando, la flexibilidad laboral es mayor, por lo que no es una medida obligatoria el poder disminuir o adaptar en la medida de lo posible la jornada para las víctimas, ya que lo puede solicitar sin permiso y trabajar en unos horarios que le sean más cómodos y seguros.

Vacaciones

Las vacaciones remuneradas por la empresa y los festivos de los que pueden hacer disposiciones los empleados de cada país y dependiendo de las costumbres del mismo.

Según un informe elaborado por Trabajando.com y Universia, donde España es uno de los países con ms festivos al año. Los días de vacaciones remunerados no serán menos de

30 días naturales (sin contar los fines de semana) según dicta el ET. Estos días se pueden coger en fechas según se acuerda entre la empresa y trabajador. Además, los españoles cuentan con 14 días festivos al año.

Por ejemplo, en España, los días de vacaciones son 22 días hábiles y 14 días festivos; En Suecia, son 25 días hábiles de vacaciones y 15 días de festivos; en Noruega son 21 días hábiles y 10 días festivos; y por último en Finlandia son 30 días de vacaciones hábiles y 15 días festivos.

Adaptación y Reducción de jornada

España es uno de los países que tiene menos flexibilidad laboral de toda Europa. Al principio se encuentran Suecia y Finlandia. El 88% de los españoles tienen un horario inflexible, esto genera una reducción de jornada por cuidado de hijos.

Según las encuestas de la OCDE y la OIT, Dinamarca, Finlandia y Suecia tienen un 98,5% en cuanto a las empresas que ofrecen posibilidades para adaptar la jornada laboral de los empleados según las necesidades.

Un motivo principal para la necesidad de reducción de jornada para muchos progenitores españoles, es el horario. En España el horario de trabajo es de 8:00 o 9:00 hasta las 13:00 o 14:00 que se hace una pausa para la comida y a las 16:00 o 17:00 se vuelve a retomar el trabajo hasta las 19:00 o 20:00. Esto hace que los padres y madres no tengan apenas tiempo para el cuidado de sus hijos, cosa contraria es lo que pasa en otros países.

Por ejemplo, en Suecia, la jornada laboral empieza a las 7:00 u 8:00 de la mañana, se hace una pausa para la comida de entre cuarenta minutos o una hora y la jornada laboral acaba a las 16:00 o 17:00, lo que deja tiempo para poder hacerse cargo del cuidado de los menores. Si a esto le incluimos la reducción de la jornada laboral favorece de manera extraordinaria la conciliación. Añadiendo que, en Suecia, los padres y madres con hijos mejores de ocho años tienen derecho a reducir su jornada de trabajo hasta en un 25%.

También, en los países nórdicos la reducción de la jornada laboral por parte del gobierno es uno de los factores que más ayuda a la conciliación. Suecia es uno de los países que se ha sumado a esta iniciativa de reducir la jornada laboral a menos de cuarenta horas.

En Finlandia, según la OCDE, la reducción de jornada por permiso para el cuidado, será en el caso de que los hijos/as sean menores de tres años. Al tratarse de una jornada laboral ms reducida, el salario se ajusta a esa jornada. Existe la posibilidad de que los progenitores pidan el permiso parcial de cuidados, es decir, que uno de ellos reduzca su jornada laboral en el horario de la mañana y otro en el horario laboral de tardes. Este permiso es aceptado hasta que el hijo finalice el segundo curso escolar, y las horas de la reducción corresponderán según lo acordado entre la empresa y el empleado.

En cambio, los empleados noruegos, tienen derecho a una reducción de sus horas de trabajo o solicitar un trabajo parcial por razones familiares. Esto es posible para familiar con hijos menores de diez años.

Excedencias

Se ha podido observar que en los último diez años se ha visto reducido el número de solicitudes de excedencias, a raíz de la crisis del 2007, esto se debe al temor que tienen los empleados a ser despedidos.

