



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

POLÍTICAS SOCIOLABORALES SECTOR SEGUROS

Autor

María José Rojo Vidal
NIA 667546

Director

Pablo García Ruiz

Facultad Ciencias del Trabajo
2013

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN. PRESENTACIÓN GENERAL Y JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO	2
1.1. OBJETO DEL TRABAJO	2
1.2. METODOLOGÍA EMPLEADA	3
1.3. ESTRUCTURA DEL TRABAJO	4
2. CAPITULOS DE FUNDAMENTACIÓN	5
2.1. MARCO CONCEPTUAL TERMINOLÓGICO Y CONTEXTO	5
2.2. MARCO NORMATIVO	6
2.3. DISCURSO SINDICAL	19
3. CAPÍTULOS DE DESARROLLO	21
3.1. MEDIDAS QUE OFRECEN LAS EMPRESAS DEL SECTOR SEGUROS	21
3.2. CUESTIONARIOS TRABAJADORES SECTOR SEGUROS. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES	34
3.3. CUESTIONARIOS TRABAJADORES, OTROS SECTORES	55
3.4. COMPARACIÓN TRABAJADORES SECTOR SEGUROS Y OTROS SECTORES	64
4. CONCLUSIONES	68
5. BIBLIOGRAFÍA WEBGRAFÍA	71
6. ANEXOS	73

INTRODUCCIÓN. PRESENTACIÓN GENERAL Y JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO

Las políticas sociolaborales, son importantes en nuestra vida laboral. Gracias a ellas podemos conciliar la vida personal, familiar y el trabajo.

Con la actual crisis económica la situación laboral es inestable, muchos trabajadores están perdiendo sus puestos de trabajo, y las personas que tienen empleo se aferran a él como su sustento de vida. Los sueldos son mínimos y coordinar el trabajo con la vida familiar es costoso.

Es importante para estos trabajadores que actualmente tienen trabajo, el conocer las políticas sociolaborales o medidas de flexibilidad que proporcionan las empresas para poder adaptar su situación laboral con el entorno familiar.

Al ser un tema extenso he querido centrarme en un colectivo en concreto, los trabajadores del sector de los seguros.

He elegido este grupo de trabajadores ya que la gran mayoría de las personas tiene contratado algún seguro, ya sea de vida, de vivienda, de coche, seguro médico...

OBJETO DEL TRABAJO

El objeto del trabajo, es la investigación de las medidas conciliadoras que las empresas del sector seguros ofrece a sus trabajadores. ¿Son útiles las medidas de conciliación que se ofrecen? ¿Afectan de igual forma a los trabajadores que tienen cargas familiares como a los que no las tienen?

Comienzo con la recopilación de la documentación normativa que atañe a lo relativo a las políticas sociolaborales y observo el discurso sindical de los sindicatos más representativos a nivel nacional.

Por otra parte mostrar algunas de las empresas representativas del sector, a través de sus planes de responsabilidad social con los empleados, memorias e informes de la empresa y ver que políticas sociolaborales gestiona para sus

empleados, así como comparar las diferentes medidas entre unas empresas y otras y ver el porqué de esas diferencias.

Así como analizar las medidas de los distintos grupos de trabajadores que forman parte del sector seguros mediante unos formularios y compararlos con otros trabajadores de otros sectores elegidos aleatoria y anónimamente.

Y Por último concluir el trabajo respondiendo a las distintas cuestiones planteadas:

- ¿Qué medidas de conciliación ofrecen a las empresas del sector seguros a sus trabajadores?
- ¿Son todas las medidas igual de importantes, o los trabajadores prefieren algunas medidas en concreto?
- ¿Deben tenerse en cuenta las circunstancias personales de cada trabajador o de manera general?
- ¿Hay algunas medidas que sean necesarias para los trabajadores y que las empresas no las presten?
- ¿Tienen las mismas necesidades los trabajadores del sector de los seguros que los de otros sectores?

Y analizar las medidas que estas empresas ofrecen a sus trabajadores, así como ver cuáles son las necesidades de estos trabajadores es la misión principal del trabajo.

METODOLOGÍA EMPLEADA

Una primera fase exploratoria y de obtención bibliográfica ha sido la revisión documental y de fuentes de datos secundarios.

Consulta y procesamiento de información existente en normativas, memorias anuales de empresa así como informes de responsabilidad social, estadísticas y páginas web.

Además del trabajo con el tutor, he realizado un trabajo de investigación basándome en técnicas documentales mediante la realización de formularios a

trabajadores empleados en el sector seguros y a trabajadores de otros sectores.

Las técnicas empleadas en las distintas partes del trabajo están interrelacionadas y se retroalimentan.

El sistema de citas y referencias bibliográficas empleado es el APA

ESTRUCTURA DEL TRABAJO. BREVE EXPLICACIÓN DE LA ESTRUCTURA SEGUIDA EN EL TRABAJO

La estructura seguida en la realización del trabajo, comienza con una mención del marco normativo y de los preceptos legales más importantes de las políticas de conciliación familiar y laboral. Mencionando la CE como norma de mayor rango del ordenamiento jurídico español, seguida de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, Estatuto de los Trabajadores, Ley reguladora de la jurisdicción social 36/2011 de 10 de Octubre, finalizando con el discurso sindical por los sindicatos más representativos a nivel nacional (CC.OO y UGT)

A continuación se muestran una serie de empresas del sector de los seguros definidas por su volumen de trabajadores en plantilla y su importancia y reconocimiento dentro del sector para ver las medidas que gestionan a sus trabajadores y porque se muestran diferencias entre estas medidas ofertadas por unas y otras empresas

Es importante conocer el testimonio y opinión de los trabajadores, por eso elaboro unos formularios o cuestionarios con una diversa serie de preguntas para conocer más sobre la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, y así poder determinar cuáles de estas medidas utilizan dentro de su puesto de trabajo los trabajadores del sector seguros y de otros sectores. Así como ver su importancia y aportar información sobre nuevas medidas que necesitan estos trabajadores y que las empresas no ofrecen.

Finalizando con las conclusiones del trabajo realizado según los aspectos analizados.

CAPÍTULOS DE FUNDAMENTACIÓN

MARCO CONCEPTUAL, TERMINOLÓGICO Y CONTEXTO

Políticas Socialaborales

Las políticas sociolaborales son unas políticas públicas que las autoridades ponen en marcha y engloban lo social y lo laboral (empleo, seguridad y salud, formación profesional, familia, discapacitados, personas de edad avanzada, exclusión social...)

Estas políticas satisfacen unas necesidades básicas a los individuos (son individuales), aunque no afectan del mismo modo a un trabajador que a un jubilado, parado o minusválido. En este caso a los trabajadores se les gestiona unos derechos de prestación por parte de los poderes públicos y las empresas privadas. Y son universales porque todas las personas pueden disfrutar de ellos.

Algunas de estas medidas son disfrute de permisos retribuidos, flexibilidad en el horario de entrada y salida, ayudas económicas para el cuidado de hijos menores...

Empresas familiarmente responsables

La acreditación EFR (empresa familiarmente responsable) es concedida por la Fundación "Másfamilia" avalada por el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad que reconoce a aquellas empresas que gestionan la Responsabilidad Social Interna, principalmente en la conciliación laboral y familiar, desarrollando políticas y medidas para el fomento de la estabilidad del empleo, la flexibilidad laboral y la igualdad de oportunidades.

Fundación "Masfamilia"

Es una organización privada sin ánimo de lucro, con el fin de desarrollar acciones dirigidas a la protección de la familia para una mejor calidad de vida y bienestar en los ámbitos de la vida (económico, educativo y laboral)

MARCO NORMATIVO

En este primer capítulo, se estructura la normativa nacional y las principales leyes de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

➤ **CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA**

Como norma suprema del ordenamiento jurídico español, en materia de políticas sociolaborales encontramos los siguientes artículos:

Art. 9.2 CE encomienda a los poderes públicos “promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

Art. 14 CE establece que “los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón, de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Art. 35.1 CE establece que “todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”

Al ser la norma de mayor rango del ordenamiento jurídico español es aplicable a todas las personas y en todos sus efectos. Además de ser de obligado cumplimiento.

➤ **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**

Art. 8 LOIEMH. “Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.”

Art. 44 LOIEMH. “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la

asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social”.

Reserva de su puesto de trabajo

En excedencia por cuidado de hijos y cuidado de familiares, se mantiene el derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año y los dos restantes se tendrá derecho a un puesto de similar grupo profesional o categoría equivalente.

En excedencia de cuidado de hijos, se consideran los dos primeros años como tiempo de cotización efectiva a la Seguridad Social, el periodo se amplía a 30 meses si la unidad familiar del menor tiene categoría de familia numerosa de categoría general o 36 meses, si la tiene especial

En excedencia por cuidado de familiares, se considera el primer año como tiempo cotizado a la Seguridad Social, el periodo se amplía a 30 meses si la unidad familiar del menor tiene categoría de familia numerosa de categoría general o 36 meses, si la tiene especial.

Cuando estas excedencias vengan precedidas de una reducción de jornada las cotizaciones realizadas durante la misma se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido.

Riesgos durante el embarazo y la lactancia natural:

Riesgo durante el embarazo. La prestación será del 100% de la base reguladora del mes anterior y conforme a la base de contingencias profesionales.

Riesgo durante la lactancia natural. Suspensión del contrato en los mismos términos y condiciones que el riesgo durante el embarazo. Prestación del 100% de la base reguladora del mes anterior.

Subsidio especial: sólo en los casos de parto. Cuando la madre trabajadora no tenga el periodo de cotización suficiente para acceder a la prestación, tendrá derecho a un subsidio por 42 días (6 semanas) con una cuantía equivalente al 100% del IPREM, previsto en cada momento.

Nulidad del despido

Será nulo el despido de los trabajadores durante la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad, riesgo por embarazo, riesgo por lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, mujeres víctimas de violencia de género durante el ejercicio de sus derechos de protección y el de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar

La suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento durante los nueve meses siguientes a aquel en que se produjo la suspensión.

En caso de nacimiento, adopción o acogida de hijos e hijas, se tendrá derecho a disfrutar de un permiso retribuido por la Seguridad Social, de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en dos semanas más por cada hijo o hija, a partir del 2º, en caso de parto, adopción o acogida múltiple. También se amplía en 2 semanas más en caso de nacimiento, adopción o acogida de hijos o hijas con discapacidad.

En caso de nacimientos prematuros en los que el neonato nazca con falta de peso o necesite permanecer hospitalizado por un periodo superior a 7 días, se amplía el permiso hasta un máximo de 13 semanas. En este último caso la madre podrá iniciar el permiso de maternidad a partir del alta hospitalaria, excluyendo las 6 semanas posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, aunque ésta no realizara ningún trabajo remunerado, el otro progenitor o progenitora podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del periodo de suspensión y sin que se descuenta la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. No se reducirá el periodo (16 semanas) en caso de fallecimiento del hijo.

El progenitor o progenitora que esté disfrutando el permiso de maternidad por parto que le haya cedido la madre, continuará disfrutándolo aunque la madre no se reincorpore a su puesto de trabajo por estar en situación de incapacidad temporal.

Para acceder a la prestación por maternidad, para las madres trabajadoras menores de 21 años no se exige cotización previa.

A las madres entre 21 y 26 años se les exige tener cotizados 90 días en los 7 años anteriores al parto, adopción o acogida, o 180 días en toda la vida laboral.

A las madres mayores de 26 años se exige tener cotizados 180 días en los 7 años anteriores al parto, adopción o acogida, o 360 días en toda la vida laboral.

Permisos especiales

Los permisos necesarios para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto se mantienen como tiempo retribuido por la empresa.

Paternidad

Disfrute por el padre o el otro progenitor: podrá hacer uso de éste permiso en los siguientes casos:

- Por cesión de la madre trabajadora de todo o parte del permiso salvo las 6 semanas posteriores al parto
- Por fallecimiento de la madre independientemente de su situación laboral.
- En los casos en que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad.
- En los casos de adopción internacional el permiso podrá distribuirse en su totalidad entre ambos progenitores y podrá comenzar a disfrutarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En los casos de nacimiento, adopción o acogimiento de hijos se tendrá derecho a disfrutar de un permiso retribuido por la Seguridad Social, de 13 días ininterrumpidos.

Ampliables en 2 días más por cada hijo o hija a partir del 2º, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple. Este permiso es independiente del que el padre trabajador pudiera disfrutar, por cesión de la madre trabajadora de parte del permiso de maternidad. Es un permiso exclusivo del padre trabajador y no puede ser cedido a la madre en ningún caso.

Para acceder a la prestación se exige tener cotizado 180 días en los 7 años anteriores a la fecha del nacimiento, adopción o acogimiento, o 360 días en toda la vida laboral.

Lactancia

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en 2 fracciones. La duración del permiso se incrementará en los casos de parto múltiple. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Este permiso podrá disfrutarse indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen.

Adaptación de jornada

Los trabajadores podrán adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que establezca la negociación colectiva o en el acuerdo con la empresa, respetando lo previsto en la misma

Permisos retribuidos

Se establecen 2 días de permiso retribuido por la empresa en los casos de nacimiento de hijos, fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando se necesite desplazamiento al efecto el plazo será de 4 días

Vacaciones

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural que corresponda.

Reducción de jornada por guarda legal

Para el cuidado de menores de 8 años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, así como para el cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, se podrá reducir la jornada con disminución del salario entre 1/8 y la mitad de la misma.

Excedencia por cuidado de hijos o acogimiento

Se tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo o hija menor. Podrá disfrutarse de forma fraccionada.

