



**Facultad de
Ciencias Sociales
y del Trabajo**
Universidad Zaragoza

**Trabajo Fin de Grado del Curso de Adaptación al Grado en Relaciones
Laborales y Recursos Humanos**

**CONFLICTO DE CONCILIACIÓN ENTRE VIDA PERSONAL Y LA VIDA
LABORAL EN LAS PYMES DE ARAGÓN**

Directora:

María Soledad Rocha Esaá

Autores:

Inés Antón Martín

Miguel Ángel Castañer Aparicio

Zaragoza, Junio 2013

Always look on the bright side of life
(La vida de Brian, 1979)

AGRADECIMIENTOS

A nuestros padres, que son los que nos han dado la oportunidad de estudiar esta carrera y han hecho posible todo esto con su esfuerzo y sacrificio. Gracias por vuestra comprensión y su apoyo.

A los profesores que tanto nos han enseñado para poder culminar este trabajo.

A los participantes en las entrevistas que han hecho posible este estudio.

INDICE

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTOS	5
RESUMEN	9
INTRODUCCIÓN	11

CAPITULO I CONSIDERACIONES PRELIMINARES DE LA INVESTIGACIÓN

13

1.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	19
2.1 Objetivo general.....	19
2.2 Objetivos específicos.....	19

CAPITULO II CONSIDERACIONES TEÓRICAS CONCEPTUALES

21

1 CONFLICTO	23
1.1 ¿Qué es conflicto?	23
1.2 Tipos de Conflicto	24
1.3 Teorías del Conflicto	29
2 CONCILIACIÓN	34
2.1 Situación de la conciliación desde la perspectiva social	34
2.2 Situación de la conciliación desde la perspectiva legal	41

CAPITULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....

45

1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	47
2 POBLACIÓN.....	48
3 MUESTRA.....	49
4 TECNICA DE RECOPIACIÓN DE DATOS.....	49
5 INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS	49

6 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	50
<u>CAPITULO IV PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</u>	53
1 EXPOSICIÓN DE LOS DATOS	55
2 ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA	65
<u>CAPITULO V CONCLUSIONES</u>	71
LIMITACIONES	75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	77
INDICE DE TABLAS	81
ANEXOS	83

Universidad de Zaragoza

Título del Trabajo: CONFLICTO DE CONCILIACIÓN ENTRE VIDA PERSONAL Y LA VIDA LABORAL EN LAS PYMES DE ARAGÓN

Autores: Inés Antón Martín

Miguel Ángel Castañer Aparicio

Directora: María Soledad Rocha Esaá

Año: 2013

RESUMEN

El presente trabajo trata el conflicto por falta de conciliación entre vida personal y laboral en las pymes de Aragón. Primero se expone la investigación teórica sobre el conflicto y más concretamente la conciliación y tras la investigación a través de entrevistas a hombres y mujeres entre 25 y 40 años trabajadores por cuenta ajena para pymes en Aragón se exponen los datos y su análisis para terminar con unas conclusiones sobre el tema a las que llegamos tras toda la investigación.

INTRODUCCIÓN

El conflicto por falta de conciliación entre vida personal y vida laboral es un tema que poco controlado está por la ley, poco conocimiento tiene el trabajador sobre él y mucho abusa la empresa. Además, en el contexto de crisis que vivimos actualmente, las medidas que toman las empresas para la conciliación cada vez son más escasas y a la vez más necesarias. En el trabajo hemos querido investigar la situación actual de esta materia en nuestro entorno más cercano, que es la Comunidad Autónoma de Aragón, y en las empresas que más predominan en ella, las PYMES. Se ha tratado de ahondar en la perspectiva de los trabajadores de ambos sexos con respecto a esta materia para dejar de concebirla como un problema de género ya que actualmente se concibe socialmente como una desventaja laboral de la mujer, pues es ella quien (visto socialmente) debe ocuparse de las tareas del hogar, niños, comidas, compras... Provocando el abandono del mercado laboral o problemas familiares o incluso de salud mental.

El trabajo se estructura de la siguiente manera: Una primera parte en la que se plantea la problemática de la situación actual, el por qué de esta investigación y los objetivos de la misma; una segunda en la que se realiza una exposición teórica de las diferentes teorías sobre el conflicto y la conciliación, una tercera en la que se expone la metodología de la investigación realizada y seguidamente la presentación y análisis de los resultados de la misma y finalmente las conclusiones a las que hemos llegado a través de estos datos.

CAPÍTULO I.
CONSIDERACIONES PRELIMINARES DE LA
INVESTIGACIÓN

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Nos encontramos actualmente en medio de una crisis que afecta a todos los sectores y facetas de la vida de las personas. Esta crisis es especialmente significativa en el mundo laboral y como vemos cada día sobre todo en nuestro país. Como consecuencia de esta crisis se han ido promulgando cada vez más medidas que reforman el marco laboral y que afectan a las condiciones de trabajo que estaban vigentes. Estas medidas promueven situaciones laborales que cada vez exigen más flexibilidad a la parte social, capaz así de poder hacer más eficaz y eficiente a la empresa que a su vez se encuentra en un ambiente más competitivo determinado fundamentalmente por varios aspectos causados por la internacionalización y globalización de factores como la tecnología y los diversos costes de mano de obra. (Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral).

Otro aspecto importante de la situación es que el mercado laboral de las últimas décadas ha visto como la mujer se ha ido incorporando al mismo debido a la necesidad de contribuir en la economía laboral familiar, que en tiempos pasados tenía una contribución masculina mucho más marcada, y también al cambio de mentalidad social tanto en nuestro país como a nivel internacional (Martínez, 2009).

La integración de España en la Unión Europea ha tenido como consecuencia la apertura hacia otros modelos, además de la implantación de políticas sobre igualdad laboral entre hombres y mujeres y la reducción de las diferencias salariales establecidas por Directrices de Empleo Europeas, ha provocado la orientación y regulación de políticas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Las dificultades para conciliar la vida personal y familiar con la vida laboral afecta a ambos sexos, y es desde esta perspectiva desde la que vamos a abordar este conflicto, a pesar de que en la práctica sigue percibiéndose y constituyendo una problemática principalmente de las mujeres y no tanto de los hombres ni de la sociedad. La aparente ausencia de participación igualitaria entre los hombres y las mujeres para asumir las responsabilidades familiares y

la ausencia de infraestructuras adecuadas y suficientes para el cuidado y atención de los hijos y de otros familiares que puedan tener necesidades de dependencia colaboran de forma decisiva en que esta situación no cambie de forma sustancial (Martínez, 2009).

Esta realidad puede comprobarse de manera clara en los datos que existen y muestran la cantidad de excedencias para el cuidado de hijos de forma diferenciada entre hombres y mujeres. La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, además del envejecimiento progresivo de la población, la escasez de servicios de atención y cuidado a personas dependientes hace que la conciliación del ámbito laboral y familiar sea un objetivo que parece difícil de alcanzar por lo menos a corto plazo (Martínez, 2009).

Para las empresas el prototipo de trabajador ideal sigue siendo el de un hombre joven sin ningún tipo de carga familiar, por lo que la incorporación de las mujeres, los trabajadores en edad avanzada o los que tienen algún tipo de disminución, así como, la conciliación de la vida familiar sigue siendo motivo de fricción y ajuste permanente, en el siguiente trabajo intentaremos describir y analizar esta problemática laboral a través de una investigación que nos proporcione datos sobre la situación actual desde el punto de vista de los trabajadores que puedan estar afectados por esta situación (Instituto de la Mujer, 2005).

El objeto principal de este trabajo es el de realizar una aproximación exploratoria sobre la situación actual de los trabajadores en su vida laboral y cómo el conflicto que se produce con la vida familiar afecta a su plan de vida. A grandes rasgos se pretende ver si, tal y como se indica en las principales teorías, la nueva composición familiar unida a una invariación de la estructura de las relaciones laborales ocasiona un conflicto entre la vida laboral y la vida familiar. Además pretendemos hacer el estudio en un marco poco estudiado que es el de la pequeña y mediana empresa pues, como hemos dicho este tamaño es el que predomina en el tejido empresarial español.

La conciliación de la vida familiar y laboral representa cada vez más una seria preocupación tanto para las mujeres como para los hombres en el mundo, vivan donde vivan. En la realidad de las personas en los países del primer mundo, se encuentra la problemática de conseguir un medio de vida para su familia a la vez que afrontan las necesidades de cuidar de las personas que dependen de ellas, como los niños o los padres ancianos.

Las presiones para impulsar medidas que ayuden a reducir los conflictos entre el trabajo y familia se han intensificado particularmente en los países industrializados, donde las cuestiones suscitadas han pasado a ocupar un lugar relevante en la agenda política. El ejemplo claro lo tenemos en nuestro país en el que cada vez más aparecen legislaciones sobre igualdad entre hombres y mujeres, como por ejemplo la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, que hacen referencia a políticas para facilitar la conciliación entre estos dos aspectos de la vida. En los países en desarrollo, hasta el momento, el problema entre trabajo y familia no ha encontrado eco en la misma magnitud, y la bibliografía es escasa. Pero ello no significa que el problema no exista, ni que no se pueda hacer nada. Así pues parece interesante estudiar este tema a fondo debido a la importancia que está ganando día a día y las necesidades que suscita en las personas.

Los factores más importantes que influyen en la aparición de conflictos son las horas trabajadas, las demandas de la dirección de la empresa, las expectativas familiares, el número de hijos o la situación conyugal. El problema de la conciliación se presenta difícil pues la mayoría de las estructuras empresariales presuponen que no existen responsabilidades familiares más allá de las aportaciones económicas (Martínez, 2009).