Lo que nosotros conocemos aquí como excedencia, en los países nórdicos se le conoce como “permiso para cuidados”, ya sea por hijos/as o por personas dependientes. En Finlandia, después del permiso parental, los progenitores tienen la opción de cuidar a su hijo hasta que este cumpla tres años, con la solicitud de este permiso de cuidados que no está retribuido por la empresa. Para que esto se pueda conceder, la madre o el padre han tenido que estar en su último puesto de trabajo al menos seis meses a lo largo de año transcurrido. Y el gobierno, quien se encarga de los cuidados en el domicilio mientras dure el permiso.

En los países nórdicos no es muy común solicitar este tipo de permisos, ya que recibe muchas ayudas por parte del gobierno. Tampoco es corriente que se pida excedencia por el cuidado de un hijo, ya que por ejemplo en Suecia los progenitores pueden compaginar el horario laboral con el horario escolar del menor, y pasan mucho tiempo con sus hijos/as una vez que estos acaban la jornada en el colegio. Pasa algo parecido en Noruega y Finlandia, aunque la jornada laboral sea de más horas, esta jornada acaba a las 18:00, lo que hace posible que se pueda disfrutar de la vida familiar.

II. Medidas de conciliación voluntarias.

Los pioneros en cuanto a medidas de conciliación obligatorias y voluntarias, son los países nórdicos. Vamos a explicar brevemente algunos de los ejemplos tanto de empresas públicas como privadas.

Flexibilidad en el tiempo de trabajo.

Por lo general, la mayoría de los países de la Unión Europea ofrece algunas de las siguientes medidas de flexibilidad, como pueden ser el teletrabajo, jornada parcial, tiempo flexible, trabajo compartido...

La medida que más se utiliza es la del tiempo parcial, esta medida varía entre los países. Por ejemplo, los países que más la utilizan son Holanda con un 36%, Reino Unido con un 24% y Alemania con cerca de un 20%. En cuanto al Sur de Europa no supera el 10%. Viendo estos porcentajes tan diferentes en cada país hay que señalar que coinciden en un dato, que la mayor parte de los trabajadores que la solicitan son mujeres.

La empresa que ofrece el tiempo flexible, viene de la idea de que el empleado pueda variar el tiempo de trabajo a la semana, siempre y cuando cumpla unas horas determinadas. Esto lo que aporta al trabajador es que se pueda organizar las horas de trabajo de tal manera que pueda tener tiempo para el cuidado de sus hijos, por ejemplo, si el menor tiene actividades extraescolares, la madre o el padre saben que pueden estar más horas en el trabajo teniendo la tranquilidad de que el menor no está solo, sino realizando actividades extraescolares; de personas dependientes o para hacer actividades personales.

En Noruega como hemos visto anteriormente, los empleados pueden disminuir sus horas de trabajo, cuando por ejemplo se solicite para pasar ms tiempo con los hijos/as que sean menores de diez años.

En las empresas públicas de Suecia, la flexibilidad laboral que se ofrece es “no fichar”. En España, las empresas privadas y sobre todo públicas, los trabajadores tienen que fichar para saber la hora de llegada y salir al lugar de trabajo. Esto hace muy difícil la flexibilidad horaria ya que, si por un motivo ajeno a él, llega tarde al lugar al trabajo le va a ser muy difícil tener que recuperar esas horas. Esto es lo que no ocurre en Suecia, ya que nadie controla las horas de trabajo, sino el objetivo del trabajador y que este en su trabajo rinda de manera correcta. Los trabajadores suecos tienen la posibilidad de empezar la jornada laboral a las cinco de la mañana, y mientras que tengan una organización y poder realizar la mayoría de las tareas que se le han otorgado para el puesto de trabajo, pueden abandonar su puesto de trabajo a la hora que prefieran. A parte de esto, otra medida para flexibilizar es no permanecer en la oficina más horas de que la jornada laboral establece, para ellos, los suecos, está mal visto que un trabajador se queda más del tiempo necesario en la oficina, porque puede aparentar falta de eficiencia por parte de ese trabajador.

En España hay empresas como Banco Santander que concede una hora para entrar más tarde al puesto de trabajo, y la posibilidad de descansar el viernes por la tarde; Acciona para ayudar con el tráfico a sus trabajadores, también concede una hora más para la entrada o salida.