Excedencia por cuidado de familiares:

Se tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a 2 años, para el cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que no puedan valerse por sí mismo y no desempeñen actividad retribuida

Excedencia voluntaria

Siempre que se tenga al menos 1 año de antigüedad en la empresa se tendrá derecho a un periodo de excedencia voluntaria no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

Permiso retribuido por intervención quirúrgica de parientes sin hospitalizar

Se crea un nuevo permiso remunerado de 2 días, en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que precise reposo domiciliario. Cuando sea necesario un desplazamiento, el permiso será de 4 días.

➤ *Estatuto de los Trabajadores*

Art. 34.8 ET establece que “el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible, u otros medios de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.”

Excedencias voluntarias

Art. 46.2 ET "El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia."

Art 46.5 ET "El trabajador excedente conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa."

Excedencias por cuidado de familiares

Art. 46.3 ET establece que "los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial”.

Permisos por circunstancias familiares

Art. 37.3 ET “El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a)** Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b)** Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días”.

Permiso de lactancia

Art. 37.4 ET recoge que "En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con al artículo 45.1d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen."

Permiso de hospitalización de recién nacidos

Art. 37.4 bis ET establece que "en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo".

Art. 48.4 párrafo 4 ET "En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre".

Art. 48.4 párrafo 5 ET: "En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle".

Reducción de jornada tanto para el supuesto de cuidado de menores, personas con discapacidad, familiares y cuidado menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

Art. 37.5 ET: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se

podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa”.

Art. 37.6 ET establece que “La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en el apartado 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 5, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

➤ ***Ley reguladora de la jurisdicción social 36/2011, de 10 de Octubre***

Art. 139 .1 “El procedimiento para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente, se regirán por las siguientes reglas:

- a) El trabajador dispondrá de un plazo de 20 días, a partir de que el empresario le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada por el trabajador, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.

2. El procedimiento anterior será aplicable al ejercicio de los derechos de la trabajadora víctima de violencia de género establecidos en la Ley, a la reducción de jornada con disminución proporcional de salario y a la

reordenación del tiempo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Podrá acumularse a la referida demanda la acción de daños y perjuicios directamente causados a la trabajadora por la negativa o demora del derecho. Podrá instarse, en su caso, la adopción de las medidas cautelares reguladas en el apartado 4 del artículo 180.”

DISCURSO SINDICAL

En este apartado se encuentra la referencia que hacen los sindicatos más representativos a nivel nacional, sobre la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Dado el momento actual de crisis al que estamos asistiendo, las organizaciones sindicales, en concreto UGT, más que presentar propuestas a cerca de nuevas políticas y medidas que fortalezcan la conciliación entre la vida familiar y laboral, lo que hacen es denunciar como la Reforma Laboral y distintas normas

aprobadas recientemente (debido a los recortes) están haciendo retroceder y/o desaparecer las ya existentes.

Existe una **GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS** (febrero 2007): “Guía de buenas prácticas para *la conciliación* de la vida laboral, familiar y personal” cuya finalidad es aportar ejemplos y recomendaciones sobre prácticas que puedan servir para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y profesional pero que hoy parece que quedan desfasadas por lo anteriormente expuesto. Propuestas para la mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

- Posibilidad de acumulación de la reducción de jornada por guarda de menores en jornadas completas de forma diaria, semanal, mensual o anual.
- Posibilidad de disfrutar del permiso de lactancia por parte de ambos progenitores trabajadores de forma acumulada, simultánea o consecutivamente.
- Concreción legal del derecho de los trabajadores de adaptación de jornada para la atención de responsabilidades familiares.
- Con anterioridad a la reforma laboral, la concreción y determinación de la reducción de jornada y la lactancia estaba regulado como un derecho de los trabajadores. Tras la reforma laboral se hace una remisión a la negociación colectiva, recortando indirectamente este derecho respecto a la situación anterior a la reforma. Es por ello que sería necesario que se retornara a la redacción legal anterior a la reforma laboral y en el sentido apuntado con el fin de no añadir más dificultades al ejercicio de medidas y derechos de conciliación.
- Establecimiento de límites legales en la liberalización de horarios comerciales, así como de aquellos otros que pudieran afectar a sectores muy feminizados, que garanticen eficazmente los derechos de conciliación.
- Establecimiento de la jornada continuada en todas aquellas actividades que lo permitan.

- Establecimiento de derechos de flexibilidad horaria y de jornada a favor del trabajador para favorecer la conciliación con su vida personal y familiar.
- Coordinación de horarios en los usos del tiempo en el resto de las actividades sociales distintas a las laborales que faciliten la compatibilización de unos y otros (por ejemplo de los horarios escolares, de servicios de la administración, etc.).

CAPÍTULOS DE DESARROLLO

MEDIDAS QUE OFRECEN LAS EMPRESAS SECTOR SEGUROS

Dentro del sector de los seguros he elegido varias empresas familiarmente responsables en lo referente a las medidas de igualdad de oportunidades y conciliación de la vida familiar y laboral.

✓ **Mapfre:**

Mapfre es una compañía de seguros grande, y representativa a nivel nacional, cuenta con 11.046 empleados, últimos datos del 2011.

La compañía Mapfre asume el compromiso ético de respetar las políticas de igualdad de oportunidades establecidas, para que no exista ningún tipo de discriminación por sexo, raza, ideología, religión, orientación sexual, edad, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra condición personal, física o social.

Esto queda reflejado en su reunión de 27 de Mayo de 2010: asumiendo un código ético y de conducta. En España el porcentaje de trabajadoras mujeres en puestos de dirección es del 21%, y el porcentaje de mujeres sobre el total dadas de alta es del 66%.

Las medidas más importantes y que emplean en Mapfre según los últimos datos del 2011 son:

- Incorporación de la no utilización de un lenguaje discriminatorio a la hora de realizar las ofertas de empleo
- Incorporación de la no utilización de un lenguaje discriminatorio en el manual de selección y en los formularios utilizados para realizar dicho proceso
- Igual de oportunidades en los contratos con proveedores
- Principios de igualdad de oportunidades y no discriminación en la normativa de formación
- Realización de acciones formativas en materia de igualdad y conciliación en mandos intermedios y directivos
- Acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades para aquellas personas y trabajadores que participan en procesos de promoción y selección.
- Análisis de la necesidad de formación y reciclaje profesional para aquellos trabajadores y trabajadoras que se reincorporan tras una baja médica de larga duración a la empresa, habiendo ejercido el derecho de paternidad o maternidad
- Campañas dirigidas a proteger la maternidad

- Creación de un buz de sugerencias específico en materia de igualdad y conciliación a disposición de todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa
- También se cuenta con un protocolo de Actuación para la Prevención y Tratamiento del Acoso en la Empresa a disposición de toda la plantilla. Consistente en evaluar las circunstancias laborales y tomar las medidas oportunas para solucionar los posibles conflictos e imponer en su caso las sanciones correspondientes.

Estas medidas llevadas a cabo en la empresa son para fomentar la igualdad de oportunidades y eliminar el acoso moral y sexual en el trabajo en todas las áreas y departamentos de la empresa.

En lo referente a la conciliación familiar y laboral, el grupo Mapfre también ha establecido numerosas medidas, aparte de incentivar las ya establecidas en el Estatuto de los Trabajadores:

- Flexibilidad en el horario de entrada y salida
- Trabajo a tiempo parcial
- Reducción de la jornada de trabajo por cuidados de hijos y familiares, por motivos de salud y para empleados mayores de 60 años.
- Permisos por motivos personales o familiares (embarazo, matrimonio, traslado de domicilio, exámenes, consulta médica, incidencia familiar grave, adopción...)
- Descansos por maternidad y paternidad, adopción o acogimiento
- Excedencias por motivos familiares y de estudio
- Teletrabajo

Medidas de conciliación vida personal y familiar	Nº Empleados en España
Horario flexible	8.605
Trabajo a tiempo parcial	479
Teletrabajo	76
Permisos retribuidos y no	7.564

retribuidos	
Jornada laboral reducida	1.235
Excedencias por motivos personales o estudios	26

Todas estas medidas favorecen el clima de la empresa, la integración y participación de los trabajadores en relación con la empresa y avalan la gestión empresarial y la calidad del servicio que presta Mapfre.

✓ **Sanitas**

Sanitas empresa grande del sector seguros, cuenta con 1.248 empleados, últimas cifras recogidas desde el 2009.

La compañía Sanitas ofrece a sus empleados numerosos beneficios sociales, de conciliación entre el trabajo y la vida personal, para motivar y así poder retener a sus empleados.

También pone a disposición de la plantilla un programa llamado "**Smile**", que cuenta con recursos y actividades tales como: hidratación, nutrición, ejercicio físico y promoción de la salud, para mejorar la salud y el bienestar de los empleados.

Normas y medidas impuestas por la compañía para fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral:

- Reducción de jornada para el cuidado de menores y mayores
- Flexibilidad del trabajo en periodos estivales (campamentos urbanos para niños)
- Medidas *ad hoc* (específicas) para empleados (disposición de la empresa para tratar temas personales y buscar soluciones individuales de horarios, cambios de turno, etc.)
- Beneficios sociales, como seguro médico gratuito de los empleados que tengan contrato indefinido a partir del primer año dentro de la compañía, y precios ventajosos para sus familiares directos.

- Promociones y posibilidad de acceder a puestos en todo el Grupo Sanitas y su matriz británica Bupa
- A través del programa **"Retriflex"**, los empleados pueden comprar productos que gozan de ventajas fiscales tales como la adquisición de equipos informáticos, guardería, alquiler de vivienda, cheques restaurante y formación

Medidas programa Retriflex	Nº de empleados en porcentaje que se acogen a las medidas
Equipos informáticos	17%
Formación	9%
Cheques restaurante	7%
Alquiler de la vivienda	31%
Guardería	36%

- Aprovechamiento de las instalaciones de Sanitas: comedor, terraza, gimnasio con clases gratuitas y espacio médico para la prevención de dolores y problemas posturales.
- Instalaciones adecuadas para el personal discapacitado
- Póliza de asistencia sanitaria
- Seguro de vida
- Complemento en caso de incapacidad temporal
- Plan de pensiones
- Programa Sanitas movilidad para poder conciliar la vida personal y familiar a través del teletrabajo, proporcionando la empresa el equipo informático suficiente al trabajador
- Apoyo para la realización de estudios universitarios
- Excedencias cuidado de menores

Las ventajas que el Grupo Sanitas ofrece a sus empleados se fundamentan en la accesibilidad de las instalaciones y actividades de la empresa, conciliación de la vida familiar y laboral, flexibilidad laboral, educación, así como planes de

igualdad, con la creación de programas de ayuda a empleados víctimas de violencia de género, aportando asesoramiento jurídico, psicólogos, y movilización de equipos de emergencia (policía).

Sanitas cumple con las responsabilidades de integrar a personas discapacitadas dentro de su plantilla (el 9% son personas con alguna discapacidad o en riesgo de exclusión social).

✓ **Línea Directa**

Línea Directa, empresa grande sector seguros, cuenta a nivel nacional con 1951 empleados (datos 2012).

La empresa línea directa, cuenta con un plan de igualdad de oportunidades y en la gestión de la vida personal y familiar.

Además de recoger unos principios generales de conducta que deben de regir entre en el personal de la empresa para propiciar un clima favorable, consiguiendo una ventaja competitiva sobre el resto de aseguradoras.

Las medidas y políticas que aplica son las siguientes:

- Promoción y desarrollo profesional
- Teletrabajo (acogida casi el 10% de la plantilla)
- Reducción de la jornada laboral por motivos personales, familiares (cuidado de un menor o mayor, estudios...)
- Horarios flexibles de entrada y salida
- Flexibilidad en las vacaciones
- Fraccionamiento del permiso de lactancia
- Las instalaciones cuentan con sala de fisioterapia subvencionada por la empresa
- Campañas de formación
- Campañas de vigilancia de la salud
- Permiso de maternidad y paternidad

- Desarrollo de un plan de movilidad, para reducir el número de accidentes de los empleados en la carretera, así como la reducción de sus tiempos, costes, fatiga, estrés y cansancio.
- Creación del programa "**Sin límites**", que integra la discapacidad en la compañía, incluyendo asesoramiento y sensibilidad en la organización, para que el puesto de trabajo se adecue a las circunstancias de cada persona
- Ayudas económicas por valor de 300 euros
- Excedencias por motivos personales, familiares o para la realización de estudios

Línea Directa cuenta con más medidas de conciliación, estas son las más populares entre los empleados y las que otorgan el mérito a la empresa de ser una empresa familiarmente responsable con sus trabajadores.

✓ **Mutua Madrileña**

Mutua Madrileña, empresa sector seguros, cuenta a nivel nacional con una plantilla de 5.607 trabajadores.

Los empleados de la Mutua Madrileña se benefician de las medidas desarrolladas para conciliar la vida personal, familiar y laboral, con la finalidad de captar y retener el talento de los mejores profesionales.

Las medidas llevadas a cabo son:

- Flexibilidad horaria de entrada y salida para todo el personal, con jornada partida (30 min)
- Horarios que varían en función de las necesidades de atención al público, que permiten conciliar la vida familiar y profesional
- Jornada intensiva en verano
- Horario especial en fechas navideñas
- Flexibilidad a la hora el disfrute de los periodos vacacionales, pudiendo disfrutar hasta de 5 días sueltos al año en los periodos que el trabajador elija. Y adicionalmente el disfrute de un puente al año adicional a los días de vacaciones anuales

- Ayudas económicas en formación, médicas, por cuidado de menores y mayores dependientes, por libros de texto, por nacimiento o adopción definitiva, vivienda y gastos sanitarios
- Permiso por paternidad y maternidad ampliado 15 días, incrementándose en los casos de parto múltiple en dos semanas más por hijo
- Permiso retribuido para el cuidado de hijos con minusvalía o enfermedad grave
- Gratificación por boda
- Seguro de vida
- Aportación de un 10% del salario bruto anual al plan de pensiones de cada trabajador por la empresa
- Tarjeta de abono de comidas con el límite diario de 10€
- Formación por parte de la empresa

Estas medidas llevan practicándose desde el año 2006, instaurando nuevas año tras año, hasta el año 2011 que son las últimas conocidas:

- El personal con jornada intensiva no trabajara los sábados (excepto los puestos de atención a mutualistas)
- Ayuda económica para el cuidado de menores afectados por cáncer o una enfermedad muy grave.