En este sentido, hay pocos trabajos en la literatura que analicen cómo el conflicto trabajo-vida personal repercute también en la organización. El conflicto trabajo-vida personal provoca problemas en el ámbito laboral. Estos problemas afectan a la percepción negativa del trabajo y por tanto deseo de abandonar la organización por parte de los trabajadores (Batt y Valcour, 2003).

Además, debemos de tener en cuenta que la problemática española y de las PYMES es doble pues la mayor parte de las investigaciones sobre el conflicto entre roles se ha desarrollado predominantemente en grandes empresas y en otros países (De Luis, M^a P.; Martínez, A.; Pérez, M.; Vela, M^a J., 2002). Nosotros hemos decidido, ante esta situación, el realizar el estudio en PYMES de Aragón.

En este trabajo queremos analizar la situación tanto en hombres como en mujeres, ya que ambos tienen las mismas necesidades y objetivos de mantener una carrera académica y profesional exitosa a la par que una vida personal plena, y para ello hace falta una conciliación entre ambas y por tanto la necesidad es igual para ambos. Sin embargo, a pesar de que se han realizado progresos importantes en materia de igualdad laboral tras la incorporación de la mujer al mercado laboral, sigue sin tenerse en cuenta en muchas empresas que la estructura laboral está pensada para hombres como única fuente económica a la unidad familiar y con tiempos de trabajo incompatibles con el cuidado de personas dependientes y la realización de otras tareas en el ámbito familiar (Martínez, 2009).

Todo esto ha motivado nuestro interés en la materia ya que parece de rigor que un asunto tan influido por todos los campos que se estudian en la carrera de Relaciones Laborales y Recursos Humanos sea analizado y comprendido a fondo. Por otro lado hemos decidido realizar el trabajo sobre pequeñas y medianas empresas que operen en Aragón pues consideramos que como se ha dicho previamente la mayor parte de los estudios han sido hechos en grandes empresas y en el territorio español son una abrumadora mayoría las pequeñas y medianas.

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

- OBJETIVO GENERAL

Analizar el conflicto de conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores de las pymes de Aragón

- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Descubrir qué percepción tienen los trabajadores sobre la problemática de la conciliación
- Examinar la posible existencia de conflictos en la empresa debido a problemas de conciliación
- Mostrar la percepción de los trabajadores sobre la actitud de las empresas en materia de conciliación
- Determinar la posible existencia de consecuencias del conflicto tanto laborales como familiares

CAPÍTULO II.
CONSIDERACIONES TEÓRICAS CONCEPTUALES

Para la exposición del marco teórico realizaremos una explicación deductiva (Pereda, 1986). Explicaremos previamente el conflicto, de un modo general, las definiciones que dan los principales autores de la materia, los tipos que distinguen y sus teorías; y en una segunda parte la conciliación, que es el tema que nos aguarda, la situación social y legal. Para finalmente llegar a concluir la contextualización del conflicto creado por la falta de conciliación de vida familiar-vida laboral entre todas las teorías investigadas.

Para acotar la materia se pretende focalizar la investigación hacia nuestro conflicto en particular. De manera que en el presente capítulo la exposición teórica se reduce a lo referente al mismo.

1. CONFLICTO

- ¿QUÉ ES CONFLICTO?

Según el Diccionario de la Real Academia de la lengua Española la palabra conflicto procede del latín: *conflictus*. La palabra está formada por el prefijo con- (convergencia, unión) y el participio del verbo *fligere -flictus* (golpe). Entonces entendemos que es el golpe junto, el golpe entre varios, o para varios.

Las definiciones propuestas son innumerables y cada una de ellas hace énfasis en diferentes aspectos. Nosotros hemos elegido las de Deutsch (1989) y Robbins (2009) por ser las que mejor se adaptan la realidad de la investigación.

- Deutsch (1989): “Un conflicto existe cuando ocurren actividades incompatibles. Una actividad incompatible impide o interfiere con la ocurrencia o efectividad de una segunda actividad. Estas actividades pueden tener su origen en el interior de una persona, grupo o sociedad, o bien entre individuos, grupos o sociedades”. (Deutsch. 1989: 45)

- Robbins (2009): “Un proceso que se inicia cuando una parte percibe que otra la ha afectado de manera negativa o que está a punto de afectar de manera negativa, alguno de sus intereses”. (Robbins, 2009: 56)

Además hemos observado que, las distintas definiciones de conflicto suponen de un modo u otro:

- Interdependencia
- Percepción, de incompatibilidad entre los objetivos o intereses entre las partes.
- Existencia de relación entre las partes.

- TIPOS DE CONFLICTO

La clasificación de los tipos de conflicto se puede hacer utilizando diversos criterios. Cada autor distingue distintos tipos de conflicto y establece una clasificación diferente centrándose en distintos criterios. De tal modo que expondremos lo que explica cada autor intentando relacionar las semejanzas entre sus opiniones. Los autores con los que vamos a trabajar son Alzate, Soletto y Otero (2007), Deutsch (1989) (1977), Moore (1985) y Pondy (1989)

Según Alzate, et al (2007), podemos dividir los tipos de conflicto en función de los individuos a los que afectan y sus relaciones.

- Conflictos intrapersonales: Ocurren dentro de la propia persona. Algunos ejemplos son los conflictos sobre objetivos, uso del tiempo, cuestiones morales, o decisiones. Alguien que quiere mejorar su tono muscular, pero que prefiere ver la televisión tiene un conflicto intrapersonal (Alzate et al, 2007).
- Conflictos interpersonales: Éstos son los más comunes. Ocurren entre dos o más personas. Por ejemplo Gloria quiere usar el coche para ir a su trabajo. Su pareja prefiere usar el coche para ir a un evento

deportivo (Alzate *et al*, 2007).

- Conflictos intragrupales: Éstos son conflictos de un grupo particular, como los que se pueden producir en un Departamento Universitario en el que se disputa la selección del Director, o en una familia cuando se programan vacaciones (Alzate *et al*, 2007).
- Conflictos intergrupales: Ocurren entre grupos de diferente tamaño, incluyendo clubes, organizaciones, comunidades y naciones. Con frecuencia, la dificultad de este tipo de disputas radica en identificar y afrontar las múltiples necesidades, valores y preocupaciones que los grupos manifiestan. Un conflicto entre pandillas de diferentes vecindades sería un ejemplo de conflicto intergrupales (Alzate *et al*, 2007).

En un sentido semejante trabaja Pondy, (1989) que identifica dos grandes tipos de conflicto en las organizaciones según el alcance de los mismos:

- Conflicto de relación: Son los conflictos que afectan a las relaciones personales que se crean naturalmente en la organización. No las relaciones de autoridad o de responsabilidades funcionales (Pondy, 1989).
- Conflicto estratégico: Se crean deliberadamente con el objetivo de afectar a la estructura organizativa (Pondy, 1989).

Otro autor que habla de conflictos de relación es Moore (1995), pero él le da un enfoque diferente. No lo ve por el alcance, a qué o quién afecta, sino por su contenido, y entonces habla de emociones fuertes, falsas percepciones, prejuicios y mala comunicación que llevan a conflictos falsos.

Deutsch (1977) también habla de conflictos falsos, que carecen de base objetiva por basarse, como dice Moore (1995), en falsas percepciones, fuertes emociones y prejuicios. Por su parte Moore. (1995) plantea, que se distinguen otros conflictos, que tienen que ver con el contenido, como su definición de conflictos de relación: conflictos de información, conflictos de intereses, conflictos estructurales y de valores. Este autor dice de los conflictos de

información que la información escasa, nula o falsa, diferentes puntos de vista sobre lo que es importante o interpretación diferente de la información, crea este tipo de conflicto. Deutsch (1989), también habla de conflictos de información y lo define de la misma forma.

Volviendo a Moore (1995), dice que los Conflictos de intereses es una competición entre necesidades incompatibles o por lo menos percibidas como tales, y que los intereses pueden ser: (Moore, 1995)

- Sustanciales (dinero, recursos físicos, tiempo, etc.),
- De procedimiento (la manera como la disputa debe ser resuelta)
- Psicológicos (percepciones de confianza, juego limpio, deseo de participación, respeto, etc.).

Deutsch (1989), también considera los conflictos de intereses, que los define como deseos o valores contrarios o simplemente diferentes.

Volviendo de nuevo a Moore (1995) definimos, los conflictos estructurales y los conflictos de valores.

Los Conflictos estructurales: son causados por estructuras opresivas de relaciones humanas. Configuradas muchas veces por fuerzas ajenas a la gente en conflicto. Por su parte de los conflictos de valores Moore-(1995) dice que los valores son creencias que la gente emplea para dar sentido a sus vidas (bueno o malo, verdadero o falso, justo o injusto). La diversidad de valores no tienen por qué causar conflicto, este surge cuando una parte intenta imponer sus valores a la otra, o no admite otras creencias.

Deutsch (1989), en una de las clasificaciones que propone, diferencia los conflictos según los efectos que producen. Los conflictos, según este criterio, pueden ser conflictos constructivos o destructivos:

- conflictos destructivos: son conflictos cuyos resultados son satisfactorios solo para alguna de las partes, y la parte satisfecha puede estarlo tan sólo por la pérdida de la otra parte aunque no

obtenga ella misma bien alguno. Son conflictos sin solución aparente en los que ambas partes pierden, e incluso dejan de tener objetivos positivos y mantienen el conflicto con objetivos negativos (evitar pérdidas propias y causar pérdidas a la otra parte) (Deutsch, 1989).