Flexibilidad en el lugar de trabajo

Desde Eurofound, hacen una reseña a una de las empresas que es pionera en cuanto a teletrabajo, como es Telefónica, Banco Santander o Repsol. Repsol, por ejemplo, cuenta con diferentes modos de trabajo desde casa, haciendo que el 20% de la jornada laboral, es decir dos tardes en semana y el viernes completo, o dos días completos sean desde el hogar del empleado. La empresa explotadora de petróleo cuenta con unos 2.000 empleados que se han unido a este proyecto de flexibilidad.

Siguiendo con la comparativa de los países bajos, en Noruega, la empresa líder en conciliación es Evry, donde la flexibilidad horaria y el espacio de trabajo no tiene límites. Esto permite a sus trabajadores la opción de trabajar de forma telemática en cualquier lugar.

Permisos y excedencias

De manera eventual, algunas de las empresas nórdicas, utilizan algunas medidas que van más allá de lo que establece la ley para ayudar las fases por las que el empleado pasa de maternidad y paternidad.

En el caso de Suecia, muchas empresas publicas permiten llevar a sus hijos a las reuniones de trabajo o al puesto de trabajo.

3. Claves para compaginar la vida laboral-familiar en España.

I. Adecuar la jornada laboral con los demás países europeos.

Hasta el 1942, en España se tenía el mismo horario de trabajo que en el resto de países europeos, pero a raíz de la época de Franco, se decidió cambiar el horario español para sincronizarlo con Alemania. La mayoría de países europeos han ajustado su horario según el horario solar, generando así, un importante ahorro energético.

Promover dicha modificación significa una reducción de entre tres y cuatro horas el descanso de la comida, y hacerlo alrededor de las 12:00 del mediodía. A esto hay que añadir, que el comienzo de la jornada laboral varía entre las 7:00 y 8:00, acabando esta jornada a las 16:00 o 17:00. Con esto, se consigue que el tiempo restante se puede aprovechar para ocio o disfrute de la familia.

En España, el mundo laboral es más rígido, ya que, siguiendo con el estudio sobre la Evolución de la Familia Europea, los horarios laborales españoles son un 88% más rígidos que los demás horarios de la Union Europea. Los países nórdicos son punteros en adaptar sus horarios según las necesidades personales y la de las familias de sus trabajadores, teniendo además bastantes buenos modelos económicos.

El principal problema es que las medidas que adoptan sobre conciliación en España son para solucionar problemas, no para prevenirlos, como por ejemplo puede ser que en muchas empresas se permite salir media hora antes del trabajo para solucionar cualquier problema que puede tener el empleado, y la pregunta es ¿por qué no se previene el problema ajustando la jornada laboral a el horario escolar?

A día de hoy, la jornada laboral en nuestro país es de 40 horas semanales. Pero esto no quiere decir que, porque la semana laboral tenga más horas que la media europea, esas horas sean de mayor rendimiento, sino todo lo contrario. Por ejemplo, en Holanda la jornada de trabajo semanal es de 29 horas, haciendo posible así una mejor conciliación familiar y personal. Dinamarca, tiene una jornada laboral de 34 horas semanas, permitiendo una buena flexibilidad de las políticas y una excelente administración de su economía.

En España, se retrocede en estos temas, ya que, en el 2011, a los funcionarios se le aumento la jornada laboral de 35 a 37,5 horas a la semana. Hacer más homogéneo los horarios permitiría acercarnos al horario europeo, reducir la jornada laboral, y por lo mismo aumentar la productividad, y en general conciliar mejor.

IV. CONCLUSIONES

Con este trabajo, hemos comprobado que la conciliación laboral es una de las grandes necesidades para que las empresas la pongan de manifiesto para así facilitar la vida personal-laboral de sus empleados, ya que esto puede generar grandes impactos, tanto para los trabajadores como la empresa. Hemos también ver y analizar los países nórdicos, como son Noruega, Suecia y Finlandia, utilizan estas medidas a la hora de conciliar, tanto obligatorias como voluntarias, respecto a España.

Para continuar, vamos a exponer unas conclusiones a modo de reflexión, a raíz de la investigación llevada a cabo en este Trabajo Fin de Grado.