También Mutua Madrileña cuenta con un plan de prevención en situación de acoso, y una comisión de igualdad de oportunidades.

Mutua Madrileña promueve la comunicación interna entre sus empleados, hace partícipe a los trabajadores en las actividades de la empresa, y ayuda a que puedan conciliar su vida personal con el trabajo.

Beneficios sociales concedidos en el 2011 a los empleados de la Comunidad de Madrid	Número de empleados
Financiación del 50% de ayudas formativas para empleados que realizan	29

estudios universitarios o de posgrado	
Ayudas médicas y farmacológicas	82
Ayudas por cuidado de descendientes o ascendientes dependientes	6
Ayudas libros de texto	329
Ayuda vivienda	29
Ayuda nacimiento o adopción definitiva (6000€/hijo)	88

✓ **Seguros Reale**

Reale, empresa grande del sector seguros, cuenta en su plantilla con 945 trabajadores (59% hombres, 41% mujeres), cumpliendo así con sus expectativas en planes de igualdad de oportunidades.

Con la firma en Abril de 2008 del nuevo convenio colectivo de Reale, se adoptaron acuerdos más avanzados del sector, estableciendo una mejoría de las condiciones laborales, más allá de lo planteado por el convenio sectorial y la normativa general.

Las medias y beneficios sociales llevados por el Grupo Reale son los siguientes:

- Flexibilidad horaria de dos horas y jornada continua durante los meses de junio a septiembre
- Ayuda económica para estudios de empleados y para estudios de hijos de empleados
- Ayuda económica por hijo discapacitado
- Prima por matrimonio
- Prima por natalidad
- Paga extraordinaria a los 25 y 35 años de antigüedad
- Asistencia sanitaria para empleados
- Bonificación en las pólizas de seguros
- Subvención asistencia sanitaria para cónyuge, pareja de hecho e hijos de empleados

- Seguro de vida
- Plan de pensiones
- Seguro de accidentes
- Plan de incentivos
- Fondo de préstamos
- Compensación económica por gastos de comida en viajes y desplazamientos
- Vehículo de empresa en régimen de renting
- Obsequio por navidad
- Ampliación de los permisos en caso de nacimiento de hijo, matrimonio, enfermedad o fallecimiento de familiares
- Derecho a realizar una jornada continua y reducida sin disminución de salario a los trabajadores/as, con hijos menores de 5 años
- Las trabajadoras embarazadas pueden disfrutar de horarios especiales y de dos semanas de permiso
- Mejora en el derecho a la excedencia por guarda legal
- Excedencias para labores de voluntariado y formación
- Ayudas para los hijos de los empleados para disfrute de campamento de verano
- Planes de formación

En materia de igualdad de oportunidades, se ha constituido una Comisión en Seguros Reale, para la revisión, evaluación y cumplimiento del plan de igualdad, tanto de trato, como de oportunidades.

A continuación se muestra una tabla monetaria de los beneficios sociales invertidos en los trabajadores en el 2011:

Ayuda económica para estudios de empleados	18.308,13 €
Ayuda económica para estudios de hijos de empleados	285.500 €

Ayuda Económica por hijo discapacitado	22.500,00 €
Prima por Matrimonio	31.730,00 €
Prima por natalidad	7.000,00 €
Paga extraordinaria a los 25 y 35 años de antigüedad	42.432,51 €
Bonificación en las pólizas de seguros	745.837,83 €
Seguro de Vida y Accidentes	239.069,54 €
Campamentos de Verano	21.027,42 €
Plan de Pensiones	1.291.784,03€
Plan de Incentivos	4.380.862,73 €
Fondo de préstamos	300.530,00 €
Compensación por comida	995.816,25 €
Vehículo de empresa en régimen de renting	865.151,97 €
Obsequio de Navidad	155.371,50 €

Las anteriores empresas (Seguros Reale, Mutua Madrileña, Línea Directa, Sanitas y Mapfre) tienen la acreditación EFR otorgada por la Fundación "Masfamilia".

✓ **FIATC Seguros**

FIATC Seguros, empresa sector seguros opera con una plantilla de 950 trabajadores. FIATC Seguros quiere demostrar la fidelidad a sus trabajadores, y sus técnicas de buen gobierno a través de medidas de conciliación e igualdad como las siguientes:

- Jornada de trabajo intensiva de 7:30 a 15:00, con 30 min para el desayuno, quien lo desee puede suprimir los 30 min del desayuno entrando a las 8:30. Flexibilidad horaria

- En materia de promoción profesional, se favorecerá los puestos de trabajo de responsabilidad a las mujeres, en materia de igualdad
- Mismas oportunidades de promoción a los trabajadores a tiempo parcial, que a los trabajadores con contrato indefinido
- Formación profesional, a través de planes de carrera, de promoción interna y cursos para el desarrollo del trabajador en su puesto de trabajo, incluyendo a las personas que se encuentren en situación de ausencia laboral como por ejemplo excedencias.
- Información en materia de violencia de género, para la mejora del clima laboral

✓ **SegurCaixa**

La empresa SegurCaixa, es una empresa mediana del sector de los seguros, contando en su plantilla con 494 empleados.

SegurCaixa integra en la empresa un programa para sus trabajadores de políticas de conciliación, mejorando así su estrategia corporativa, lo que añade valor y estabilidad a la empresa.

Las medidas ofrecidas son las siguientes:

- Flexibilidad horaria, con la posibilidad de reducir el tiempo de comida de dos horas a una, para poder entrar o salir antes adecuando los horarios con las necesidades personales de cada trabajador
- Jornada intensiva los viernes de 7 horas de trabajo
- Jornada intensiva de junio a septiembre de lunes a viernes, dejando libres los fines de semana al trabajador
- Ayudas económicas en concepto de ayuda escolar para los hijos desde el nacimiento hasta los 21 años en el mes de agosto
- Ayudas para familiares discapacitados hasta el segundo grado
- Póliza de salud para los empleados
- Flexibilidad para distribuir las vacaciones
- Charlas a los empleados en materia de salud y bienestar

- Aportación del 3% del salario anual al plan de pensiones de los trabajadores
- Realización de actividades culturales para empleados y familiares
- Cursos de formación consistentes en la gestión del tiempo

A parte de estas medidas, que son las más representativas, SegurCaixa cuenta con cerca de 40 medidas en materia de conciliación para la seguridad del bienestar de sus empleados.

✓ **Seguros Santa Lucía**

Santa Lucía es una empresa media del sector de los seguros, cuenta con número aproximado de 380 empleados.

Las medidas entorno a la responsabilidad social que esta entidad ofrece a su plantilla son las siguientes:

- Horario flexible a la hora de entrada y salida de la jornada laboral
- Jornadas de trabajo reducidas o intensivas, con la posibilidad de optar por una u otra
- Teletrabajo
- Guarderías y servicios para el cuidado de personas dependientes de los trabajadores
- Cursos de formación

Haciendo uso además de todas las medidas recogidas en el Estatuto de los trabajadores

✓ **DKV Seguros**

El Grupo DKV Seguros, cuenta con una plantilla de 460 trabajadores.

Las protecciones que reciben los trabajadores de esta empresa, en materia de conciliación familiar, personal y laboral son:

- Actividades de educación para la salud, el deporte y la alimentación
- Actividades para personas discapacitadas, con programas para integración
- Favorecimiento de un buen ambiente de trabajo

- Flexibilidad horaria, con horarios especiales para situaciones familiares que los empleados tengan con sus ascendientes o descendientes
- Aumento de dos semanas del permiso por maternidad en caso de nacimiento o adopción de hijos con problemas
- Aumento del permiso por paternidad a 18 días (tres más de los que establece la ley)
- Ampliación del permiso por hospitalización a causa de enfermedad o accidente de un familiar de primer grado de consanguinidad a 5 días
- Creación de permiso para los trabajadores que deban acudir a reuniones de profesores de sus hijos cuando se celebren en horario laboral y para acompañar a las visitas médicas a los ascendientes de primer grado que se encuentren en situación de dependencia o estén afectados por enfermedades graves
- Fomento de la promoción interna, respetando la igualdad de oportunidades de los trabajadores y trabajadoras de la empresa
- Formación de los empleados, cursos sobre el puesto de trabajo, idiomas, permisos para la realización de estudios universitarios

DKV seguros, además en materia de igualdad de oportunidades ofrece a sus empleados programas para combatir la violencia de género, realización de actividades encaminadas a crear un buen clima y ambiente laboral.

Creando oportunidades de promoción y desarrollo a las mujeres capacitadas para tales puestos, y ejerciendo la igualdad salarial sin discriminación alguna.

Estas empresas no tienen reconocida la acreditación EFR, debido a que sus medidas de conciliación no son tan beneficiosas ni extensas como las de las empresas anteriores.

CUESTIONARIOS TRABAJADORES SECTOR SEGUROS. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES.

Una vez vistas las medidas que las diversas empresas del sector seguros ofrecen a sus empleados, he realizado un trabajo de investigación consistente en la elaboración de un cuestionario para obtener una muestra de la población que trabaja en este sector de los seguros y ver si conocen las medidas de conciliación que se imparten en su empresa, si dichos trabajadores usan esas medidas, en cuales se podía mejorar, valorar qué aspectos en relación a estas políticas sería necesarios incluir para los trabajadores.

Añadiendo además en un nuevo apartado medidas que no disponen y que creen que son convenientes según sus necesidades personales.

El formulario está dividido en dos bloques:

- *Variables de perfil*
- *Necesidades de conciliación*

En las variables del perfil encontramos los datos del trabajador:

1. Condición ocupacional: trabaja por cuenta propia, trabaja por cuenta ajena a tiempo completo o parcial, o si es un empleado atípico (ocasional, por proyecto, estacional...)
2. Puesto desempeñado: cargo o funciones que realiza el trabajador
3. Sexo: masculino o femenino
4. Convivencia: si actualmente convive sólo, con su cónyuge o pareja, con uno o varios hijos, con su padre o su madre, con otros parientes
5. Hijos: si el trabajador tiene hijos pequeños en casa
6. Familiares: si el trabajador tiene familiares dependientes en casa

En las necesidades de conciliación se realizan una serie de cuestiones referentes a la importancia que dan los empleados a la conciliación y sus prioridades. Si les cuesta conciliar la vida familiar con el puesto de trabajo que desempeñan y si utilizan algunas de las medidas que ofrece su empresa:

- Importancia de poder encontrar una adecuada conciliación entre la vida familiar y laboral, midiéndose en una escala de 1 a 4, en el que 1 es nada importante, 4 muy importante.

- Razones de por qué es importante tener una adecuada conciliación, ordenando de 1 a 4, de menor a mayor importancia las siguientes cuestiones: para poder realizar mis aspiraciones de carrera profesional, para asegurarme ingresos económicos, para poder cuidar a personas queridas, para poder tener libre que dedicar a la realización de actividades (voluntariado, sindicales, religiosas, artístico-culturales, deportivas...)
- Problemas que causan que no se pueda conciliar familia y trabajo, midiéndose en una escala de 1 a 4, en el que 1 es nada importante, 4 muy importante, las siguientes cuestiones: la organización del trabajo (horarios rígidos, turnos, desplazamientos frecuentes...), número de horas laborales semanales (escasa flexibilidad horaria), trabajo demasiado exigente o absorbente, escasa autonomía para decidir u organizarse, la empresa no entiende sus circunstancias personales/familiares, el sueldo o las condiciones económicas, el tiempo que lleva ir o volver de casa al trabajo, red insuficiente de servicios de atención (centros de día, guarderías, ludoteca...), escasa calidad de los servicios de atención, escaso apoyo o ayuda por parte del cónyuge, carencia o insuficiencia de una red de apoyo familiar o de amistades.
- Medidas de organización que los empleados utilizan: el trabajador debe marcar cuál de estas medidas utiliza en su centro de trabajo: flexibilidad en el horario de entrada o salida, flexibilidad en el horario laboral (banco de horas diario, semanal, mensual o anual), permisos o reducción temporal del horario laboral, permisos durante las vacaciones escolares, job sharing, teletrabajo, extensión del permiso de maternidad, permiso de paternidad, permiso por motivos familiares, apoyo a la reincorporación después de un permiso.
- Servicios que el trabajador utiliza, indicando quién los proporciona o gestiona (ente público, empresa privada, ONG sin ánimo de lucro. Los

servicios son los siguientes: servicios de atención para niños (guarderías, campamentos...), centro de día para mayores o dependientes, información sobre servicios de atención.

- Ayudas económicas que el trabajador utiliza y por quién son ofrecidas (ente público, empresa privada, ONG sin ánimo de lucro: las ayudas económicas son las siguientes: ayudas para el cuidado de hijos pequeños, ayudas para la compra de libros o material escolar, ayudas para el cuidado de parientes mayores, póliza de seguro que cubra también a los familiares, remuneración extra durante el permiso de maternidad. Si recibiera otras ayudas se especificaría aparte.
- Las soluciones que los trabajadores encuentran más fáciles para conciliar la vida familiar y laboral eligiendo entre: ayudas económicas, servicios o modos de organizar el trabajo.
- Incorporación de medidas que no se hayan nombrado, y que los trabajadores desearan
- Situación labora en la que se encuentra el cónyuge: jubilado retirado, sus labores (ama de casa), desocupado, autónomo, empleado a tiempo parcial o empleado a tiempo completo.
- Situación laboral que desearía: trabajar los dos a tiempo completo, uno a tiempo completo y otro a tiempo parcial, que uno trabaje y el otro no.