- Conflictos constructivos: conflictos cuyos resultados son satisfactorios para todos los participantes (Deutsch, 1989).

Además Deutsch señala que para que un conflicto sea constructivo, el entorno social debe presentar los siguientes factores:

- Comunicación honesta
- Relación previa entre las partes no antagonista
- Asunto conflictivo relativamente menor o, al menos, bien enfocado
- Evitación de posturas rígidas
- Focalización consciente en los aspectos más relevantes del conflicto
- Cada parte debe estar coherentemente organizada para permitir que sus acciones se coordinen eficazmente.
- Cada parte debe desear reconocer la legitimidad de la otra parte.
- Ambas partes se ven a sí mismas como partes de un conflicto mayor.

Torregrosa (1984) desarrolla también la teoría de conflictos constructivos y destructivos, y según sus aportaciones añadimos las siguientes características de los conflictos constructivos:

- Pensamiento creativo en la solución de los problemas
- Búsqueda de posibilidades de resolución para ambos
- Dar al oponente el beneficio de la duda al interpretar sus motivos

- Búsqueda de acuerdos cooperativos negociados

En cambio, los conflictos destructivos, según Torregrosa (1984), son procesos competitivos que conducen a la idea de que el conflicto se puede ganar. Ya que recordamos que los resultados son satisfactorios solo para alguna de las partes, y la satisfacción puede ser meramente la pérdida de la otra parte, aunque no obtenga ella misma bien alguno. Y se producen percepciones distorsionadas y selectivas que acentúan las diferencias entre las partes (Torregrosa, 1984).

Otra clasificación que hace Deutsch (1977), es según su naturaleza:

- Conflicto verídico. Existe objetivamente y es percibido con precisión.
- Conflicto contingente. Se basa en una determinada estructuración de las circunstancias. La reorganización lo eliminaría pero las partes lo desconocen.
- Conflicto desplazado. El objeto del conflicto sobre el que se discute no es el real.
- Conflicto mal atribuido. Error en la identificación del contendiente, debido normalmente a que también se yerra en el objeto del conflicto
- Conflicto latente. No ocurre porque está reprimido, desplazado, mal atribuido o no es percibido (Deutsch, 1989).

- TEORÍAS DEL CONFLICTO.

Existen diversas teorías sobre el conflicto, no reñidas entre sí sino validas todas de una misma vez, pues cada una usa un enfoque o lo entiende de una manera distinta. Nosotros expondremos las que creemos que tiene más que ver con el conflicto creado en la empresa por falta de conciliación vida personal y vida laboral. Y las hemos dividido para explicarlas más fácilmente en tres bloques.

Partiendo de la clasificación de Alzate. *et al.* (2007), que hemos explicado antes, según los participantes del conflicto, hemos considerado la perspectiva intrapersonal y la interpersonal, excluyendo así la intragrupal y la intergrupala pues el conflicto por falta de conciliación vida personal y vida laboral aunque afecte a todos los trabajadores es un problema individual de cada uno y por tanto no interaccionan grupos. Por lo menos en primera instancia.

Sabemos que este es un tema que es motivo de conflicto laboral, negociación colectiva y conflictos informales intergrupales, pero que vienen derivados de un conflicto de intereses como es el que nos aguarda. De modo que nos centramos en este trabajo tan sólo en su primera fase.

Así pues los tres bloques que antes mencionábamos son un primer bloque breve sobre teorías sociológicas que afectan a la perspectiva de las teorías del conflicto, que hemos titulado enfoque estructural. Un segundo bloque sobre la perspectiva intrapersonal y un tercero sobre la interpersonal.

- ENFOQUE ESTRUCTURAL

Desde un enfoque estructural mencionaremos a dos autores importantes, Marx y Parson. Que luego van a influenciar las teorías del conflicto y las teorías del conflicto en la empresa.

En toda la teoría realizada por Marx está presente, de una u otra forma, el conflicto. Marx (Köhler, Holm-Detlev y Martín Artiles, Antonio; 2009) dice que

los conflictos son intrínsecos al ser humano, normales inevitables e incluso deseables, pudiendo ser beneficiosos produciendo reequilibrios de poder. Considerando el conflicto como motor de la evolución histórica social. Parsons, en cambio, concibe el conflicto como anormal y destructivo, pues ve la sociedad como un engranaje que funciona de forma equilibrada y estable gracias a la cooperación y a un cierto consenso sobre los valores. Y los cambios repentinos tienden a romper la vida social, provocando desequilibrios y tensiones.

- LA PERSPECTIVA INTRAPERSONAL

- **Teoría del psicoanálisis**

Si hablamos de la perspectiva intrapersonal, enseguida nos viene a la cabeza el conflicto intrapsíquico que, en su desarrollo psicoanalítico, hace referencia al que se produce entre dos instancias psíquicas de un mismo individuo. Así que pensamos en Sigmund Freud, autor de la teoría del psicoanálisis (Freud, 1984).

Freud (1984) Parte de la premisa de que el individuo está compuesto por varias partes y cada una de ellas responde a principios de funcionamiento diferente, el de la realidad, el del placer, y tiene intereses contrapuestos, por lo que el conflicto es inevitable. El conflicto, en este sentido, es la situación normal de la psique humana.

El conflicto da lugar a impulsos endógenos, que no se pueden eliminar, y como resultado se puede manifestar con una conducta agresiva.

Y puesto que los impulsos no se pueden eliminar, y lo más cerca que podemos llegar a ello es a su represión, la mente actuará como reserva de energía psíquica que se canalizará y deberá ser liberada de una forma u otra agresiva o no (Freud, 1984).

Nuestro trabajador X, participante del conflicto que nos aguarda: provocado por la falta de conciliación vida laboral y vida personal, seguro que tiene un conflicto intrapersonal derivado de ese diálogo interior sobre cómo organizar su tiempo repartiéndolo entre el trabajo y su vida personal, que abarca familia, tareas del hogar, actividades lúdicas. O sobre si debe hablar con su jefe sobre una reducción de jornada, que no puede hacer las horas extra que da por hecho que va a hacer o cualquier otro ejemplo...

- **Teoría de la frustración-agresión**

La teoría de la Frustración-Agresión, propuesta en los años treinta por un conjunto de investigadores del Instituto de Relaciones Humanas de Yale (Robbins, 2009), consiste en que cuando a un sujeto se le presenta un obstáculo para la satisfacción de su interés, esto le provoca frustración y esta ocasiona agresión como una respuesta instintiva. El sujeto ante el impedimento de conseguir lo que quiere por ese obstáculo en su camino, quiere eliminarlo, y cuando no puede, la agresión se desplaza hacia otro objeto más fácil, de forma no consciente.

La frustración que le puede suponer a nuestro trabajador, las incompatibilidades de su vida laboral y personal junto al choque con sus expectativas personales, puede desencadenar en una manifestación agresiva que repercute seguramente en un compañero, siendo ese chivo expiatorio ya que con el jefe no lo puede pagar. No hace falta decir que esa actitud repercute en el trabajador que la recibe provocando un efecto en cadena contraproducente tanto para el ambiente laboral, la salud de los trabajadores, y el buen funcionamiento de la empresa.

- **Teoría del aprendizaje social**

La Teoría del Aprendizaje Social, Bandura (1990), consiste en que las personas a través del refuerzo positivo o negativo, aprenden qué comportamiento social les conviene. Si las personas ven consecuencias deseables y positivas en la conducta observada en un sujeto o en sí mismos, es más probable que la imiten, tomen como modelo y adopten.

Bandura (1990) afirma, sobre la teoría anterior, la Frustración-agresión, que solo es una de las posibles experiencias aversivas que el sujeto experimenta y que produce una activación emocional, que a su vez lleva a una respuesta; y la agresión solo es una de las posibles respuestas ante esas experiencias aversivas.

Volviendo a la teoría del aprendizaje social: hemos expuesto esta teoría pues aunque no sea propiamente una teoría sobre el conflicto afecta su carácter cognitivo al comportamiento del trabajador en la empresa ante un conflicto; entendemos que un individuo puede adoptar una conducta poco apropiada para resolver el conflicto, para procurarse seguridad laboral y por tanto económica, evitar estrés o cualquier otro efecto negativo que haya observado y aprendido.

- LA PERSPECTIVA INTERPERSONAL

- **Deutsch**

Según Deutsch (1989), en una interacción social, cada participante responde al otro según las percepciones y cogniciones que tiene del otro, sean acertadas o no, y es influido por sus propias expectativas de dichas acciones.

La interacción social, que cada una tiene lugar en un ambiente social determinado, es iniciada por ciertas motivaciones pero estas pueden cambiar o generarse nuevas.

Del mismo modo Deutsch (1989), destaca que un individuo actuando de manera individual lo hace de manera heterogénea respecto a otros individuos individuales, pero formando parte de un grupo, son capaces de actuar de manera homogénea.

Deutsch (1989), expone también las teorías de conflicto constructivo y destructivo, que son muy importantes a la hora de tratar esta materia y que ya ha sido explicado en anteriores apartados

▪ **Teoría de la interacción**

Como dice Berjano (2001) los principales autores en esta perspectiva son Homans, Blau o el dúo Thibaut y Kelley. Cada uno aporta un enfoque diferente de la teoría, pero a rasgos generales consiste en la autorregulación (como el modelo económico de Adam Smith). Se concibe la interacción social como un proceso en el que cada individuo mira por sí mismo procurando satisfacer al máximo sus intereses y que enfrentados unos con otros funciona de manera sistemática bajo la ley de análisis de coste-beneficio (Berjano, 2001).