Conclusiones

Los principales objetivos a la hora de buscar empleo han cambiado, al igual que han cambiado las generaciones de trabajadores, la prioridad ya no es el salario económico, ya no es una estabilidad, ni aumentar el interés entre los jóvenes por un crecimiento profesional. El nuevo objetivo a la hora de buscar trabajo, es que se cubran las necesidades mínimas personales, familiares y laborales y así mejorar su calidad de vida; no es conseguir más dinero, sino más prestaciones.

El análisis de este trabajo se expone que el desarrollo de su actividad se ve afectado a nivel emocional, tanto por factores externos como por factores internos. El impacto que esto ha generado en los trabajadores produce una gran carga emocional, que es gestionada de manera adecuada es un gran incentivo para la compensación total.

Siguiendo esta idea de retribución emocional podemos decir que esta genera una satisfacción mayor que el salario económico. Si el trabajador llega a conseguir esta retribución emocional, la empresa está obteniendo muchos más beneficios con un trabajador contento, leal a la empresa y comprometido. Esto se hace posible cuando la empresa escucha a los trabajadores, atiende las necesidades pertinentes del mismo modo que lo hace con los clientes.

Hemos estudiado y explicado que existen diferentes tipos de retribución emocional, siendo lo más común la conciliación laboral, que surge por la necesidad de mantener un equilibrio entre la vida familiar, laboral y personal de cada individuo.

Hemos visto que la mujer por naturaleza, y por su tarda incorporación al mercado laboral, son uno de los colectivos más afectados por este tipo de conflictos entre la vida laboral y la personal. Las medidas de conciliación laboral, pretenden terminar con este problema.

Es necesario que para que funcione la conciliación, se necesita un compromiso por parte de las familias repartiendo las tareas de manera equitativa entre todos los miembros.

Podemos decir que la conciliación laboral es un “círculo vicioso” donde las personas que intervienen e influyen en ella se pueden ver beneficiados o perjudicados en la misma manera. Ya que lo que afecta a las familias, también les afecta a las empresas ya que el rendimiento del trabajador no es el mismo. Del mismo modo lo que afecta a las empresas, les repercute a los gobiernos.

Resumiendo, las empresas que practican las buenas prácticas de conciliación, aumentan los beneficios para sus empleados, para la empresa y para la sociedad en general. Si las empresas se centrasen en aumentar una mayor satisfacción para su empleado en vez, de en prácticas estratégicas de otro modo, verían que se obtienen más resultados positivos, teniendo la estrategia a mano de cualquier directivo. Esto conllevaría a que la sociedad obtendría una baja tasa de natalidad, las mujeres se sentirían más apoyadas por las empresas y no cabría la posibilidad de elegir entre una carrera profesional o la maternidad.

También hemos podido observar que la población europea se ha visto afectada por la falta de conciliación de muchos países. Europa tiene tendencia a ser uno de los continentes más envejecidos y con menos expectativas de futuro en cuanto a la natalidad. Para ello es necesario, facilitar por parte del gobierno la emancipación de los jóvenes, prestándole ayudas para que las madres se animen a tener hijos antes, y no en edad tan tardía y para que se aumente por ende los hogares.

Con todo esto, ha quedado claro que las medidas de conciliación laboral y familiar son una de las salidas que tienen en su mano los gobiernos para mejorar determinados índices. Tener un hijo, no debería de suponer tener que interrumpir su carrera profesional sino, todo lo contrario.

Con esto, podemos confirmar que los países nórdicos están por encima de España en cuanto a conciliación. Los permisos de maternidad, las ayudas sociales, beneficios como los de guardería, y la flexibilidad en el trabajo para así tener más tiempo en el cuidado de los hijos, son algunos de los motivos que hacen que esos países tengan mayor natalidad.

Tras el análisis hemos visto que los países nórdicos no necesitan mejorar mucho sus medidas de conciliación, porque el propio estado ya ofrece estas medidas como obligatorias. Un ejemplo de ello es que no existe un permiso de lactancia para padres y madres que necesiten ausentar del puesto de trabajo tras el nacimiento. La mayoría de los países europeos, no instala ningún tipo de permiso a excepción de España. Las mujeres en nuestro país tienen derecho de alimentar a él bebe hasta los 9 meses de vida y poder así, abandonar el puesto de trabajo una hora al día, o la posibilidad de reducir su jornada laboral en media hora.