Una vez realizado el formulario, procedo a la realización de la encuesta a 32 empleados de diversas empresas del sector seguros.

Para comenzar, empezaremos analizando la **variable del perfil de los trabajadores** encuestados, comenzando con el puesto desempeñado, seguido del sexo del trabajador, y sus características familiares (vive sólo, hijos, mayores dependientes...)

Las condiciones ocupacionales de los sujetos a examen son:

- Trabajadores por cuenta ajena a tiempo completo: 25
- Trabajadores por cuenta ajena a tiempo parcial: 5
- Empleado atípico (ocasional, por proyecto, estacional): 1

Los puestos desempeñados están clasificados en:

- Puestos de responsabilidad (jefes, encargados): 4 personas
- Comercial: 3 personas
- Funciones administrativas: 25 personas

Según el sexo del trabajador, ya que así podremos analizar si hay discriminación en la disposición de las medidas, y las diferencias en el acogimiento de estas medidas dependiendo de si es hombre o mujer:

- Masculino: 11 hombres
- Femenino: 21 mujeres

Una vez visto los puestos desempeñados, separaremos a los trabajadores dependiendo de si:

- Tienen familiares a su cargo (hijos, mayores): 18 personas
- Conviven solos o con el cónyuge: 14 personas

Es importante hacer subdivisiones en estos grupos, ya que podemos diferenciar el sexo de estos trabajadores dependiendo de si tienen familiares a su cargo, viven solos o con cónyuge, o del puesto que desempeñan. Esta apreciación es importante ya que nos puede dar datos relevantes de los trabajadores a la hora de elaborar el informe final.

En los puestos de responsabilidad nos encontramos que están formados por 2 hombres y 2 mujeres, esto nos muestra que no hay una discriminación laboral en función del sexo. Que tanto los hombres y las mujeres tienen las mismas posibilidades de promoción y de dirección de mando.

La figura de los comerciales compuesta por 2 hombres y una mujer, nos muestra también que hay una equidad a la hora de seleccionar a estos trabajadores.

Los puestos de administración están formados más asimétricamente, 7 hombres, y 18 mujeres. Esto me recuerda a que en los años 60, los puestos de administrativo estaban desempeñados principalmente y mayoritariamente por mujeres. Habiendo todavía a día de hoy, una gran descompensación.

En lo referente a los trabajadores que tienen hijos o familiares a su cargo, podemos observar que de estos 18 trabajadores, 4 son hombres y 14 mujeres. Esto es debido a que principalmente las mujeres son las responsables de los hijos en caso de separaciones, divorcios, conviviendo con ellos a su cargo en el hogar maternal. Mientras que en el caso de los trabajadores que viven solos o con el cónyuge, observaos que hay una igualdad, 7 mujeres y 7 hombres.

Una vez recopilada la información del perfil del trabajador, analizaremos las **necesidades de conciliación de estos empleados** del sector seguros:

Primero analizo la importancia que dan los empleados a conciliar la vida personal, familiar y laboral, y en la que estos 32 trabajadores coinciden en que es muy importante tener una buena política de conciliación dentro de la empresa, tanto si se tienen hijos o familiares dependientes, como si se vive solo o con el cónyuge.

A la hora de realizar la pregunta de por qué es importante encontrar una adecuación entre vida familiar y laboral, debemos de separar a los trabajadores con cargas familiares, y a los que no tienen cargas familiares, ya el valor de los motivos de unos y otros encuestados variará dependiendo de ello.

Los encuestados sin cargas familiares, respondieron ordenadamente de mayor a menor importancia los siguientes motivos:

- 1) Para poder cuidar a las personas queridas (hijos, familiares mayores o dependientes...)
- 2) Para poder tener tiempo libre que dedicar a actividades que me gustan (de voluntariado, sindicales, religiosas, artístico-culturales, deportivas, etc.)

- 3) Para poder realizar mis aspiraciones de carrera profesional
- 4) Para asegurarme ingresos económicos

Los encuestados con cargas familiares, respondieron ordenadamente de mayor a menor importancia los siguientes motivos:

- 1) Para poder cuidar a las personas queridas (hijos, familiares mayores o dependientes...)
- 2) Para asegurarme ingresos económicos
- 3) Para poder tener tiempo libre que dedicar a actividades que me gustan (de voluntariado, sindicales, religiosas, artístico-culturales, deportivas, etc...)
- 4) Para poder realizar mis aspiraciones de carrera profesional

Vistos los motivos de los trabajadores de porque querer conciliar su vida familiar y laboral, se les pregunta cuáles son los que les causan mayores problemas para conciliar la vida familiar y laboral. Igual que en el apartado anterior divido los grupos de encuestados en:

- Trabajadores sin cargas familiares: los mayores problemas para conciliar la vida laboral y familiar vienen determinados principalmente por el sueldo y las condiciones económicas, la escasa autonomía para decidir u organizarse, la exigencia del trabajo, la falta de servicios de atención (centros de día guarderías, ludoteca...), así como su coste y los horarios inadecuados de estos servicios de atención.
- Trabajadores con cargas familiares: para estas personas los mayores problemas son la organización del trabajo (horarios rígidos, turnos...), la poca flexibilidad en el número de horas laborales semanales, el sueldo o las condiciones económicas, la red insuficiente de servicios de atención, así como sus horarios inadecuados y el coste excesivo de estos establecimientos.

Detectados los problemas de estos trabajadores, se formula en el cuestionario una serie de medidas para conciliar la vida familiar, personal y laboral. Estas medidas están divididas en **organización del trabajo, servicios y ayudas económicas**.

A continuación vamos a ver qué medidas referidas con la **organización del trabajo** son las que utilizan los trabajadores en la empresa para poder conciliar su vida personal y familiar.

Dependiendo del grupo de trabajadores al que pertenezca (con cargas familiares o sin cargas familiares), las medidas de organización más utilizadas por los trabajadores, son las siguientes:

- Medidas que usan los trabajadores sin cargas familiares: flexibilidad en el horario de entrada o salida, flexibilidad en el horario laboral (banco de horas diario, semanal, mensual o anual), permisos o reducción temporal del horario laboral y permiso por motivos familiares.
- Medidas que usan los trabajadores con cargas familiares: permisos Flexibilidad en el horario de entrada o salida, flexibilidad en el horario laboral (banco de horas diario, semanal, mensual o anual), permisos o reducción temporal del horario laboral, durante las vacaciones escolares, teletrabajo, extensión del permiso de maternidad, permiso de paternidad, permiso por motivos familiares y apoyo en la reincorporación después de un permiso.

Analizada las medidas de organización del trabajo, vamos a ver cuáles son los **servicios** que utiliza para poder conciliar la vida laboral y familiar y quienes son los proveedores de dichos servicios.

En el caso de los trabajadores sin cargas familiares los servicios que utilizan son, servicios de atención para niños (guardería, ludoteca, actividades extraescolares, campamentos de verano...) proporcionados por la empresa privada; centro de día para parientes mayores, discapacitados o dependientes, proporcionado por una entidad pública; información sobre servicios de atención para niños, para mayores, discapacitados o dependientes, proporcionado por una entidad pública; cursos y apoyo para facilitar la reincorporación laboral después de un permiso ofrecidos por una entidad pública.

En el caso de los trabajadores con cargas familiares, los servicios que utilizan son, servicios de atención para niños (guardería, ludoteca, actividades extraescolares, campamentos de verano...) proporcionados tanto por un ente público como puede ser el ayuntamiento como por la propia empresa; centro de día para parientes mayores, discapacitados o dependientes, proporcionado por la propia empresa; información sobre servicios de atención para niños, para mayores, discapacitados o dependientes, proporcionado tanto como por ente público como por la propia empresa; cursos y apoyo para facilitar la reincorporación laboral después de un permiso, proporcionados por la propia empresa.

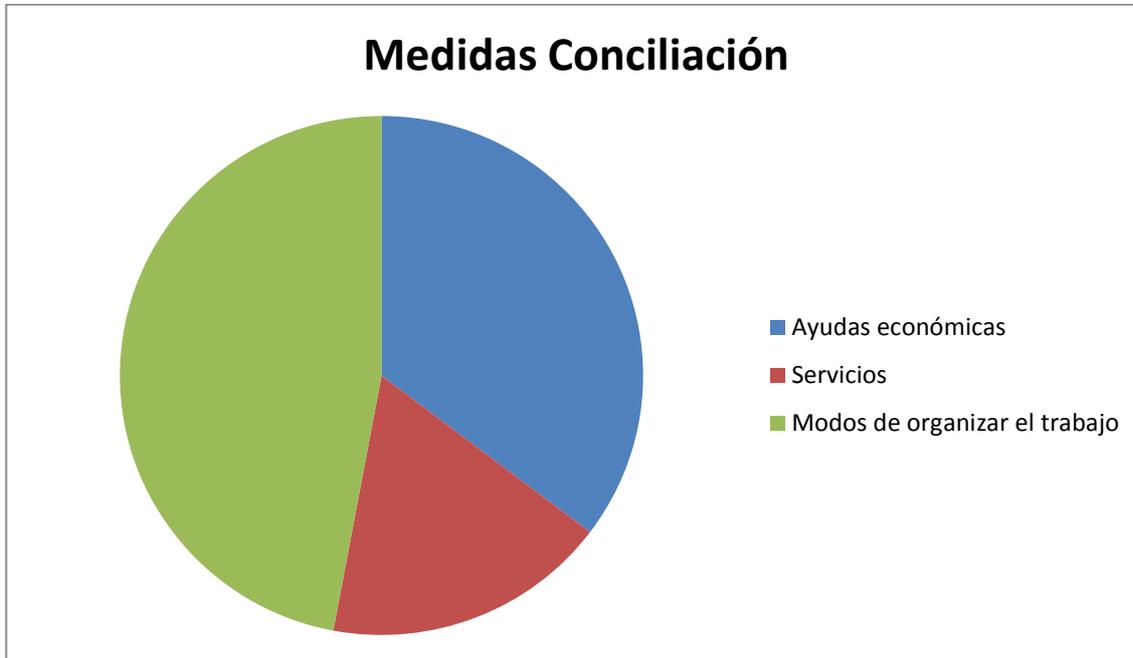
Dentro de las **ayudas económicas**, vamos a ver cuáles utilizan los trabajadores y quienes las gestionan:

En el grupo de los trabajadores sin cargas familiares las ayudas económicas que piden o utilizan los trabajadores son, ayudas para el cuidado de hijos, proporcionadas por un ente público; ayudas para la compra de libros y material escolar o similar, proporcionado por una entidad pública y por la propia empresa; póliza de seguro que cubre también a los familiares y ayudas médicas, proporcionadas por la propia empresa; beca de estudios, cursos de formación y de idiomas, proporcionadas por la propia empresa y por entidades públicas.

En el caso de los trabajadores con cargas familiares las ayudas económicas que usan son, ayudas para el cuidado de hijos pequeños, proporcionadas por una entidad pública; ayudas para la compra de libros y material escolar o similar, proporcionadas tanto por una entidad pública como por la propia empresa; póliza de seguro que cubre también a los familiares, proporcionada por la propia empresa.

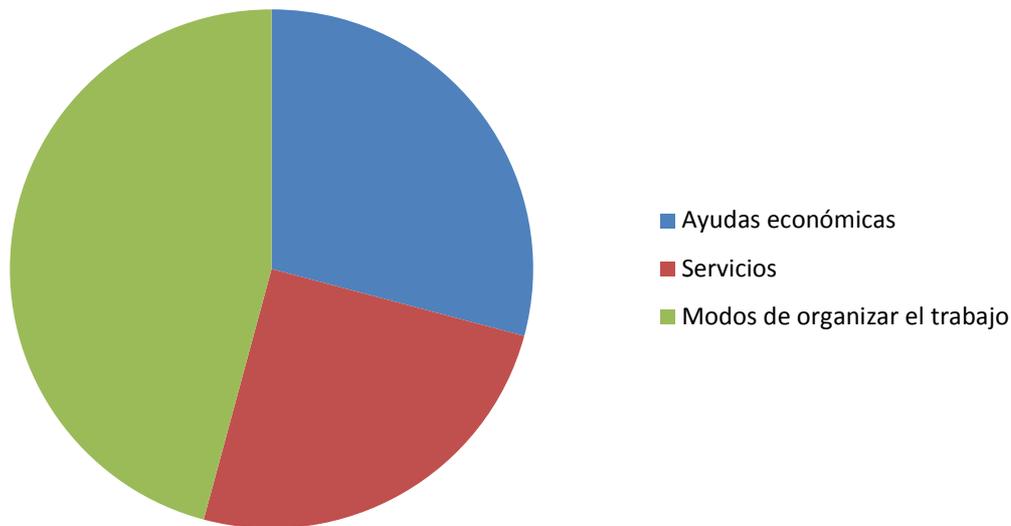
Vistas las medidas que utilizan estos empleados del sector servicios, es necesario saber cuáles son más útiles para ellos a la hora de conciliar familia y trabajo.

En el grupo de los encuestados sin cargas familiares (14 trabajadores), el porcentaje de representación de utilidad de las medidas es el siguiente



En el grupo de los encuestados con hijos o familiares dependientes (18 personas), el porcentaje de representación de utilidad de las medidas es el siguiente

Medidas Conciliación



Hay que tener en cuenta también lo que los trabajadores de este sector demandan a la empresa, a la hora de poder conciliar su vida personal, familiar y laboral. Para ello he añadido un apartado en el formulario que recoge aquellas medidas que los trabajadores desearían poder tener y que no se han mencionado anteriormente.