El modelo propuesto por Thibaut y Kelley define la interacción humana como un proceso de interdependencia en el que las dos partes pueden afectar a los resultados de la otra. Existen unos mínimos por debajo de los cuales las partes no tienen interés en interaccionar y también un mínimo obtenido de la comparación con resultados anteriores o alternativos. Y consideran que son estos procesos de valoración, y no factores psicológicos, rasgos de personalidad o condición estructural los operarán en la decisión de cooperar o no en una situación de conflicto (Berjano, 2001).

Pero en nuestro caso no existe una relación igualitaria de poder, por lo que nunca va a poderse valorar todo libremente, o autorregularse, pues el jefe de nuestro trabajador X tiene autoridad sobre él. Pero aun así esta teoría se puede tomar para nuestro conflicto.

2. CONCILIACION

- SITUACIÓN DE LA CONCILIACION DESDE LA PERSPECTIVA SOCIAL
 - DIFERENTES PUNTOS DE VISTA

A lo largo de la investigación hemos comprobado que diferentes organizaciones que agrupan a colectivos sociales muy diversos están realizando estudios sobre el estado de la conciliación de vida familiar y laboral. Algunos de estos trabajos han sido analizados para nuestro estudio (desde el Instituto de la Mujer, sindicatos como CC.OO y UGT, y Escuelas de Negocio como ESADE, EOI e IESE).

En materia de conciliación de vida personal y vida laboral existen diferentes puntos de vista. Los dos grandes puntos contrapuestos serían la visión empresarial y la visión del trabajador. Así pues nos encontramos con dos perspectivas a tratar.

Las medidas de conciliación de la vida profesional y personal se han asociado a grandes empresas y multinacionales. Pero de la Guía de EOI Escuela de Negocios se desprende que en el ámbito empresarial se considera fundamental e imprescindible la difusión y puesta en práctica de medidas de conciliación entre las Pymes, ya que es el tejido empresarial más numeroso y el que más contribuye a la economía y a la creación de puestos de trabajo (Vallejo, 2008).

Dice la *Guía para la conciliación de la vida profesional y personal en pymes* de la EOI Escuela de Negocios, que uno de los temas más actuales en el escenario socioeconómico y global del presente siglo es la conciliación en las empresas, es decir, "todas aquellas fórmulas que permiten a las personas atender a su necesario faceta profesional y a su entorno familiar y personal de una forma equilibrada" (Vallejo, 2008: 7).

En lo referente a este último punto podemos afirmar que las perspectivas de trabajadores y empresarios coinciden ya que diversos informes de organismos oficiales, como el instituto de la mujer, exponen la importancia de dichas necesidades (Instituto de la Mujer, 2005).

Si bien la EOI dice que “desde las Instituciones Públicas se han generado normativas y planes para la conciliación, y desde el lado privado se están iniciando actuaciones a favor de la conciliación para sus empleados.” (Vallejo, 2008: 48). Desde el Instituto de la Mujer se la habla de la real aplicación de dichas iniciativas y del conocimiento de las mismas tanto de los jefes de personal como de los empleados, y si tiene problemas los trabajadores por aplicarlas.

Es interesante pues entender estas dos perspectivas a la hora de analizar las demandas de los trabajadores pues veremos así cuales son los puntos en común con la parte contraria y qué ámbitos son los que más conflicto generan para comprender así la situación actual.

○ ALGUNOS DATOS

Según IESE, Business School (2006) La flexibilidad espacial y temporal es la principal demanda de los trabajadores españoles y el bloque de medidas con mayor crecimiento.

La ausencia por emergencia crece espectacularmente respecto al año 1999, del 60% al 96%. Algo similar sucede con la jornada reducida, que pasa de un 43% a un 71% (IESE, Business School, 2006).

El teledespacho que era solamente de un 13% actualmente se sitúa en un 49%. La utilización de videoconferencia de un 46% ha pasado a un 68%. Y el trabajo a distancia del 13% al 43% en 2005 (IESE, Business School, 2006).

De todo ello se desprende la idea de que la conciliación vida laboral-vida familiar, va ganando terreno aportando mayor flexibilidad. Sin embargo, si atendemos a lo que se expone en el estudio de conciliación de la vida familiar y la vida laboral del Instituto de la Mujer se aprecian otros matices a tener en cuenta sobre la situación.

El estudio: *La conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*, realizado en el marco de las actividades del Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, revela que encontrar el equilibrio para conciliar la vida familiar y laboral es aun una ilusión (Instituto de la Mujer, 2005).

- Conflicto de intereses

Todavía más de la mitad de las mujeres ocupadas reconoce la dificultad de lograrlo, además casi un 43% de las empresas cree que las responsabilidades familiares limitan el rendimiento laboral de las mujeres y un 40% de los responsables de personal de las empresas, aseguran que la aplicación de las medidas de conciliación supone una limitación de sus capacidades; un 70% que supone incrementos en las cargas de trabajo del resto de la plantilla y más de un 60% considera que existen dificultades para adaptar y formar al personal de sustitución (Instituto de la Mujer, 2005).

La apreciación de estas dificultades e inconvenientes es mayor en las empresas más pequeña, y es en estas en las que vamos a centrarnos en nuestro estudio (Instituto de la Mujer, 2005).

Los datos de este estudio ponen de manifiesto que para el 46% de la población entrevistada la compatibilidad de la vida familiar y laboral es algo muy complicado. Esta apreciación de dificultad es mayor entre las mujeres, que entre los hombres. Y es reseñable que hasta el 65% de la población estaría dispuesta pagar más impuestos para una mejora de los recursos de apoyo (Instituto de la Mujer, 2005).

Pero todavía existen barreras sociales que dificultan la idea de que el trabajador, ya sea hombre o mujer compagine la vida familiar y laboral, pues es a las mujeres a quienes las personas entrevistadas atribuyen, con mayor frecuencia, el deber de dejar de lado su ocupación para cuidar de la familia: más de un 45% considera, por ejemplo, que estas son quienes deben

abandonar la actividad laboral tras tener su primer hijo (Instituto de la Mujer, 2005).

En más del 60% de las empresas de la muestra se opina que la compaginación debe solucionarse por las familias de forma privada, y un 70% considera que la empresa debe tener una orientación exclusiva hacia el logro de la mayor productividad (Instituto de la Mujer, 2005).

- Efectos del conflicto

Casi el 64% de los hombres y el 58% de las mujeres, opina que las dificultades para compatibilizar la vida familiar y laboral deterioran la educación de los hijos. Por otro lado el 51% de los hombres y el 44% de las mujeres reconocen que el uso de medidas de conciliación da lugar a conflictos en el centro de trabajo. Además más del 65% de las mujeres desocupadas, amas de casa, manifiestan su deseo de tener una ocupación remunerada fuera del hogar, incompatible con la realización de su tarea diaria (Instituto de la Mujer, 2005).

- Respecto a la legislación sobre conciliación

Entre la población en edad laboral solo un 16% ha sido capaz de recordar e identificar alguna medida. Las que demuestran un mayor conocimiento son las mujeres con mayor nivel de estudios. Entre las empresas, también se revela un gran desconocimiento pues únicamente un 30% entendió lo que se les preguntaba y recordó alguna medida. La medida más generalizada (flexibilidad horaria en el comienzo y finalización de la jornada) se da en el 36% de las empresas. La elección libre de turnos e intercambio entre compañeros, en un 31,6%, y el trabajo a tiempo parcial con posibilidad de retorno al tiempo completo, en un 26%. El disfrute de excedencias o de reducciones de jornada es muy limitado, se dio en un 2,4% y un 7,4% de los casos, respectivamente, y mayoritariamente por las mujeres (3,1% y 8,8%). Las bajas por paternidad oscilan entre el 2,5% y el 1,5% del total de las disfrutadas (Instituto de la Mujer, 2005).

Pero, un 11,2% de las mujeres reconoce haber sufrido consecuencias laborales no deseadas tras haber hecho uso de las medidas legales. Entre los hombres el porcentaje desciende al 5,9%.

Opciones como las ayudas económicas para el cuidado de personas dependientes o las guarderías en centros de trabajo concentran un uso residual, inferior al 3%. La posibilidad de efectuar parte del trabajo en el hogar (teletrabajo) se da en poco más de un 5% de las empresas.

Y el reconocimiento de estas medidas en los convenios colectivos se muestra aun más débil, solo se da en un 20% de las empresas (Instituto de la Mujer, 2005).

○ DIFICULTADES A LAS QUE SE ENFRENTAN LOS TRABAJADORES

Según Carrasco y García-Mina (2005), las tendencias actuales en el entorno de trabajo y en la familia están haciendo cada vez más difícil que los trabajadores concilien sus responsabilidades de cuidados con las exigencias del trabajo, pues se ven atrapados en una situación en la que (el tiempo es oro). La situación puede ser particularmente difícil cuando las políticas públicas y empresariales son ciegas a las presiones con las que tienen que vivir los trabajadores.

Las dificultades más comunes son; organizar los horarios familiares, hacer frente a urgencias, periodos de cuidados prolongados y ya no sólo el problema de no poder llegar a todo sino los problemas en el trabajo, los posibles problemas psicológicos provocados por estrés, frustración, etc. (Carrasco y García-Mina, 2005).