España aún se encuentra lejos todavía de la conciliación que practican los países nórdicos. Para llegar a sus niveles de conciliación e igualdad necesita la adaptación de la

jornada laboral a menos de ocho horas diarias y el cambio del huso horario. Los trabajadores españoles tienen problemas para conciliar ya que sus jornadas laborales son más largas, marcadas por un presentismo laboral. Esto impide pasar más tiempo con sus familias, lo que conlleva a que el tiempo personal es invadido por el trabajo, lo que genera problemas de estrés que repercuten en la productividad del trabajador.

Por último, cabe resaltar que la creciente necesidad de conciliar es un algo necesario para todos, pero que aún no se ha alcanzado el punto en equilibrio que las sociedades necesita. La segregación laboral aún está presente, tanto en España como en los países nórdicos. La división en los puestos de trabajo entre hombres y mujeres aún está demasiado presente en el mercado laboral. La promoción en la carrera profesional y las oportunidades salariales no son aprovechadas del mismo modo entre hombres y mujeres. Las mujeres aun hacen la mayor parte de las tareas domésticas, y hay más probabilidad de que soliciten una reducción de jornada, en todo esto influye la cultura de cada país.

V. Bibliografía

I. Libros, revistas y documentos de investigación

CHIAVENATO, IDALBERTO (2002): Gestión del talento humano. Mc Graw Hill, Bogotá, Colombia.

PATRICIO JIMÉNEZ, DANIEL (2009): La retribución. ESIC, Madrid.

DOLAN, SIMÓN., SCHULER, RANALL S., VALLE, RAMÓN., (1999): La gestión de los recursos humanos. Mc Graw Hill, Madrid

GARCÍA-TENORIO RONDA, JESÚS., SABATER SÁNCHEZ, RAMÓN (2004): Fundamentos de dirección y gestión de recursos humanos. Paraninfo S.A., Madrid.

PUBLICACIONES VÉRTICE S.L. (2008): Retribución de personal. Vértice books, Málaga.

CHINCHILLA, N. y LEÓN C., (2007): “Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Guía de buenas prácticas de la empresa flexible”. IESE Bussines School y Centro Internacional Trabajo y Familia, Navarra

Real Academia Española de la Lengua

FUNDACIÓN DE MUJERES (2010): “Conciliación de la vida laboral familiar y personal”. Ministerio de Igualdad de España. Madrid

MEIL LANDWERLING, G., GARCÍA SAÍNZ, C., AYUSI SÁNCHEZ, L., LUQUE DE LA TORRE, M^a.A. (2007): “El desafío de la conciliación de la vida privada laboral en las grandes empresas”. Universidad Autónoma de Madrid, Fundación General de la UAM.

CREHUET SANTOS, JOSÉ MARÍA FERNANDO (2016): La conciliación de la vida profesional, familiar y personal: España en el contexto europeo. Pirámide, Madrid.

ALBIZU, ENEKA (1997): Flexibilidad laboral y gestión de los recursos humanos. Ariel Sociedad Económica, Barcelona.

ANDRADE RODRÍGUEZ, L.G. Y LANDERO HÉRNANDEZ, R. (2015): “Bases teóricas del conflicto trabajo-familia.” Revista de Psicología Universidad de Antioquia, 7(1), pp 185-198

CHINCHILLA, N., MORAGAS, M. (2010): Dueños de nuestro destino, cómo conciliar la vida profesional, familiar y personal. Ariel, Barcelona.

COSTA, JORDI (2004): Más allá del vil salario, el modelo de compensación íntegra. Gráfica S.A., Barcelona.

DE VILLOTA, PALOMA (2008): Conciliación de la vida profesional y familiar. Síntesis S.A., Madrid

FLORES, P. (2005): "Equilibrio vida profesional y personal: Una responsabilidad de la Administración, la empresa y la sociedad". Capital Humano, nº187 pg 60.