Atendiendo a las necesidades de cada empleado, he dividido estas medidas en aquellos trabajadores que no tienen familiares a su cargo, y los que sí las tienen.

Los trabajadores que no tienen familiares a su cargo, que son aquellos que viven solos o con el cónyuge, y que desearían poder tener medidas en su empresa tales como más becas para la realización de estudios profesionales (masters, cursos formativos, cursos de idiomas), permisos para la realización de dichos estudios, más ayudas económicas públicas, y una mayor adecuación de los horarios de trabajo (jornada intensiva) en vez de jornadas partidas.

Los trabajadores que tienen hijos menores o a su cargo, o familiares dependientes, desearían tener más ayudas en el domicilio, guarderías en el centro de trabajo o instalaciones en las que se pudieran encargar de los

familiares, más permisos retribuidos para la formación y promoción en el centro de trabajo, y más ayudas económicas por parte de las entidades públicas como de la propia empresa.

Otro aspecto relevante es saber la situación laboral del cónyuge, ya que muchos trabajadores se acogen a estas medidas de conciliación, dependiendo de la situación laboral actual de su cónyuge o pareja.

La situación laboral de los cónyuges de los trabajadores que no poseen cargas familiares es la siguiente: jubilado o retirado (1 persona), sus labores (ama de casa 2), desocupado (2) y empleado a tiempo completo (6 personas).

La situación laboral de los cónyuges de los trabajadores que poseen hijos o familiares a su cargo es la siguiente: jubilado o retirado (1 trabajador), sus labores (ama de casa 1), empleado a tiempo completo (12 trabajadores).

Muchos de estos trabajadores desearían cambiar su situación actual laboral y la de su cónyuge, para así predisponer mejor del tiempo de trabajo para conciliar la vida familiar y laboral.

A continuación se muestra una gráfica de la situación laboral que preferirían los trabajadores que no tienen cargas familiares y para sus cónyuges



De estos 14 empleados, los porcentajes que nos muestra el gráfico anterior son los siguientes:

- Trabajar los dos a tiempo parcial: $(8/14) \times 100 = 57,14\%$
- Trabajar uno a tiempo completo y otro a tiempo parcial: $(5/14) \times 100 = 35,71\%$
- Que trabaje uno y el otro no: $(1/14) \times 100 = 7,14\%$

Gráfica de la situación laboral que preferirían los trabajadores que tienen hijos a su cargo o familiares dependientes y para sus cónyuges



De estos 18 empleados, sólo contestaron 14 trabajadores, los porcentajes que nos muestra el gráfico anterior son los siguientes:

- Trabajar los dos a tiempo parcial: $(8/18) \times 100 = 44,44\%$
- Trabajar uno a tiempo completo y otro a tiempo parcial: $(3/18) \times 100 = 16,66\%$
- Que trabaje uno y el otro no: $(3/18) \times 100 = 16,66\%$
- Otros: (debido a que no tienen cónyuge, o no prefieren ninguna situación laboral): $(4/18) \times 100 = 22,22\%$

Detallado el análisis, procedo a realizar las **conclusiones y valoraciones pertinentes:**

Dentro del perfil de los trabajadores, en primer lugar cabe hablar de las condición ocupacional de estos trabajadores, siendo mayoritaria el trabajo por cuenta ajena a tiempo completo, lo que significa que gran parte de los trabajadores hacen su jornada completa, encontrándose con grandes dificultades a la hora de poder conciliar su vida familiar, personal y laboral.

Puedo apreciar que tanto en los puestos de comercial como en los de responsabilidad, hay representados de forma igualitaria tanto hombres como mujeres, lo que quiere decir que las empresas cumplen con sus planes de igualdad de condiciones laborales, sin discriminación alguna a la hora de llevar a cabo promociones y ascensos dentro de la plantilla.

En lo referente a las funciones administrativas, cabe decir que más de la mitad son puestos desempeñados por mujeres (72% mujeres frente al 28% hombres), puede ser debido a que desde que se incorporó la mujer al mercado laboral (años 60-80) se la ha atribuido funciones relacionadas con la administración y secretariado. Siendo los altos cargos ocupados principalmente por los hombres.

La segunda característica dentro del perfil de los trabajadores, es división que hago entre trabajadores con familiares a su cargo, y trabajadores que viven solos o con el cónyuge, aquí podemos observar que la mayoría de los trabajadores que viven con familiares a su cargo (hijos o familiares dependientes) son mujeres (77,7% mujeres frente al 22,22% hombres). Esto es debido principalmente a que las mujeres son las que se encargan del cuidado de los hijos en caso de separación o divorcio, y las que cuidan de su manutención. Ya que en el caso de cuidado de familiares dependientes, todas las personas del sexo que sean pueden tener en el hogar algún familiar mayor al que atender.

Mientras que en el caso de los trabajadores sin cargas familiares, es equitativo (50% hombres, 50% mujeres).

Una vez concluidos con los aspectos del perfil del trabajador, paso al segundo bloque y el más importante en el trabajo: las necesidades de conciliación de los empleados encuestados.

Todos los trabajadores encuestados estaban de acuerdo con que es importantísimo tener una buena conciliación familiar y laboral.

A partir de ahí, vistos los motivos de cada trabajador da al porque es importante una buena conciliación entre la vida personal y familiar puedo observar que tanto el grupo de los trabajadores con cargas familiares como los de sin cargas familiares, su primer motivo es el cuidado de personas queridas, esto es importante, ya que en el caso de los trabajadores con cargas familiares es importante para estos trabajadores encontrar tiempo libre que dedicar al cuidado y a la realización de actividades con sus hijos, tanto como para el cuidado de los familiares que se estén a su cargo.

En el caso de los trabajadores sin cargas familiares, es importante porque aunque no tengan cargas familiares dentro del hogar, no significa que estos trabajadores no deban ocuparse de familiares mayores que se encuentren en residencias o que vivan solos. O buscar tiempo libre para pasar con ellos. También estos encuestados que viven con el cónyuge, creen que es importante pasar tiempo libre con la pareja o buscar una adecuación laboral para poder mantener una relación personal con la pareja (realización de actividades conjuntas, vida familiar).

Después de observar que éste es el motivo conjunto de ambos grupos de trabajadores. Luego las prioridades de cada trabajador cambian siendo para los que no tienen cargas familiares el ocio y la realización de actividades, seguido de realizar aspiraciones profesionalmente y asegurarse ingresos económicos en último caso.

Estas personas al no tener de quién ocuparse o de quien cuidar, piensan en ellos mismos en tener tiempo para realizar actividades que les gustan o para realización de estudios, formación y promoción dentro de la empresa. La

realización de más horas formativas y de preparación es la búsqueda de una satisfacción y realización personal de cada trabajador.

Ya que en el caso de los trabajadores con cargas familiares estas prioridades cambian concentrándose en el aseguramiento de ingresos económicos en segundo lugar, seguido del ocio y por último lugar aspiraciones profesionales.

Esto es debido a que con el aseguramiento de ingresos económicos, los trabajadores pueden comprar trabajo doméstico, esto es, con los ingresos que el trabajador obtiene puede llevar a los hijos a la guardería, pagar centros de día y residencias para sus familiares.

El ocio también es importante ya que los trabajadores también pueden realizar sus actividades personales, tanto deportivas como socio-culturales, además de poder pasar en tiempo en familia y con los hijos. La promoción y las aspiraciones profesionales quedan en último lugar, ya que al disponer de escaso tiempo una vez puedan conciliar la vida familiar y laboral, prefieren dedicar ese tiempo en ocio y disfrute personal y para el cuidado de sus familiares.

Vistos los motivos de conciliar la vida familiar y laboral, me centro en los *problemas que tienen los trabajadores para llevar al cabo esta conciliación.*

Tanto los trabajadores con cargas familiares como sin cargas familiares encuentran un mayor problema principalmente en la organización del trabajo y en la escasa autonomía para organizarse. Puede ocurrir en puestos de trabajo que sean exigentes o absorbentes o la poca flexibilidad que ofrece el centro de trabajo para que sus trabajadores se organicen los tiempos de trabajo (turnos, horarios rígidos).

Los trabajadores sin cargas familiares mayormente encuentran dificultades con sueldo o las condiciones económicas que le ofrece la empresa, es decir, el salario que estos trabajadores reciben no es lo suficiente para poder ocuparse de hijos o familiares de lo que encargarse, por eso muchos matrimonios y

parejas jóvenes no piensan en formar una familia, ya que no podrían cubrir las necesidades que conllevaría mantener a un hijo u ocuparse de un familiar.

Por otro lado los trabajadores con hijos o familiares dependientes encuentran los problemas mayormente en la red insuficiente de los servicios de atención que se prestan (guarderías, centros de día...), horarios inadecuados, y coste excesivo de estos servicios.

Para estos trabajadores las guarderías o centros de día de los que disponen o de los que pueden hacer uso, están alejados del centro de trabajo o del hogar, o sus horarios no se adecuan con los del puesto del trabajador, o tienen un alto coste que estos trabajadores no pueden permitirse.

Revisado el análisis del cuestionario observo las medidas de organización, servicios y ayudas económicas que utilizan estos trabajadores en sus empresas.

Distinguiendo entre trabajadores con cargas familiares y sin cargas familiares, observo que los trabajadores sin cargas familiares utilizan menos medidas que los trabajadores con cargas familiares para poder conciliar su situación personal, familiar y laboral, usando éstos medidas como la flexibilidad en el horario laboral y en el de entrada y salida, permisos o reducción temporal del horario laboral y permisos por motivos familiares.

Estos trabajadores sin cargas familiares adecuan su horario y jornada laboral, para la realización de cursos o formación profesional, o la realización de actividades ajenas a la empresa, como las actividades socio-culturales vistas anteriormente. En el caso de los permisos por motivos familiares, son más motivos personales como revisiones médicas... que no atañen a motivos familiares como en el caso de los trabajadores con cargas familiares, cuyas medidas de organización son las mismas que las de los trabajadores sin cargas familiares, pero en este caso para poder hacer coincidir los horarios laborales con los horarios de los colegios de los hijos, de los periodos vacacionales, de las guarderías y centros de día donde estén situados sus familiares dependientes.

Además observamos que al tener hijos a su cargo, utilizan medidas como son el permiso de maternidad y paternidad, el apoyo en la reincorporación después de un permiso (por cuidado de hijo/s o familiar dependiente) y el teletrabajo.

Esta última medida es tomada cuando el trabajador al tener hijos menores, discapacitados, o familiares que requieren de un cuidado y de una atención especial tal, que es necesario que el trabajador pase un mayor tiempo en el domicilio realizando sus funciones laborales en el propio domicilio, para poder así a la vez cuidar de estas personas dependientes de ellos.

Es importante tener en cuenta no sólo las oportunidades que cada trabajador tiene en la empresa para organizarse el trabajo, sino también ver con que ayudas económicas y servicios cuenta y quienes se los proporciona, ya que en muchas ocasiones estas medidas no son recibidas por la propia empresa, sino que vienen facilitadas por entidades públicas como ayuntamientos, diputaciones, gobierno, u organizaciones sin ánimo de lucro.

En el caso de los servicios que las empresas ofrecen a sus trabajadores, vemos que tanto para los trabajadores con cargas familiares como para los que no, los servicios son de atención para niños (guarderías, campamentos de verano...) y centros de día para mayores o dependientes. Las empresas de gran tamaño, que cuentan con instalaciones e infraestructuras propias para el mantenimiento de estos servicios son las que proporcionan estas medidas a sus empleados, no todas las empresas de los seguros disponen de ellas, convirtiéndose estos servicios en ayudas económicas para la guardería y el cuidado de los hijos, al no disponer la empresa de tales instalaciones.

No todos los trabajadores hacen uso de estos servicios, la mayoría de los empleados son trabajadores con hijos y familiares dependientes.

Los trabajadores que no tienen hijos también disponen de este servicio, aunque no hacen uso de él.

Los demás servicios prestados vienen gestionados por entidades públicas (gobierno, diputaciones, ayuntamientos), y los más usados por los

trabajadores tanto con cargas familiares como sin ellas, son sobre información sobre servicios de atención, centros de día y guarderías.

Al ser un servicio proporcionado públicamente, los trabajadores tienden más a recurrir a estos servicios, ya que son gratuitos, y no suponen ningún coste.

Por último en el caso de las ayudas económicas, las prioridades para los trabajadores cambian, como es en el caso de los trabajadores sin cargas familiares, que solicitan ayudas fundamentalmente en pólizas de seguros y ayudas médicas, y de estudios, cursos de idiomas y de formación profesional.

Frente a las ayudas económicas de los trabajadores con cargas familiares, que son ayudas para el cuidado de hijos pequeños, para la compra de libros y material escolar, para el cuidado de parientes mayores, y pólizas de seguro para el trabajador y sus familiares.

Estas ayudas vienen gestionadas principalmente por la propia empresa de los trabajadores, aunque algunos trabajadores tienden a acogerse a alguna ayuda económica facilitada por un ente público como es en el caso de cuidado de hijos pequeños, parientes mayores y material escolar.

La gran mayoría de las empresas de este sector vistas anteriormente, disponen de ayudas económicas basadas en estas medidas para conciliar la vida familiar y personal.

Tanto los servicios, como la organización del trabajo, así como las ayudas son imprescindibles para poder conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Aunque de estas tres medidas, prevalecen sobre todo los *modos de organizar el trabajo*. Es importante para los trabajadores poder organizarse en el área laboral, poder distribuir su trabajo tanto en el domicilio como en la empresa con medias como es el teletrabajo y poder mantener unos horarios de entrada y salida flexibles, tanto para el cuidado de familiares dependientes, como para poder coincidir con el horario de guarderías y colegios de los hijos menores a su cargo.