Organizar los horarios familiares para que se ajusten a las horas normales de trabajo no es fácil. Las horas de apertura de los colegios y centros infantiles pueden resultar difíciles de compaginar con el trabajo; las vacaciones escolares son más largas que las de los trabajadores, y no necesariamente están sincronizadas. El horario normal de trabajo puede ser inflexible y largo, sobre

todo cuando se tienen en cuenta el tiempo y el desplazamiento, dejando poco lugar para las tareas familiares y domésticas. Y los trabajos con horas extraordinarias imprevistas y turnos impredecibles pueden dificultar aun más la organización de los horarios familiares (Carrasco y García-Mina, 2005).

Los trabajadores con responsabilidades familiares pueden tener problemas para hacer frente a las urgencias, como sucede cuando la cuidadora está ausente o el niño está enfermo y no puede ir al colegio o guardería, o hay que acompañar a un familiar al médico durante las horas de trabajo. La gestión de urgencias familiares de este tipo puede llevar a retrasos o ausencias en el trabajo, con lo que puede perderse una paga, o en algunos casos extremos, llegar al despido. Además con frecuencia, los trabajadores llegan a casa exhaustos y no disponen del tiempo ni de la calidad del mismo, que necesitan sus hijos con ellos.

Enfermedades psicológicas, como el estrés, pueden aparecer, y puede resultar acusado en las mujeres trabajadoras que mantienen la responsabilidad de cuidar a su hijos y de llevar la casa, con lo que tienen un segundo turno” de trabajo (Carrasco y García-Mina, 2005).

Diversos hechos en la vida de los trabajadores pueden hacer que tenga grandes dificultades para conservar su empleo; cuidar de un niño pequeño, un cónyuge enfermo o un padre en fase terminal pueden ser motivos para que un trabajador tenga que renunciar a su empleo y confiar en encontrar otro en un momento posterior.

En un matrimonio con hijos en el que trabajan los dos, existe la tendencia a que un miembro de la pareja (normalmente el hombre) intente seguir actuando como un trabajador ideal sin responsabilidades familiares., mientras que el otro compañero (por lo general la mujer) busca opciones de trabajo más compatibles con las responsabilidades familiares, como un trabajo a tiempo parcial, por cuenta propia o en casa. Esto ocurre porque la sociedad se organiza de manera que las responsabilidades familiares entran en un conflicto considerable con las exigencias del trabajo y dichas responsabilidades

constituyen una desventaja en el mercado laboral (Carrasco y García-Mina, 2005).

En teoría, si la carga de los cuidados se reparte por igual, la desventaja en el mercado laboral se distribuiría equitativamente y las responsabilidades familiares no serían una fuente de desigualdad.

Sin embargo, pese al hecho de que las mujeres son trabajadoras, cada vez en mayor medida, siguen asumiendo el peso de las responsabilidades familiares en la mayor parte de las sociedades, y por ello resultan afectadas particularmente por los conflictos entre el trabajo y la familia. No parece que se haya producido una redistribución significativa de las responsabilidades familiares entre géneros. Y por ello, las responsabilidades familiares son, en su gran medida, una fuente de desigualdad de género.

Paralelamente, para las empresas existe una imagen persistente de que las mujeres no son serias en su trabajo ni en su carrera profesional debido a las responsabilidades familiares. Esta idea se refuerza sobre todo en contextos en los que un puesto de trabajo con potencial de desarrollo profesional exige invertir muchas horas y escaso apoyo para el cuidado de las personas a cargo. Esta imagen de las mujeres puede limitar las oportunidades profesionales entre las mujeres aunque no tengan hijos. Dicen Carrasco y García-Mina qué:

Aún cuando sean tan válidas, inteligentes y talentosas como los hombres, los empleadores preferirán a los varones antes que a las mujeres porque consideran que sean éstas, y no los hombres, las que sufran un descenso en su productividad debido al nacimiento de los hijos (Carrasco, García-Mina, 2005: 56).

En contraposición a lo que se dice de las mujeres, los hombres sufren las presiones del mercado laboral para que actúen como trabajadores ideales y dediquen largas jornadas al trabajo y empleo, dejando poco tiempo para la familia.

- SITUACION DE LA CONCILIACION DESDE LA PERSPECTIVA LEGAL

Para situarnos en el marco legal en materia de conciliación es importante apuntar primero que la normativa relativa a la conciliación de la vida profesional y personal es muy extensa. Aquí vamos a desarrollar solamente y de forma breve la legislación vigente a nivel europeo (unión europea), y la propia española. Además vamos a mencionar algunos puntos que se refieren a políticas de igualdad y no discriminación por razones de sexo pues como ya se ha visto a lo largo del marco teórico, la problemática de género está presente en gran medida dentro este conflicto.

Puesto que este se trata de un trabajo sobre las PYMES de Aragón, deberíamos hablar de la legislación en materia de conciliación vida familiar-laboral existente a nivel regional. Pero la competencia en esta materia es estatal, de modo que no existen leyes propias de la comunidad autónoma de Aragón en esta materia.

Así pues las leyes nacionales más importantes en esta materia que nos afectan son:

La ley de conciliación de vida familiar y laboral:

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

Y los artículos en referencia a esta materia de las leyes:

- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014).

Es interesante, para valorar la situación de nuestro país, hacer una comparativa con otros países de la unión europea.

Tabla1: tabla comparativa entre países de la Unión Europea

País	Maternidad		Excedencia y retribución		
	Baja	Prestación económica	Mínimo garantizado por ley	Prestación Económica	reserva del puesto trabajo
Alemania	14 semanas	100% salario	114 semanas	300 euros/mes los primeros 6 meses, entre el 7 y el 24 mes en algunos casos, el resto no remunerada	49 semanas
Austria	16 semanas	100% salario	96 semanas	436 euros durante 18 meses	64 semanas
Bélgica	15 semanas	82% del salario los 30 primeros días, 75% del salario	12 semanas	Salario mínimo interprofesional	18 semanas
Bulgaria	19,2 semanas	90% del salario	96 semanas	Salario mínimo interprofesional	96 semanas
Chipre	16 semanas	75% del salario	13 semanas	no remunerada	11 semanas
Dinamarca	18 semanas	100% del salario, con un máximo de 419 euros por semana	32 semanas	90% del salario, con un limite de 32 semanas	47 semanas
Eslovaquia	28 semanas	55% del salario como máximo	140 semanas	95 euros/mes aproximadamente	58 semanas
Eslovenia	15 semanas	100% del salario, en ocasiones oscila entre el 55% y el 250%	37,1 semanas	100% del salario	38 semanas
España	16 semanas	100% del salario	144 semanas	no remunerada	50 semanas
estonia	18 semanas	100% del salario	34,1 semanas	100% del salario con un Max. Y un min. una media del 66% del salario durante 26 semanas, el resto 350 euros/mes.	38 semanas
Finlandia	17,5 semanas	media del 66% del salario	26 semanas		99 semanas
Francia	16 semanas	100% del salario con un máximo de 61,11 euros por día	144 semanas	no remunerada (485 euros a partir del segundo hijo)	50 semanas
Grecia	17 semanas	100% con un máximo de 53,55 euros por día	14 semanas	no remunerada	11 semanas
Holanda	16 semanas	100% del salario común máximo de 165 euros por día	13 semanas	no remunerada	11 semanas
Hungría	24 semanas	100% del salario para las mujeres aseguradas	96 semanas	79% del salario con un máximo	114 semanas
Irlanda	18 semanas	14 semanas: 70% del salario con un máximo de 232,40 euros	14 semanas	no remunerada	11 semanas

		semanales, el resto no remunerado			
Islandia	forma parte del periodo de excelencia	80% del salario	36 semanas (12 para la madre, 12 para el padre y el resto compartido)	80% del salario	26 semanas
Italia	20 semanas	mínimo 80% del salario	40 semanas	30% del salario	24 semanas
Letonia	16 semanas	100% del salario	144 semanas	Salario mínimo interprofesional	50 semanas
Liechtenstein	20 semanas	80% del salario anterior a la baja	12 semanas	no remunerada	10 semanas
Lituania	18 semanas	100% del salario	144 semanas	70% del salario	148 semanas
Luxemburgo	16 semanas	100% del salario	26 semanas	Salario mínimo interprofesional	54 semanas
Malta	14 semanas	100% del salario durante 13 semanas el resto remunerada	12 semanas	no remunerada	9 semanas
Noruega	9 semanas	hasta un máximo del 80% del salario	29 semanas (100%) 39 semanas (80%) 5 semanas reservadas para el padre	80% del salario anterior a la baja durante las 39 primeras semanas	68 semanas
Polonia	16 semanas para el primer nacimiento y 18 para los siguientes	100% del salario	144 semanas	60% del salario para familias de bajos ingresos, el resto no remunerada	50 semanas
Portugal		100% del salario	24 semanas	no remunerada	21 semanas
Reino Unido		90% del salario (6 semanas) salario mínimo (20 semanas)	13 semanas	no remunerada	25 semanas
Rep. Checa	28 semanas	69% del salario	156 semanas	113 euros	58 semanas
Rumania	18 semanas	85% del salario	96 semanas	85% del salario medio bruto	96 semanas
Suecia	12 semanas	80% del salario	68 semanas	80% del salario durante 390 días, 6,5 euros diarios durante 90 días	118 semanas

Fuente: Vallejo (2008)

En comparación con otros países de la Unión Europea podríamos decir que España se encuentra en un punto muy intermedio. Ciertamente tiene un permiso por maternidad mayor que varios países y con el 100% del salario retribuido. Pero el hecho de que, aunque mayor en duración que muchos, la excedencia no sea retribuida en ningún caso es algo que le resta puntos y

dificulta las posibilidades de conciliación en los momentos en que los hijos tienden a necesitar más atención.