RIBES GINER, GABRIELA., HERRERO BLASCO, AURELIO., PERELLO MARÍN, ROSARIO (2011): Los recursos humanos en la empresa. Universidad Politécnica de Valencia, Valencia

SÁNCHEZ VIDAL, M.E., CEGARRA-LEIVA, D. Y CEGARRANAVARRO, J.E. (2011): ¿Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en la empresa? Universia Business Review, Portal Universia. ISSN: 1698-5117.

VALERO MATAS, JESÚS A. Y OTROS (2008): Recursos humanos. Tecnos, Madrid. W

THOMAS, KENNETH (2005): La motivación intrínseca en el trabajo. Centro de estudios Ramón Areces S.A., Madrid.

II. Ebook

CHINCHILLA, N., POELMANS, S. y LEÓN C. (2003): "Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas". IESE Bussines School, Navarra. Ebook

NORDIC COUNCIL OF MINISTERS (2016): "The ultimate balancing ACT. Work and family in the Nordic region". Rosendahls, Denmark

CHINCHILLA, N. y LEÓN C. (2006): "Análisis sectorial de las políticas de conciliación. Conclusiones del estudio IFREI 2006 basado en 360 empresas". IESE Bussines School y Centro Internacional Trabajo y Familia, Navarra

OBSERVATORIO DE PERSONAS MAYORES DEL IMSERSO (2009): "Desarrollo de políticas sobre envejecimiento en Suecia". Ministerio de Sanidad y Política Social e IMSERSO.

SOLER I BLANCH, G. y MORENO PEREZ, C.M. (2013): "Inversión en la retribución tangible para la conciliación laboral". Revista Capital Intangible, Barcelona.

III. Artículos

INSTITUTO DE LA MUJER y MINISTERIO DE IGUALDAD (s.f.): "Guía de buenas prácticas para promover la conciliación de la vida personal familiar y profesional desde entidades locales de España y Noruega". En <http://femp.femp.es/files/566-1011archivo/Guia%20BP%20conciliac%2021%20exp%20cast%20electronic.pdf>

https://www.ine.es/prensa/pp_2018_2068.pdf

<https://www.serpadres.es/familia/derechos/articulo/138570-cuando-nace-un-hijo-permisos-laborales-para-padres-y-madres>

FUNDACIÓ PER A LA MOTIVACIÓ DELS RECURSOS HUMANS (2006): “El Salario Emocional”. En https://factorhumana.org/attachments_secure/article/8299/salari_emocional_cast.pdf [11/02/17]

NOGUEIRA C. (2007): “Suecia: El espejo de la igualdad”. Periódico “El País”. http://elpais.com/diario/2007/04/08/domingo/1176004356_850215.html [16/05/17]

MARTÍNEZ V., MUNERA, I. y URRUTIA C. (2016): “Estas son las empresas españolas que te echan de la oficina a las 18.00”. Periódico El Mundo, Madrid. <http://www.elmundo.es/economia/2016/04/17/57111736268e3e424b8b4600.html> [09/05/17]

IV. Legislación

LEY 12/2001, de 9 de Julio, de medidas vigentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

LEY 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

REAL DECRETO 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

LEY 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.

V. Videos

LEY 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.

VI. Webs

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (disponible en <http://www.rae.es/rae.html>)

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (disponible en <http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/marcoInternacional/ambitoInternacional/unionEuropea/instituciones/Otros/EIGE/home.htm>)

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (disponible en www.ine.es)

MINISTERIO DE FINLANDIA (disponible en <http://www.infopankki.fi/es/vida-en-finlandia/trabajo-y-empresa/derechos-y-deberes-del-trabajador/permiso-de-maternidad-paternidad>)

ENCUESTA EUROPEA SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO (disponible en <https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-workingconditions-surveys>)

DATOS MACROECONÓMICOS (disponible en <http://datos.bancomundial.org/indicador>)

ENCUESTA EUROPEA SOBRE LA CALIDAD DE VIDA (disponible en <https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-quality-of-life-surveys>)

DATOS MACROECONÓMICOS (disponible en <http://www.datosmacro.com/demografia/natalidad/espana>)