También es importante hablar del periodo vacacional, muchas empresas del sector, reducen su jornada laboral en periodos vacacionales o convierten la jornada partida en jornada intensiva de junio a septiembre para poder ocuparse del cuidado de los hijos menores en estos periodos. Además de una flexibilidad a la hora de escoger las vacaciones.

Con la llegada de la creciente crisis económica en el 2007 es importante resaltar que ha aumentado el acogimiento de los trabajadores a las ayudas económicas que ofrecen las empresas. La subida de impuestos y los sueldos mínimos e insuficientes para mantener a familias de las que dependen hijos (tanto menores como mayores, así como familiares dependientes), han hecho mella en la solicitud de estas medidas, muchos empleados no pueden organizar sus tiempos de trabajo y tienen que llevar a los hijos a las guarderías o a los mayores a los centros de día. Las ayudas dinerarias les resultan mejor para poder coordinar su actividad laboral con las de los centros de día o guarderías.

Sin hablar del precio de los libros y material escolar, el ahorro monetario al cabo del año es una gran ayuda para los trabajadores que disponen de estas medidas.

También los altos costes médicos de los hijos y familiares (dentistas, oculistas...) suponen un gran cantidad monetaria a estos trabajadores acogiéndose a las ayudas médicas que dispone la empresa para trabajadores y familiares.

Los servicios son importantes, ya que aunque la empresa ayude a los trabajadores económicamente, las guarderías e instalaciones que disponen algunas empresas son útiles para los empleados que tengan que desplazarse a largas distancias, al poder recoger a sus hijos o familiares en el mismo centro de trabajo es un ahorro de gasolina y de tiempo para estas personas.

La encuesta nos muestra que lo que piden los trabajadores son más ayudas en becas para estudio, formación, ayudas para los familiares e hijos, permisos retribuidos, y permisos para la realización de estudios.

Si un trabajador con cargas familiares, pudiera recibir un permiso retribuido para la realización de estudios que impulsaran su carrera profesional promocionando en su puesto de trabajo, no duraría en acogerse a él. Podría conciliar tanto su vida familiar, personal, como laboral, al dedicarse a los estudios y a sus propios familiares sin descuidar sus conocimientos en el área laboral, pudiendo la empresa a largo plazo disfrutar de los beneficios obtenidos por el trabajador más cualificado y preparado aportando valor a la empresa.

No hay que olvidar que la unidad familiar se compone en la mayoría de los casos del trabajador y su cónyuge. Por eso he querido dar una singular atención a la situación laboral de éstos.

Los cónyuges de los encuestados representan estas tres situaciones:

- Jubilado o retirado
- Sus labores
- Desocupado
- Empleado a tiempo completo

La mayoría de los cónyuges son empleados a tiempo completo. Lo que significa que las medidas que disponen las empresas en temas de conciliación son necesarias para coordinar sus tiempos de trabajo con los de la unidad familiar.

De la misma forma que la situación laboral que prefieren estos trabajadores para sus cónyuges es en primer lugar trabajar los dos a tiempo completo, seguido de trabajar uno a tiempo completo y otro a tiempo parcial y en último lugar una minoría que trabaje uno si y el otro no.

La decisión de estos trabajadores a que los dos trabajen a tiempo completo viene determinada por la situación de crisis e inestabilidad laboral que venimos viviendo actualmente. Queriendo asegurar los trabajadores ingresos económicos para mantener el nivel de bienestar necesario dentro de la unidad familiar.

Concluida la investigación dentro de las empresas del sector seguros y vistas las medidas de conciliación que utilizan estos trabajadores así como las que

creen que son más convenientes, creo que hay que destacar la importancia de que los trabajadores conozcan los derechos de los que disponen en su ámbito laboral, así como cuáles son esas medidas y en cada caso concreto cuales son las que les favorecen más para que puedan conciliar su vida personal, familiar y laboral.

Es una anécdota, el descubrir que muchos de estos trabajadores encuestados no conocían las medidas que ofrecía su empresa para poder conciliar su vida familiar y personal. No estaban familiarizados con sus derechos, y la empresa no mantenía una información directa con sus empleados en estas cuestiones.

Esto puede ser debido al ahorro de gastos de la propia empresa en temas de ayudas económicas, a la no alteración de cambios de horarios del centro trabajo, al ahorro económico en la prestación de servicios o por la despreocupación y desconocimiento de los trabajadores en torno a estas políticas.

Estas políticas sociolabores, hacen que el trabajador pueda llevar una mejor vida coordinando sus necesidades laborales con las de su núcleo familiar.

Y no sólo hace que el trabajador pueda conciliar mejor sus necesidades, sino que también se beneficia la propia empresa con una mejora del clima laboral, eliminando problemas de los trabajadores como son:

- Depresiones: trastornos en el estado del ánimo del trabajador, como frustraciones derivadas al no ver realizadas sus expectativas laborales por no conciliar su vida familiar con sus aspiraciones laborales
- Ansiedad y estrés: que llevan al trabajador a preocupaciones, intranquilidad y situaciones de nerviosismo. Ej: intranquilidad por parte del trabajador al ver que llega tarde a recoger a sus hijos, o ver que no puede atender una necesidad urgente de un familiar
- Trastornos y problemáticas de la maternidad y paternidad: vienen determinados cuando hay que adaptar la nueva situación de maternidad con el trabajo, provocando en el trabajador o la trabajadora desequilibrios psicológicos al ver frenada su situación laboral con las

nuevas circunstancias maternas (mayor atención hijos y falta de tiempo para atenderlos)

- Burn-out: conocido como el síndrome del quemado. Esta situación lleva a los trabajadores a extremos físicos y psíquicos alterando su salud y sus emociones. Ej: un trabajador que tiene un trabajo absorbente y exigente y luego tiene que conciliar su vida familiar con el cuidado de hijos menores o familiares, sino dispone de alguna medida de conciliación para poder reducir o solucionar el problema, llegará a estos límites.

Todos estos problemas influyen negativamente en la salud y en el rendimiento del trabajador, desviando su atención a problemas no relacionados con el trabajo, a no colaborar en sus funciones, al no poder trabajar en equipo, a la problemática del absentismo laboral, y a la no aportación de nuevas ideas y de creatividad por tener en la cabeza asuntos no relacionados con el entorno laboral.

Los trabajadores son el principal activo de las empresas para la obtención de beneficios y para la creación de valor.

La mala imagen que la empresa represente frente a sus clientes y colaboradores comportará la pérdida de beneficios y perderá ventaja competitiva sobre sus competidores.

Por eso es necesario que las empresas mantengan una responsabilidad social corporativa con sus trabajadores.

CUESTIONARIOS TRABAJADORES, OTROS SECTORES.

A parte del análisis realizado en el sector de los seguros, hemos recogido más información de estas políticas sociolaborales en otros sectores tomando como referencia el modelo de cuestionario del sector seguros, para comparar así las medidas que el sector de los seguros ofrece, frente a las medidas que se emplean y se necesitan en otros sectores.

La población de trabajadores que aparecen en este estudio es de 84. De estos he diferenciado dos subgrupos: los trabajadores que viven solos o con el cónyuge y que no tienen hijos o familiares a su cargo; y los trabajadores que viven con hijos menores o dependientes, así como con familiares a su cargo.

Dentro de las **variables del perfil**, podemos observar las distintas condiciones ocupacionales de los sujetos a examen:

- Trabajan por cuenta propia: 15 (8 trabajadores con cargas familiares, 7 sin cargas familiares)
- Trabajan por cuenta ajena a tiempo completo: 52 (38 con cargas familiares, 14 sin cargas familiares)
- Trabajan por cuenta ajena a tiempo parcial: 13 (7 con cargas familiares, 6 sin cargas familiares)
- Empleados atípicos (trabajadores ocasionales, por proyecto, estacional): 4 (todos ellos tienen cargas familiares)

Los puestos desempeñados están representados por una gran variedad de profesiones y cargos: profesores, ingenieros, abogados, enfermeras, camareros, carpinteros, cocineros, limpiadoras, técnicos, guardia civil, operarios, dependientes, modistas, encargados y gerentes, digitalizadores, instaladores, comerciales, administrativos, funcionarios, camioneros, vigilantes, conserjes, tele operadoras, consultores, psicólogos, fisioterapeutas, electricistas, directores, secretarias, contables, coordinadores y jefes.

En cuanto al sexo de los trabajadores, podemos decir que hay una equidad en cuanto a estos dos grupos de trabajadores:

- Masculino: 41 trabajadores (9 sin cargas familiares, 32 con cargas familiares)
- Femenino: 43 (18 sin cargas familiares, 25 con cargas familiares)

Una vez recopilada a nivel general la información del perfil de los trabajadores, pasamos a ver las necesidades de conciliación.

Al ser una muestra grande de personas he querido sintetizar la información entre los dos grupos: 57 trabajadores con cargas familiares, y 27 sin cargas familiares.

En lo referente a los motivos de por qué es importante la conciliación entre familia y trabajo, los trabajadores sin cargas familiares exponían en orden de mayor a menor importancia las siguientes razones:

1. Para disfrutar de tiempo libre que dedicar a las actividades que les gustan (de voluntariado, sindicales, religiosas, artístico-culturales, deportivas, etc.)
2. Para poder asegurarse ingresos económicos
3. Para poder cuidar a personas queridas (hijos, familiares o parientes tanto dependientes, como no dependientes a ellos)
4. Para realizar sus aspiraciones profesionales

En el caso de los trabajadores con cargas familiares, el orden de los motivos es diferente:

1. Para poder cuidar a personas queridas (hijos, familiares...)
2. Para poder asegurarse ingresos económicos
3. Para disfrutar de tiempo libre dedicado a actividades que les gustan a los propios trabajadores
4. Para realizar sus aspiraciones profesionales

Dentro de los problemas para poder conciliar familia y trabajo, observamos que los mayores problemas que sufren los trabajadores sin cargas familiares son por orden de importancia los siguientes:

- Organización del trabajo (horarios rígidos, turnos, desplazamientos frecuentes...)
- Número de horas laborales semanales (escasa difusión de medidas de flexibilidad)
- El sueldo o las condiciones económicas
- La exigencia del trabajo dentro de la empresa

- Incomprensión por parte de la empresa en las circunstancias personales y familiares
- Escasa autonomía para organizarse

Y los problemas de los trabajadores con cargas familiares:

- Organización del trabajo
- Coste excesivo de los servicios de atención (centros de día, guarderías, ludoteca...)
- Trabajo absorbente en la empresa
- Escasa autonomía para decidir organizarse el trabajo
- Poca flexibilidad a la hora de organizar el horario laboral
- Horarios inadecuados en los servicios de atención (centros de día, guarderías, ludoteca...)

Una vez divisados los problemas de estos trabajadores vamos a analizar las medidas que utilizan dentro de su centro de trabajo en lo referente a la **organización, servicios y ayudas económicas**.

Como en los casos anteriores, analizamos las *medidas organizativas* en los dos grupos de trabajadores. Los trabajadores sin cargas familiares usan:

- Permisos por motivos personales o familiares
- Flexibilidad en el horario de entrada o salida
- Flexibilidad en el horario laboral (banco de horas)
- Permisos o reducción temporal en el horario laboral
- Teletrabajo

Los trabajadores con cargas familiares:

- Apoyo en la reincorporación después de un permiso
- Flexibilidad en el horario de entrada o salida
- Flexibilidad en el horario laboral (banco de horas)
- Permisos o reducción temporal del horario laboral
- Teletrabajo
- Permisos durante las vacaciones escolares

Entre los *servicios* que utilizan los trabajadores sin cargas familiares están:

- Centros de días para mayores o dependientes, gestionado el servicio tanto como por la propia empresa, como por entidades públicas (diputaciones, ayuntamientos...)
- Cursos y apoyo para la reincorporación laboral, ofrecidos por entidades públicas
- Información sobre servicios de atención, ofrecidos tanto por entidades públicas como por las propias empresas.