CAPÍTULO III.
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Para clasificar la investigación hemos utilizado las teorías de Alvira (1992) que dice que las dos dimensiones más relevantes para clasificar las investigaciones son la dimensión descripción/explicación y la dimensión cualidad/cantidad (Alvira, 1992).

Atendiendo a la primera dimensión, Francisco Alvira nos indica que existen tres tipos de investigaciones: las exploratorias, las descriptivas y las explicativas. El profesor Alvira define las investigaciones exploratorias como "Una investigación de dimensiones reducidas -referida esta reducción al espacio, al tiempo o a los recursos o a todo a la vez- anterior a la investigación propiamente dicha" (Alvira. 1992: 64).

La diferencia principal con respecto a otros tipos de investigación es su carácter de ensayo o prueba además del carácter limitado o reducido de su planteamiento.

La meta de esta clase de investigaciones puede ser variada. Frecuentemente suele orientarse este tipo de investigación a "Bien a formalizar y hacer más riguroso el planteamiento sustantivo/teórico, bien a ensayar algunas de las diferentes fases del proceso investigador."(Alvira. 1992: 64).

Cuando este tipo de investigaciones se plantea como un estudio previo en el proceso investigador, en realidad nos encontramos ante la primera parte de un estudio más generalizado.

Se suele recurrir a los siguientes métodos:

- Estudio bibliográfico de la materia
- Entrevista a expertos en la materia o investigadores especializados y otras autoridades.
- Estudio de casos particulares Alvira (1992).

Así pues este será el tipo de investigación que realizaremos pues su carácter limitado así como inicial se ajusta a las intenciones de este trabajo que

pretende hacer una pequeña inmersión inicial el estado actual de la conciliación y la problemática de esta de cara a un posible futuro estudio más amplio.

Si atendemos a la segunda dimensión, la dimensión cantidad/cualidad encontramos dos perspectivas opuestas de investigación social:

La perspectiva humanista/cualitativa: Esta perspectiva pone énfasis en el lenguaje, en la interpretación de los hechos humanos y en la toma del punto de vista del actor (Alvira, 1983).

La perspectiva cientifista/cuantitativa: Esta perspectiva hace hincapié en la formalización de teorías, en la explicación, en la contrastación empírica y en la medición objetiva de fenómenos (Alvira, 1983).

Teniendo en cuenta este aspecto entendemos que el modelo humanista se ajusta más a las intenciones del trabajo pues su carácter es reducido ya que pretende estudiar casos particulares.

En virtud a las teorías antes expuestas, podemos indicar que la presente investigación es de tipo cualitativa y de carácter exploratoria. Debido a que la pretensión ha sido explorar y ahondar en la situación en el ámbito de la conciliación laboral-familiar, los conflictos que se producen en la situación si es que los hay y las consecuencias que para el trabajador tienen.

2. POBLACIÓN

El universo de estudio es el de los trabajadores en pequeñas y medianas empresas que operan en la comunidad autónoma de Aragón. En la comunidad autónoma de Aragón existen 92.096 y de ellas 44.441 tienen trabajadores asalariados, Fundación Economía Aragonesa (2011).

3. MUESTRA

El tamaño de la muestra que hemos decidido utilizar es de 15 hombres y mujeres, actualmente empleados en pequeñas y medianas empresas del territorio aragonés de una edad que abarque desde los 25 a los 40 años. La edad media española y aragonesa para la maternidad según el Instituto Nacional de Estadística es de 31 años así que es alrededor de esta edad donde aparecieron mayores problemas de cara a la conciliación debido a la existencia de hijos.

4. TÉCNICA DE RECOPIACIÓN DE DATOS

Para la obtención de los datos que nos permitan llevar a cabo la investigación hemos utilizado el método de la entrevista estructurada que, atendiendo a lo que dicen Taylor y Bogdan (2013), consiste en la administración oral al entrevistado de un cuestionario de preguntas cerradas. Esta modalidad consiste en la realización de preguntas elaboradas y planificadas con la intención de intentar conversar con el entrevistado en una secuencia determinada (Taylor y Bogdan, 2013)

La entrevista, según Taylor y Bogdan (2013), debe tener como características para diferenciarse de una conversación cotidiana la preparación sistemática, la orientación estratégica hacia un fin y el control mediante un método teórico. Este método de recopilación de datos es, según Rojas (1995), muy útil para las investigaciones exploratorias pues permite conseguir información abundante y básica.

5. INSTRUMENTO DE RECOPIACION DE DATOS

El guión de entrevista constaba de quince preguntas repartidas en cuatro apartados que se correspondían con las variables a estudiar.

Estos apartados son los siguientes:

- La percepción por parte del trabajador de problemas de conciliación
- La existencia de conflictos abiertos en la empresa debido a problemas de conciliación
- La percepción del trabajador sobre la actitud de la empresa en materia de conciliación
- La existencia de consecuencias del conflicto tanto laborales como familiares

Las preguntas versaban sobre temas como:

- Actitudes y valoraciones frente a la conciliación
- Usos de tiempo
- Medidas de conciliación que le afectan
- Conflictos en la empresa debido a la conciliación
- Consecuencias del conflicto

6. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

La información se obtuvo mediante entrevista cara a cara que se guardaron mediante instrumentos de grabación electrónicos. Una vez obtenidas dichas grabaciones fueron transcritas a papel respetando lo máximo posible las intervenciones de los entrevistados.

La interpretación de una entrevista tiene tres modalidades:

- La perspectiva estructuralista: Interpreta los datos y relatos en función de y dirigido por un modelo predeterminado.
- La interpretación hermenéutica: Centrada en el propio texto busca los sentidos ocultos del mismo, tratando al texto como productor de sucesivos sentidos.
- La comprensión escénica: No pretende reconstruir los contenidos ocultos u originales sino situarlo en la escena concreta de su producción,

distinguiendo entre las escenas de la propia entrevista, del sujeto entrevistado y del contexto histórico-social.

En nuestro caso hemos utilizado una perspectiva esencialmente estructuralista ya que nos hemos limitado a interpretar los datos en función del modelo teórico que ya hemos establecido (Köhler y Martín, 2009).

CAPÍTULO IV.

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

1. EXPOSICIÓN DE LOS DATOS

- PERCEPCIÓN DEL TRABAJADOR EN RELACIÓN A LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

En cuanto a la percepción por parte del trabajador de problemas de conciliación hemos obtenido datos de los trabajadores desde varias facetas del problema.

Al entrar a comprobar si los trabajadores consideran que la conciliación trae problemas todos los entrevistados han respondido que sí. Varía la contundencia de la respuesta pues, como veremos más adelante en otros apartados, se puede percibir que aquellos que experimentan menos problemas no responden con tanta rotundidad, empleando fórmulas como "A veces sí", "Aunque de momento no tengo problemas considero que sí podrían aparecer"... Así pues vemos que independientemente de la afección personal todos perciben que existe una conflictividad inherente a la conciliación.

Cuando se ha preguntado por aquellos aspectos que suelen dar lugar a mayores fricciones entre empresa y trabajadores los entrevistados nos dieron respuestas que también se centran en un motivo muy claro, el horario. Sin embargo los motivos difieren muy claramente entre personas. Varias personas argumentan que la jornada partida es un problema ya que rompe mucho la dinámica diaria. También los trabajos a turnos y la dificultad que estos provocan a la hora de organizar una rutina semanal constante. Por su parte las personas que conviven con parejas y tienen hijos que dependen de ellos argumentan que el motivo que causa mayor cantidad de problemas es la incompatibilidad de horarios con los de la pareja o los colegios de los hijos.

Sin embargo también hay casos que se salen del margen y consideran que las medidas de mejora dependen del propio trabajador, mediante la organización propia y sin que la empresa deba entrar a tomar parte.

Cuando les preguntamos por las soluciones que ellos creen que deberían tomarse para que estas situaciones mejoren o se solucionen tenemos una

multitud de reivindicaciones. En general, como se expone en el punto anterior, las principales sugerencias van en torno a la mejora de horarios. Por parte de las personas que tienen hijos se propone el que los horarios se ajusten más a los de los niños o incluso se sugiere la creación de más guarderías o incluso guarderías de empresa.

La flexibilización del horario de trabajo es una petición común a todos los trabajadores independientemente de si son varones o mujeres y si tienen hijos o no. Así pues se ve que por regla general los trabajadores ven su jornada laboral muy larga y rígida, como algunos apuntan, la implantación de un trabajo por objetivos podría ser de ayuda en muchos empleos a la hora de mejorar la conciliación. Además existen otras sugerencias como el teletrabajo, las ayudas económicas de cara al pago de servicios del hogar que atiendan cuidados de familiares, hijos y tareas de la casa... Se pide también que la Ley actúe con más contundencia para que más medidas sean implantadas y las que ya están en vigor sean mejoradas. Pero sobre todo lo que traslucen varias respuestas es que los trabajadores piden un cambio de actitud que permita mejorar la comunicación entre empresa y trabajadores para entender las necesidades mutuas y ser más eficientes y efectivos.

Cuando preguntamos sobre la influencia que tiene esta problemática de conciliación en la vida ordinaria podemos ver que todos los trabajadores creen que si estos conflictos y problemas no son solucionados la vida personal no puede desarrollarse conforme a lo que se esperaría. La aparición de problemas de estrés que afectan a la persona y el albergar cada vez más animadversión para con la empresa son ejemplos de problemas psicológicos que nos han relatado y que impiden desarrollar una actividad diaria normal. También aparecen problemas con respecto al tiempo que debería dedicarse al ocio. El hecho de tener que sacrificar vacaciones para atender tareas o urgencias que puedan surgir es un problema serio pues el trabajador no descansa como debe y esto repercute tanto en la vida ordinaria como en la laboral. La posibilidad de hacer una vida familiar más rica es una de las consecuencias que tendría la solución de este problema. Las personas con hijos apuntan también el hecho

de que no pueden atender con propiedad a los pequeños y si esto se solucionara la cotidianidad mejoraría muchísimo, tanto para ellos como para sus familias. Además las ayudas económicas que pudieran otorgarse serían un alivio de cara a quebraderos de cabeza que se producen debido a la incapacidad, económicamente hablando, de contratar algunos servicios.

- EXISTENCIA DE CONFLICTOS EN LA EMPRESA DEBIDO A PROBLEMAS DE CONCILIACIÓN

El siguiente punto que hemos querido conocer es la situación presente en las empresas. La existencia de conflictos, la resolución de los mismos y las nuevas necesidades que pueden provocar.

Cuando preguntamos si experimentan o han experimentado situaciones problemáticas para la conciliación tenemos dos grandes grupos. Por un lado tenemos a aquellos que tienen a su cargo niños. Estos establecen sus problemas principalmente por el hecho de no poder compaginar los horarios propios con los de los hijos. El hecho de que los horarios sean distintos y el no poder llevarlos al médico cuando es necesario supone un gran problema para este grupo de personas. Como nota discordante encontramos a un trabajador con hijos que, según sus propias palabras, ya ha acabado por acostumbrarse y para él ya la rutina la tiene organizada.

Si analizamos a las personas que no tienen niños y no conviven en pareja podemos ver que sus respuestas se encaminan más al ocio y la organización personal. Problemas como horarios que impiden realizar hobbies, cambiar planes de viaje o atender a otras obligaciones, el ejemplo más repetido es el de acudir al banco, son algunos de ellos. También se apunta el hecho de que perder las vacaciones para estos asuntos resulta un quebradero de cabeza pues impide utilizarlas para lo que realmente están pensadas: el descanso del trabajo. También se apunta el problema de las diferencias de horarios con parejas que debilitan las relaciones y fuerzan a buscar soluciones a veces un tanto complicadas. Por último se indica que el tema de los estudios

compaginados con el trabajo es un problema pues en un mundo donde se pide estar en constante renovación la dificultad de mantenerse al día a la vez que se trabaja supone algo a considerar. A pesar de todo muchos de los trabajadores que no conviven con pareja y tienen hijos a cargo consideran sus problemas como algo menos importante pues no tienen nadie que dependa de ellos y eso facilita mucho su situación cotidiana.

Cuando nos interesamos por las nuevas necesidades que crean estos problemas a los trabajadores las respuestas también se ven influidas por los problemas que hemos expuesto antes. La necesidad de contratar personal para que realice las tareas del hogar o atienda a los niños, la organización con respecto a los pequeños y el gasto, tanto de tiempo como de dinero que esto supone son las nuevas necesidades que han aparecido para los trabajadores con hijos. El pedir ayuda a padres, hermanos y familiares también es una práctica común que en caso de no existir esta problemática no sería necesaria. En cuanto a las personas sin cargas familiares su principales necesidades nuevas son la necesidad de una organización mucho más estricta y minuciosa de su tiempo libre de manera que puedan llegar a realizar todas las actividades y obligaciones y, además, mantener el contacto con amigos y familiares para evitar que las relaciones se deterioren.

Cuando preguntamos sobre la resolución de los conflictos y, en opinión del trabajador, si dicha solución ha sido satisfactoria también nos encontramos opiniones muy diversas. Cinco de los entrevistados nos han dicho que el conflicto no se ha resuelto de forma satisfactoria en absoluto y sigue permaneciendo latente en la actualidad. Una de las trabajadoras apunta que *con la crisis no estamos para pedir* una afirmación interesante pues refleja la posición de aquel que no tiene la posibilidad de pedir mejoras debido a la precariedad del empleo actual. Un trabajador apunta que aunque sí ha resuelto varios problemas otros siguen permanentes debido a imposibilidades. Uno de los padres de familia entrevistados afirma, como ya hemos reflejado antes, que su rutina ya la tiene marcada y que *se organiza con lo que tiene*

Varios trabajadores comentan por su parte que sí han solucionado sus problemas. Ya sea mediante el diálogo con los jefes, mediante la consecución de horarios mejores, cambios de turno o una consecución de mayor flexibilidad de horarios y recuperación de horas.

La última pregunta para valorar, como decimos, la existencia de conflictos en la empresa, fue que si conocían casos que los trabajadores hubiesen podido presenciar en la empresa y que hubieran afectado a algunos compañeros.

Como es obvio en este campo se abren muchos y variados casos. Los entrevistados nos apuntan situaciones como excesos de volúmenes de trabajo que condicionan largas jornadas laborales y provocan estrés. Se mencionan determinados puestos que, por sus características intrínsecas, tienen jornadas muy variables y por tanto los trabajadores que los ocupan tienen serios problemas de conciliación. Los horarios también son mencionados como causa de problemas de conciliación en compañeros de trabajo, además se menciona a compañeros que deben desplazarse a distinta localidad de la de residencia, cosa que aún agrava más los problemas para conciliar horarios con familia y tareas domésticas o hobbies. En compañeros con familia a cargo aparecen problemas como los ya mencionados de hacerse cargo de niños o mayores incapacitados y de coordinar las vacaciones con la pareja. Se apunta también casos de compañeros que abandonan el puesto por imposibilidad de conciliar la vida laboral y la familiar. Algunos trabajadores han mencionado que en su empresa se han dado casos de denuncias y amenazas entre trabajadores y empresarios. Como caso curioso contado por un entrevistado podemos apuntar que relató el siguiente caso

“contratan a una mujer y cuando se enteran de que está embarazada la despiden (hablo de casos reales eh, conocimiento cercano) cuando se enteran de que está embarazada la echan, y le dicen que se incorpore bueno cuando pase su baja y todo eso que ellos no han tenido que pagar nada... y que cuando quiera que se incorpore, cuando hayan pasado los 4 meses y que entonces ya le vuelven a hacer el

contrato, y ellos reciben antes la subvención de lo de contratar a la mujer," (entrevistado núm. 8)

Como última reflexión uno de los trabajadores que hemos entrevistado afirma que *Los compañeros que no tienen niños no suelen tener problemas*

- PERCEPCIÓN DEL TRABAJADOR SOBRE LA ACTITUD DE LA EMPRESA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

Para valorar la percepción del trabajador sobre la actitud de la empresa en materia de conciliación se hicieron preguntas que permitieran verse cómo afronta y reacciona ante los problemas en las PYMES aragonesas.

Al interrogarles por la actitud de la empresa las opiniones de los entrevistados fueron polarizadas. Unas pocas personas respondieron que exclusivamente se ciñe a lo legal, otros de los encuestados respondieron que es mala, y dos respondieron que incluso se saltan la ley por impagos de permisos, mal informando al trabajador de sus derechos, o incurriendo en fraude de ley por despidos y contrataciones de esas mismas personas para ahorrarse la baja maternal, por ejemplo.

También hubo personas respondieron que no se involucra o que sólo se queda en intenciones, y otro entrevistado calificó la actitud como severa y autoritaria. Dos personas, por el contrario, dijeron que la actitud de la empresa era buena, y varios más la describieron como flexible y dialogante. Un entrevistado dijo que cada día era más abierta aunque aún le queda mucho camino.

Son las mujeres con hijos las que mayor negatividad expresan en la respuesta, tres de tres mujeres con hijos encuestadas respondieron de este modo. Los hombres con hijos, por su parte, tienen menor queja, uno opina que no se involucra y otro que aún le queda camino por recorrer y un tercero que tiene una actitud dialogante pero *todo se queda en intenciones* y un cuarto hombre entrevistado sin hijos responde que su empresa es flexible.

Cuatro son las mujeres sin hijos entrevistadas, dos creen que tiene una actitud positiva y las otras dos negativa, que no se implica y la otra dice que la empresa *les conviene que estén calladito*. Y sobre los hombres sin hijos también existe disparidad, dos de ellos la ven severa autoritaria y que no se implica y los otros dos flexible y buena.

Cuando tratamos de averiguar sobre la adaptación de la empresa a las problemáticas encontramos que la mayoría contesta de forma negativa. Tres personas respondieron rotundamente que no, cuatro que poco o no mucho, dos que no pero por motivos económicos y una persona respondió que sólo en caso de que no le quedara más remedio. Solo cuatro personas respondieron que sí.

Las mujeres con hijos encuestadas volvieron responder con rotunda negatividad. Los hombres con hijos entrevistados que son cuatro han respondido, uno que sí y los otros tres que sólo en caso de que no le quedara más remedio o no mucho y explican que es por motivos económicos.

Las mujeres sin hijos, que son tres, una opina que sí y las otras dos que no mucho. Los hombres sin hijos afirman que es poca la adaptación, menos en un caso que sí considera que su empresa se adapta.