Los trabajadores con cargas familiares utilizan en mayor número los siguientes servicios:

- Servicios de atención para niños (guarderías...), gestionados por entidades públicas y las propias empresas
- Cursos y apoyo para facilitar la reincorporación laboral, ofrecido por entidades públicas y las empresas
- Centros de día para mayores o dependientes, gestionados por entidades públicas y empresas privadas
- Información sobre servicios de atención (ofrecidos a los trabajadores principalmente por entidades públicas)

De entre las *ayudas económicas*, los trabajadores encuestados con sin cargas familiares han utilizado las siguientes medidas:

- Póliza de seguro que cubre también a los familiares (gestionada por el propio centro de trabajo)
- Ayudas para la compra de libros y material escolar o similar (ofrecidas por entidades públicas y la propia empresa)
- Ayudas económicas para el cuidado de parientes mayores (gestionadas por entidades públicas)

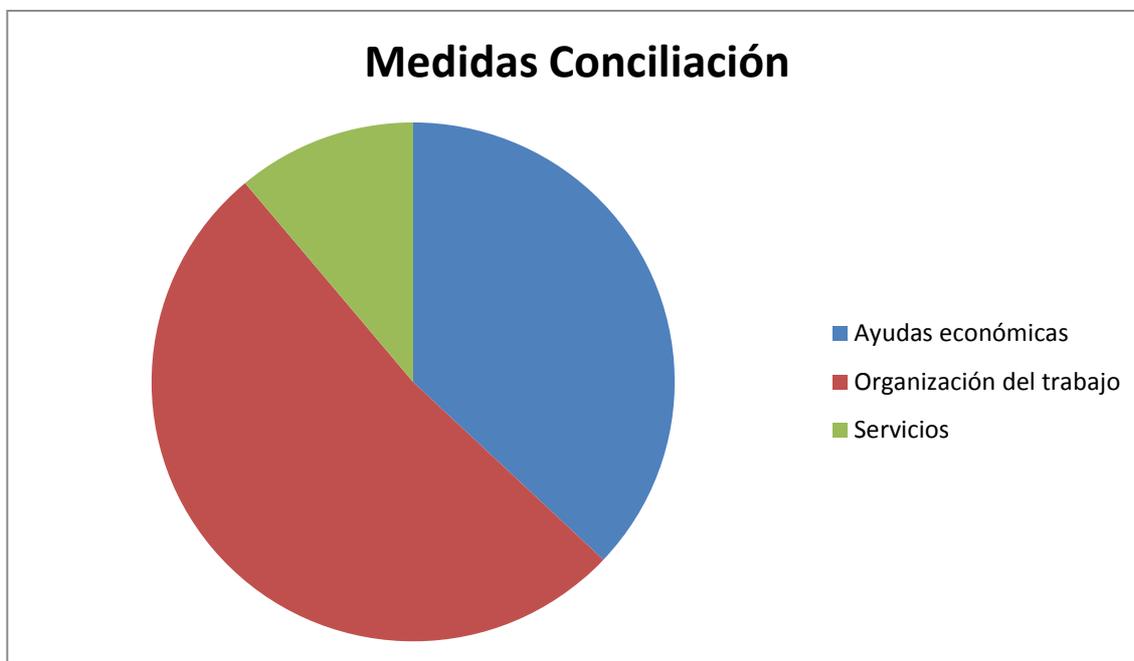
Los trabajadores con cargas familiares:

- Ayudas para el cuidado de hijos pequeños (gestionadas por los centros de trabajo de los propios trabajadores, y por entidades públicas)
- Ayudas para la compra de libros y material escolar o similar (gestionada por el propio centro de trabajo y por entidades públicas)

- Ayudas económicas para el cuidado de parientes mayores (ofrecidas por entidades públicas, el centro de trabajo y entidades sin ánimo de lucro como pueden ser ONGs)
- Póliza de seguro que cubre también a los familiares (proporcionada por la propia empresa)
- Remuneración extra durante el permiso de maternidad (proporcionado por el propio centro de trabajo)
- Ayudas médicas (dentistas, oculistas, prótesis, complementos en la incapacidad temporal...) gestionadas por la empresa del trabajador.

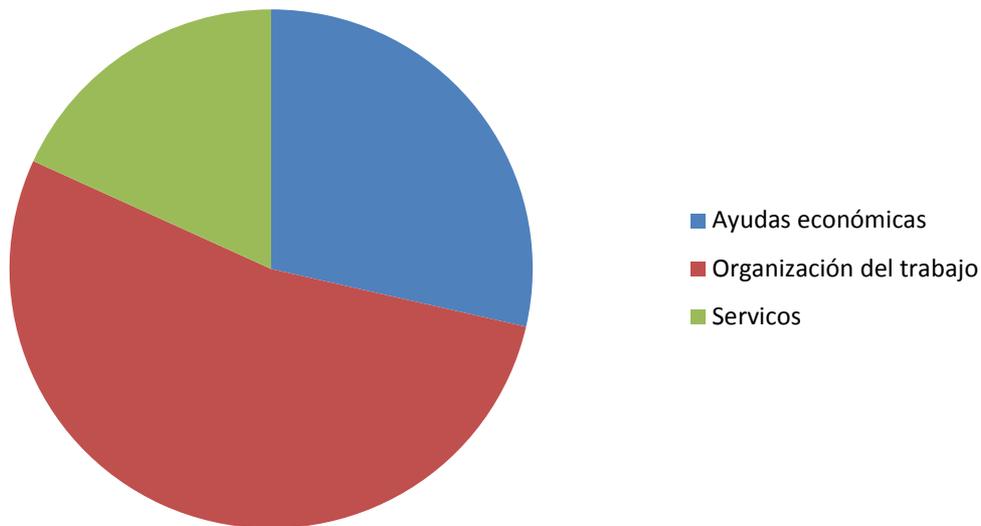
Vistas estas medidas de conciliación que utilizan los trabajadores, hemos querido saber cuáles son para ellos más útiles a la hora de solucionar sus problemas entorno a la conciliación familiar, personal y laboral.

En el grupo de los trabajadores sin cargas familiares el porcentaje de representación de estas medidas (organización del trabajo, servicios y ayudas económicas) es el siguiente:



Los trabajadores con cargas familiares, prefieren como medidas de conciliación:

Medidas Conciliación



Es muy importante saber qué medidas son las que cada trabajador desearía utilizar según su caso particular. Por eso recojo en el formulario aquellas medidas que no aparecen anteriormente y que son fruto de las necesidades personales de cada trabajador encuestado.

Algunas de estas medidas se basan en la mejora de la gestión de las becas, así como la posibilidad de poder acogerse a distintos planes de becas formativas o profesionales dentro del mismo país o en el extranjero.

Ayudas en el domicilio de los trabajadores, como son ayudas monetarias en concepto de gastos de vivienda, en rehabilitación de la vivienda o ayudas para el cuidado de mayores o hijos menores que se encuentren en el domicilio de los trabajadores y que por exigencias del trabajo no puedan ocuparse de ellos.

Posibilidad de año sabático, compartir cotización entre los cónyuges en caso de separación, flexibilidad en los horarios en los centros de salud para niños, ayudas para la realización de actividades extraescolares para los hijos menores, ampliación del periodo vacacional, más ayudas económicas gestionadas por entidades públicas, mayor flexibilidad por las empresas a la hora de organizar el trabajo personal, aportaciones económicas de la empresa

en facturas médicas de hijos y mayores dependientes como son el dentista, oculista, prótesis...

Todas estas exigencias por parte de los trabajadores, pueden verse incrementadas o disminuidas dependiendo de la situación laboral y económica del cónyuge.

En el caso de los trabajadores sin cargas familiares, la situación de sus cónyuges es diversa, siendo mayormente a tiempo completo, seguido de desocupados y autónomos, con una minoría de jubilados y empleados a tiempo parcial.

En el caso de los trabajadores con cargas familiares, también la mayoría de los cónyuges están empleados a tiempo completo, pasando por autónomos, a tiempo parcial, sus labores (amas de casa) y desocupados.

Muchos de estas personas encuestadas desearían una situación laboral distinta para él/ella mismo y para su cónyuge o pareja para poder conciliar su vida personal, familiar y laboral.

La situación que preferirían los trabajadores sin cargas familiares



Mientras que la situación que prefieran los trabajadores con cargas familiares, será distinta completamente de éstos, ya que deben ocuparse de los hijos, de los familiares mayores o parientes dependientes de ellos, del hogar, y poder conciliarlo con su jornada laboral y la del cónyuge.



COMPARACION TRABAJADORES SECTORES SEGUROS Y OTROS SECTORES

Para realizar las comparaciones pertinentes voy a centrarme en la variable de las medidas de conciliación analizadas para ambos trabajadores encuestados, subdividiéndolos en *trabajadores con cargas familiares del sector seguros, trabajadores con cargas familiares otros sectores, trabajadores sin cargas familiares sector seguros y trabajadores sin cargas familiares otros sectores.*

En lo referente a los *trabajadores con cargas familiares del sector seguros*, está claro que para estos trabajadores es muy importante conciliar la vida laboral y familiar y principalmente para cuidar a los hijos menores o dependientes de ellos y a los mayores o familiares con los que conviven en el núcleo familiar, además de para poder asegurarse unos ingresos económicos, ya que con el salario recibido estos trabajadores pueden comprar trabajo

doméstico para poder pagar la guardería, centros de día, o cualquier centro o servicio ofrecido para el cuidado de familiares menores o mayores.

Las mismas prioridades tienen los *trabajadores con cargas familiares de otros sectores*, ya que independientemente del trabajo o la labor que desempeñen, para estos trabajadores es importante también poder conciliar familia y trabajo y así poder ocuparse de los menores y mayores a su cargo.

En el caso de los trabajadores sin cargas familiares las prioridades a la hora de adoptar medidas de conciliación están basadas en intereses personales, en el caso de ambos grupos (sector seguros y otros sectores), realización de actividades artístico-culturales, deportivas, sindicales, religiosas, de voluntariado...), o para poder centrarse en las aspiraciones profesionales y promocionar dentro de la empresa, así como también para el cuidado de familiares que no vivan dentro del hogar familiar del trabajador y necesiten de sus atenciones.

Puedo decir que una vez que hay familiares mayores o hijos en el domicilio, las prioridades de los trabajadores varían, centrándose principalmente en el cuidado de los familiares y en la adquisición de poder económico, dejando en un segundo plano las aspiraciones profesionales y el disfrute del tiempo libre, por no disponer del tiempo necesario.

A la hora de conciliar el tiempo entre familia el trabajo los principales problemas ocasionados a los trabajadores con cargas familiares tanto sector seguros como los demás sectores, son la flexibilidad horaria, la organización del trabajo en la empresa, el sueldo y las condiciones económicas, así como los costes y horarios de los servicios de atención (guarderías, centros de días...).

Mientras que los trabajadores sin cargas familiares del sector seguros y demás sectores, tienen sus problemas en la organización del trabajo, la flexibilidad horaria, las condiciones económicas (sueldo) y la dedicación en el puesto de trabajo.

Los trabajadores con cargas familiares al hacer uso de servicios de atención proporcionados tanto por la propia empresa como por otras entidades públicas o privadas, encuentran dificultades a la hora de concretar sus horarios laborales con los de estos servicios, el tiempo empleado en realizar el desplazamiento desde el centro de trabajo a la guardería, centro de día, así como los altos costes de estos servicios que son incompatibles con el salario del trabajador.

En torno a las medidas que utilizan para conciliar su vida personal, familiar y laboral (servicios, organización del trabajo y ayudas económicas), cabe decir que no importa el sector de donde provengan los trabajadores, sólo el grupo en el que se encuentran los trabajadores, ya que si estos trabajadores tienen cargas familiares, usaran medidas de conciliación como hemos visto anteriormente distintas a los trabajadores sin cargas familiares.

Todos hacen uso de medidas organizativas relacionadas con la flexibilidad horaria tanto para la entrada o salida del centro de trabajo, como para la distribución horaria semanal, mensual o anual. Aunque los trabajadores con cargas familiares emplean más permisos que los que no poseen cargas, como son permisos de maternidad, paternidad, lactancia, y ambos grupos usan permisos por motivos familiares o personales.

Las *ayudas económicas* son importantes también para ambos grupos de trabajadores pertenecientes a cualquier sector. Mientras que los trabajadores con cargas familiares, piden más ayudas para hijos (material escolar, guarderías...) o para familiares (ayudas en el domicilio, de asistencia), los trabajadores sin cargas familiares son ayudas para la vivienda, para becas y estudios profesionales relacionados con el trabajo.

En el uso de redes de servicios de atención, se nota el contraste de un grupo de trabajadores a otro, siendo los trabajadores con cargas familiares siendo los que mayoritariamente hacen uso de las instalaciones o centros de guarderías, centros de día, ludotecas, para familiares, discapacitados, o hijos menores a su cargo.

Aunque las tres medidas son importantes en la vida diaria de estas personas. Más del 50% de los trabajadores eligen la organización en el trabajo. Sin importar el sector laboral en el que se encuentren.

Seguido de la organización del trabajo, nos encontramos con las ayudas económicas, siguiente medida preferida tanto por los trabajadores con cargas familiares como sin cargas.

Ya que las ayudas dinerarias resuelven muchos de los problemas de conciliación, como son la compra de trabajo doméstico, ayudas de vivienda, ayudas en estudios y material escolar para los hijos de los trabajadores, así como para los mismos trabajadores.

Mientras que los servicios son los menos demandados por los trabajadores, haciendo uso de este servicio el colectivo de trabajadores con cargas familiares.

Revisadas las medidas de conciliación utilizadas y deseadas por los trabajadores es necesario decir que la situación laboral del cónyuge influye directamente en la toma de estas medidas de conciliación.

Si los trabajadores pudieran elegir su situación laboral y la del cónyuge, puedo decir que para el grupo de trabajadores pertenecientes a otros sectores en general preferiría que trabajaran los dos a tiempo completo, seguido de uno a tiempo completo y otro a tiempo parcial. Este porcentaje se incrementa en el caso de los trabajadores sin cargas familiares siendo más del 75% la preferencia por trabajar los dos a tiempo completo. Sólo en el caso de los trabajadores con cargas familiares aparece el caso de que trabaje uno y el otro no para encargarse del hogar, los hijos o los mayores que conviven en el domicilio de ese trabajador.

Similar es la situación para los trabajadores del sector seguros, representado más del 50% la situación de trabajar los dos a tiempo completo, seguida de trabajar uno a tiempo completo y otro a tiempo parcial, y de trabajar uno sí y el otro no. Sólo en el caso de los trabajadores con cargas familiares hay una

equidad en las situaciones de trabajar uno sí y otro no y en la de trabajar uno a tiempo completo y otro a tiempo parcial, debido como hemos dicho anteriormente a que un miembro del núcleo familiar prefiere permanecer en el hogar al cuidado de los hijos menores o de los familiares mayores a su cargo.

CONCLUSIONES TRABAJO

En relación con el objeto del trabajo, comenzaré contestándome a la primera cuestión que me planteé a la hora de realizarlo, y es si son útiles las medidas de conciliación.

Puedo decir que una vez realizado el análisis del trabajo, **SÍ** son importantes estas políticas de conciliación de la vida familiar y laboral. Todos los trabajadores independientemente de su lugar en la empresa del sector seguros hacen uso de estas medidas para poder coordinar su vida personal, familiar y laboral.

En lo referente a las medidas que ofrecen las empresas de este sector, he podido observar mediante sus planes de igualdad y sus memorias anuales, que gestionan un elevado número de medidas a sus trabajadores.

Dependiendo del tamaño de la empresa, he podido observar que se ofrecen más o menos medidas. En las grandes y medianas empresas con un elevado número de trabajadores, se desarrollan más medidas de conciliación, debido principalmente al patrimonio de la empresa a la hora de gestionar las diversas ayudas económicas a sus empleados. También entorno a la organización del trabajo hay mayor flexibilidad de horarios y de gestión de trabajo. Esto es debido a que al contar con un alto número de empleados a la hora de establecer turnos de trabajo y horarios de entrada y salida, los trabajadores

pueden combinar sus turnos y adecuarlos con los de los compañeros de trabajo coordinando así los intereses personales de cada persona.

Estas empresas de mayor tamaño también son las que ofrecen mayores servicios, debido a la amplitud y adecuación de sus instalaciones, pudiendo gestionar servicios de guardería, centros, de día, cafeterías, áreas de descanso, y áreas relacionadas con la salud de los trabajadores como son espacios médicos, gimnasios, áreas de relajación.

Las empresas de menor tamaño adaptan las políticas de conciliación con la normativa actual, ampliando estas medidas en menor número que las empresas de mayor tamaño.

Al ser empresas más pequeñas la carga de trabajo es mayor, y la flexibilidad horaria de entrada y salida o de turnos de trabajo disminuye al no poder establecerse planes organizativos de trabajo con el resto de los compañeros, ya que cada persona tiene unas necesidades concretas.

Disminuye también las compensaciones económicas al no disponer la empresa de un capital cuantioso como en el caso de las grandes empresas. Y los servicios son escasos o nulos, debido al espacio de las instalaciones, siendo el 90% áreas de trabajo.

Los trabajadores de estas empresas acuden a las entidades públicas para gestionar servicios como guarderías, centros de día, ludotecas, o recibir ayudas económicas para la gestión de estos servicios, o de otros distintos como son becas de estudios, material escolar, ayuda de vivienda...

Es importante para mí, conocer las empresas que mantienen unas responsabilidades y beneficios con sus empleados, ya que un trabajador contento en su puesto de trabajo, es más eficiente y proporciona unos ingresos mayores que unos trabajadores descontentos y estresados.

Estas medidas de conciliación suponen una mejor calidad de vida para los trabajadores, y su vez aporta unos mayores beneficios a la empresa.

Vistas las medidas de conciliación que las empresas ofrecen a sus empleados, concluyo contestando a que las medidas de conciliación requeridas por los empleados dependen de sus necesidades personales, siendo diferentes para las personas que tienen a su cargo mayores dependientes o hijos en el núcleo familiar, que los que no tienen cargas familiares.

Ciertamente los trabajadores que tienen familiares a su cargo hacen mayor uso de las medidas de conciliación sobre todo de las medidas organizativas del tiempo de trabajo, es necesario para estos trabajadores organizar su horario de trabajo y tener una flexibilidad tanto en los turnos de trabajo como en los horarios de entradas y salidas para poder recoger a los hijos de los colegios, guarderías, a los mayores de los centros de día y poder combinarlos.

Los trabajadores que no tienen familiares a su cargo hacen también uso de la organización del trabajo pero con fines personales como son la realización de estudios, o actividades socioculturales (ocio).

Las siguientes medidas demandadas por estos trabajadores del sector seguros son las ayudas económicas, esto se ha incrementado debido a la crisis económica actual que estamos sufriendo y los salarios poco cuantiosos que reciben los trabajadores por las empresas.

Estas ayudas económicas para los familiares que poseen cargas familiares se centran principalmente en la compra de trabajo doméstico, el pago de colegios, guarderías, centros para mayores, ludotecas, ayudas médicas y ayudas para el hogar.

Siendo diferentes de las ayudas económicas que reciben los trabajadores sin cargas familiares, ayudas para becas de estudios centradas para la promoción dentro de la empresa, ayudas de vivienda, y ayudas médicas.

Puedo decir que influye la coordinación de tiempo de trabajo con el hogar una vez que se tienen familiares dependientes. Ya no se mira por uno mismo, sino por las personas que se tienen alrededor.

Lo mismo ocurre en los demás sectores de trabajo. Las personas que tienen cargas familiares tienen las mismas prioridades que los trabajadores con cargas familiares del sector seguros, ocurriendo lo mismo con los trabajadores sin cargas familiares de otros sectores y el sector seguros.

El factor clave de este estudio es ver como el núcleo familiar depende directamente del empleo laboral de un trabajador. Siendo las políticas sociolaborales el denominador común para conseguir una estabilidad personal, familiar y laboral.

Para concluir me gustaría animar a las empresas a que desarrollen más medidas de conciliación hacia sus empleados sobre todo organizativas y económicas. Una buena organización en el trabajo, permite a los trabajadores estar más desahogados con sus cargas familiares y con su carga del trabajo, pudiendo distribuirse los tiempos de trabajo y horarios, contribuyendo a un mejor clima de trabajo. Con la aportación de ayudas económicas

importantísimas, también podrán mantener un nivel económico asequible para el sustento del hogar familiar equiparable con los tiempos que ahora vivimos.

BIBLIOGRAFÍA, WEBGRAFÍA

La bibliografía revisada para la realización de este trabajo es la siguiente:

- Normativa CE, Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, Estatuto de los Trabajadores, Ley reguladora de la jurisdicción social 36/2011 de 10 de Octubre.
http://noticias.juridicas.com/base_datos/
- Guía de buenas prácticas CC.OO
http://www.industria.ccoo.es/comunes/recursos/99945/doc25009_Formacion.pdf
- Informe anual responsabilidad social Mapfre año 2011
Empresa Mapfre
Mapfre.tukiosco.es/informe-anual-2011-responsabilidadsocial
www.mapfre.com/corporativo/accionistas/es/cinformativo/empleados-mapfre.shtml
- Informe anual Grupo Sanitas año 2010
Grupo Sanitas
http://www.gruposanitas.com/grupo/sanitas/acerca_de_sanitas/informacion_corporativa/informes_anuales

www.sanitas.es/sanitas/seguros/es/sobre-sanitas/responsabilidad-social-corporativa/index.html

- Memoria Línea Directa Aseguradora año 2012
Empresa Línea Directa Aseguradora
<http://info.lineadirecta.com/responsabilidad-corporativa/areas-accion/corporativa>
- Informe de responsabilidad social corporativa ejercicio 2011 Mutua Madrileña
Grupo Mutua Madrileña
<http://www.grupomotua.es/corporativa/memoriasRSC.jsp>
- Memoria responsabilidad social empresarial Grupo Reale año 2011
Grupo Reale
<http://www.reale.es/corp/rse.aspx>
- Informe Grupo SecurCaixa año 2009
Modesto Monclús. Barcelona, 18/11/2009
http://www.vidacaixa-segurcaixaadeslas.es/cas/pdf/notas_de_prensa/2009/NP_SegurCaixa_obtiene_certificacion_EFR.pdf
- Informe de actividad Grupo Santa Lucía año 2011
Grupo Santa Lucía
<http://www.santalucia.es/cs/es/compania/quienes-somos/informe-anual/pg1181749345962.html>
- Plan de Igualdad Grupo FIATC año 2011
Ministerio de Trabajo e Inmigración. 4 de noviembre de 2011
http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-17434
- Informe de sostenibilidad empresa DKV seguros año 2012
Empresa DKV Seguros
http://www.dkvseguros.com/Awa2006/Almacen/rsc/Informe_de_sostenibilidad_2012.pdf
- Trastornos derivados de situaciones laborales
http://psicoact.com/?page_id=46

- Fundación Másfamilia
<http://certificadoefr.org/index.php?section=quienes>
- Empresas sector seguros certificado EFR (empresa familiarmente responsable)
<http://certificadoefr.org/empresas.php>

ANEXOS

- Plantilla Cuestionarios medidas de conciliación

NECESIDADES DE CONCILIACIÓN VIDA PROFESIONAL – VIDA FAMILIAR

Cuestionario

Variables de perfil

1. Condición ocupacional (si e,f,g entonces le agradezco su atención pero no entra en la muestra de referencia)
 - a. Trabaja por cuenta propia
 - b. Trabaja por cuenta ajena a tiempo completo
 - c. Trabaja por cuenta ajena a tiempo parcial
 - d. Empleado atípico (ocasional, por proyecto, estacional)
 - e. Desocupado o en busca de su primera ocupación
 - f. Pensionista o jubilado
 - g. Ocupación: sus labores

2. Puesto desempeñado: _____

3. Sexo:

a. Masculino

b. Femenino

4. Usted actualmente vive:

a. Solo

b. Con su cónyuge o pareja

c. Con uno o varios hijos (decir cuántos):

d. Con su padre o su madre

e. Con otros parientes

5. ¿Tiene usted hijos pequeños en casa?

a. Sí

b. No

6. ¿Tiene usted familiares mayores o dependientes en casa?

a. Sí

b. No

Necesidades de conciliación

7. Piensa usted que es importante encontrar una adecuada conciliación entre familia y trabajo?

(De 1 a 4, 1 nada importante, 4, muy importante)

8. ¿Por qué es importante encontrar una adecuada conciliación entre familia y trabajo? *(Escoja en orden de importancia entre las siguientes razones, 1 la menos importante y 4 la más importante)*

a. para poder realizar mis aspiraciones de carrera profesional

- b. para asegurarme ingresos económicos
- c. para poder cuidar a las personas queridas (hijos, familiares mayores o dependientes)
- d. para poder tener tiempo libre que dedicar a actividades que me gustan (de voluntariado, sindicales, religiosas, artístico-culturales, deportivas, etc.)

9. Podría decirme, en su experiencia, cuáles de las siguientes cosas, le causan mayores problemas para conciliar familia y trabajo?

(respuestas: 1, nada; 2, poco; 3, bastante; 4, mucho)

- a. La organización del trabajo (horarios rígidos, turnos, desplazamientos frecuentes?)
- b. Número de horas laborales semanales (escasa difusión de medidas de flexibilidad)
- c. Mi trabajo es demasiado exigente o absorbente
- d. Escasa autonomía para decidir o para organizarme
- e. En la empresa no entienden mis circunstancias personales / familiares
- f. El sueldo o las condiciones económicas
- g. El tiempo que me lleva ir o volver de casa al trabajo
- h. Red insuficiente de servicios de atención (centros de día, guarderías, ludoteca..)
- i. Horarios inadecuados de servicios de atención (centros de día, guarderías, ludoteca..)
- j. Escasa calidad de los servicios de atención (centros de día, guarderías, ludoteca..)
- k. Coste excesivo de los servicios de atención (centros de día, guarderías, ludoteca..)
- l. Escaso apoyo o ayuda por parte de su cónyuge

m. Carencia o insuficiencia de una red de apoyo familiar o de amistades.

10. ¿Entre las siguientes medidas de ORGANIZACION del trabajo podría indicarme cuáles utiliza?

- a. Flexibilidad en el horario de entrada o salida
- b. Flexibilidad en el horario laboral (banco de horas diario, semanal, mensual o anual)
- c. Permisos o reducción temporal del horario laboral
- d. Permisos durante las vacaciones escolares
- e. Job sharing
- f. Teletrabajo
- g. Extensión del permiso de maternidad
- h. Permiso de paternidad
- i. Permiso por motivos familiares
- j. Apoyo en la reincorporación después de un permiso

11. Entre los siguientes SERVICIOS podría indicarme cuáles utiliza y, en tal caso, quien los ofrece o gestiona (proveedor)?

Proveedores sugeridos para cada servicio:

1) Ente público (Ayuntamiento, Diputación, Gobierno regional)

2) Empresa privada

3) ONG (sin ánimo de lucro)

- a. Servicios de atención para niños (guardería, ludoteca, actividades extraescolares, campamentos de verano...)
- b. Centro de día para parientes mayores, discapacitados o dependientes
- c. Información sobre servicios de atención para niños, para mayores, discapacitados o dependientes

d. Cursos y apoyo para facilitar la reincorporación laboral después de un permiso

12. Entre las siguientes AYUDAS ECONÓMICAS podría indicarme cuáles utiliza y, en tal caso, quien los ofrece o gestiona (proveedor)?

Proveedores sugeridos para cada servicio:

1) *Ente público (Ayuntamiento, Diputación, Gobierno regional)*

2) *Empresa privada*

3) *ONG (sin ánimo de lucro)*

a. Ayudas para el cuidado de hijos pequeños

b. Ayudas para la compra de libros y material escolar o similar

c. Ayudas económicas para el cuidado de parientes mayores

d. Póliza de seguro que cubre también a los familiares

e. Remuneración (más allá de lo marcado por la ley) durante el permiso de maternidad

f. Otros: especificar _____

13. Qué soluciones entre estas (ayudas económicas, servicios y modos de organizar el trabajo) le son más útiles para conciliar familia y trabajo?

14. ¿Le gustaría alguna otra medida que no se haya mencionado aún?

15. ¿En qué situación laboral está su cónyuge?

a. Jubilado o retirado

b. Sus labores – ama de casa

c. Desocupado o en busca de su primera ocupación

d. Autónomo

- e. Empleado a tiempo completo
- f. Empleado a tiempo parcial

16. ¿Cuál es la situación laboral que prefiere o desea para usted y para su cónyuge?

- a. Trabajar los dos a tiempo completo
- b. Uno a tiempo completo y otro a tiempo parcial
- c. Que uno trabaje y el otro no