Siendo la siguiente cuestión el saber cómo reacciona la empresa, nuestros encuestados tienen diversas respuestas. Dos han respondido que mal, dos que sí no se resuelve el conflicto fuerza el abandono o el despido procedente, o incoordinan al trabajador con traslados, cambio de horarios y de funciones... Una persona dice que su empresa se ciñe a lo legal, y tres que no reacciona y que lo ve como una obligación del trabajador y no de la empresa, tres dicen que la empresa no cede con expresiones como: *barre para casa y no dan el brazo a torcer* explica este trabajador en concreto que la empresa explica su económicamente precaria situación para dar explicaciones al tema.

Dos personas respondieron que dependía del caso y que no había vivido ninguno. Y sólo tres de los quince encuestados dijeron que la empresa intenta llegar a un acuerdo

Las mujeres con hijos son, nuevamente, las que más se quejan, exponen que reacciona mal cuando se produce un conflicto o que se ciñe a lo estrictamente legal. Los hombres con hijos creen que no reacciona, puesto que el problema es del trabajador, que reacciona mal o *que barre para casa y no dan el brazo a torcer*. Y solamente uno dice que intenta llegar a un acuerdo.

Las mujeres sin hijos opinan que no ceden, *si no lo haces hoy lo haces mañana* refiriéndose a que tu obligatoriedad de la tarea y la acumulación del volumen de trabajo. Y solamente una explica que intenta llegar a un acuerdo. Una cuarta responde que no ha vivido ningún conflicto de estas características.

Los hombres sin hijos exponen, dos de ellos que intenta llegar a un acuerdo, aunque uno puntualiza que no se involucra mucho. Uno explica que depende del caso y un cuarto que si no se resuelve el conflicto fuerza el abandono o el despido procedente.

- EXISTENCIA DE CONSECUENCIAS LABORALES O FAMILIARES DEL CONFLICTO

Como colofón a la investigación hemos querido averiguar la existencia de consecuencias del conflicto, tanto laborales como familiares. Para esto se ha preguntado a los encuestados por varios aspectos de este tema

Primeramente hemos preguntado por las consecuencias directas del conflicto, tanto si afectan al trabajo como si afectan al ámbito personal.

De los quince entrevistados, dos exponen problemas de carácter personal a nivel individual sobre desgaste personal y estrés, seis dicen tener riñas y situaciones tensas con la familia, uno dice que su familia cuenta menos con él y otro que ha tenido que recurrir a familiares para la resolución de tareas fruto de la falta de conciliación entre vida personal y vida laboral

Dos exponen problemas de carácter económico por la contratación de servicio doméstico. Dos se quejan de consecuencias negativas en el trabajo, sobre el estado de ánimo en el centro de trabajo o conflictos en él. Una se queja de

horarios raros y poco tiempo para estudiar. Y cinco de ellos dijeron no tener mucho problema.

Las mujeres con hijos son las dos personas que estresan queja sobre alto nivel de estrés, de las tres, dos expresan tener riñas y una problemas económicos y problemas en el trabajo. De los cuatro hombres con hijos dos se quejan de los gastos ocasionados por el servicio doméstico necesario, uno por tener que recurrir a familiares y el otro se queja de que su familia cuenta menos con él.

De las cuatro mujeres sin hijos tres dicen no tener mucho problema, aunque dicen ver afectado su estado de ánimo en el trabajo o quejarse de horarios raros y no tener mucho tiempo para estudiar, se queja una y una cuarta dice tener problemas con la familia. De los tres hombres sin hijos encuestados dos dicen no tener muchas consecuencias directas y otro dice que debe pedir favores personales a familiares para solventar tareas y eso le causa riñas

También nos hemos interesado por los métodos de compaginación de vida laboral y familiar de los encuestados.

De los quince entrevistados ocho dicen que con una buena planificación, organización y optimización del tiempo. Cuatro usan servicio doméstico y dos ayuda de la familiares. Y uno dice dialogar con la empresa.

De las tres mujeres con hijos entrevistadas dos resuelven la situación con ayuda externa y una con una óptima organización. Tres de los hombres con hijos entrevistados dicen que es importante la organización, dos usan ayuda externa y uno ayuda de la familia

Las mujeres sin hijos no tienen mayor problema y con organizar las tareas y el tiempo lo resuelven sin dificultades. Tres de los hombres entrevistados sin hijos dicen ser importante la planificación, uno dice dialogar con la empresa y otro pedir ayuda a la familia.

Por otra parte hemos preguntado sobre la posible mejora de la calidad del trabajo debido a una mejor actitud y motivación si se solucionaran estos problemas positivamente.

De las quince personas entrevistadas doce dicen que si, una añade que por

salud mental y física, ocho dicen que mejoraría su eficiencia y calidad de vida. Y uno dice no tener problemas por el momento.

De las tres mujeres casadas y con hijos las tres dicen que sí, una dice que por salud mental y física, otra que sería más agradable y la otra que para disfrutar más del trabajo y mejorar la eficiencia. También todos los hombres casados y con hijos dicen que sí, dos dicen que aumentaría su eficiencia.

Tres de las cuatro mujeres sin hijos entrevistadas dicen que sí, dos dicen que es fundamental para ser productivo, y una dice que de momento no ha tenido problemas. Los tres hombres sin hijos entrevistados dicen que sí y dos señalan la relación con el rendimiento.

Por último hemos querido que nos cuenten sobre otros casos de problemas de conciliación y sus consecuencias para valorar también como se perciben desde fuera estos problemas y ampliar el estudio con más datos.

Doce personas de quince han respondido que sí y tres que no que ellos tengan consciencia. Señalan la mayoría que los que mayor problema tienen son los que tienen hijos por incompatibilidad de horarios, y que son problemas personales que se llevan de manera privada y por ello sólo se intuían y no tenían verdadera consciencia de ellos.

Han observado problemas por estrés o depresión, evitar el ir al médico o realizar tareas por seguir asistiendo al trabajo, problemas de carácter económico a causa de la necesidad de servicio doméstico, o abandono del trabajo por incompatibilidades. Y tres personas han respondido que no ha observado otras consecuencias derivadas de estos conflictos en compañeros de trabajo.

2. ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA

Como hemos expuesto en el capítulo teórico, los conflictos consideramos que el conflicto por falta de conciliación vida laboral-familiar es tanto intrapersonal, como interpersonal.

En el plano intrapersonal entrarían los aspectos más psicológicos que se nos exponen como pueden ser aquellos conflictos que se producen por el choque interno de ideologías o intereses. La falta de tiempo para realizar hobbies y atender a la familia provoca, tal como nos han dicho una inestabilidad emocional interna que causa estrés y agudiza problemas psicológicos internos que luego repercuten en la creación de los problemas interpersonales. Vemos que las personas se encuentran en una situación en la que deben elegir entre *el mal menor* es decir, escoger las actuaciones que, aunque vayan en contra de sus principios e intereses personales, les produzcan una menor conflictividad y les permitan desarrollar de mejor manera su vida diaria. Un ejemplo que trasluce este pensamiento y este conflicto ese que nos plantea un entrevistado: *Con la crisis no estamos para pedir*. La coyuntura actual parece ser que es un agravante de estos problemas pues los trabajadores están dispuestos a transigir mucho más en asuntos que chocan con su sistema de valores y creencias.

Por su parte el aspecto interpersonal del conflicto es muy evidente. Estamos hablando de un conflicto que se desarrolla entre trabajador y empresario por unos recursos que son escasos, en este caso el recurso máspreciado para ambos es el tiempo. Ambas partes consideran el tiempo como algo que debe ser usado para los fines propios y por tanto la utilización del mismo es el problema que mayores quebraderos de cabeza provoca a ambas partes. Vemos en muchas respuestas que la flexibilización y adecuación de los horarios de trabajo sería la demanda más generalizada en los trabajadores. Las largas jornadas en turnos mal organizados provocan este tipo de conflictos. Además estos conflictos se agravan si entendemos que la influencia del factor interpersonal provoca que las personas se sientan atacadas y consideren que

la fuente de sus problemas es el empresario, por lo que aún más se acentúa la interpersonalidad del conflicto.

Sí es cierto que, como veremos más adelante, algunos trabajadores consideran que es problema suyo el trabajo de organización personal y aprendizaje e interiorización de los ritmos de la empresa. Pero subyace también aquí una conflictividad interpersonal pues todos consideran que esto es un conflicto, pero eligen muchas veces la vía de la evitación o adaptación al medio en el que se mueven para conservar sus estándares de vida y no alterar la rutina con problemas adicionales.

En otro plano también vamos a estudiar el conflicto a nivel estructural. Como ya hemos establecido en este nivel nos encontramos un conflicto a nivel intergrupual, enfrentando por un lado la parte de la empresa y los trabajadores por otro.

Las primeras trazas de el conflicto a este nivel las podemos ver en las primeras aproximaciones a los encuestados pues, cuando se les preguntaba sobre la problemática de la conciliación, todos contestaban que efectivamente les parecía un problema, independientemente de si les afectaba en el plano personal o no, pues la conciencia de clase como trabajadores les permitía identificar los problemas de los miembros del grupo y enfrentarse con la clase. La mayor parte de los trabajadores han observado problemas en sus compañeros y muchos de ellos consideran que el problema es de conflicto en dos perspectivas generales. La de la empresa y la de los trabajadores. Ya hemos expuesto en el marco teórico que esta dicotomía se da también en los estudios hechos hasta la fecha. La mayoría se centra eminentemente en una perspectiva de clase estudiando bien la perspectiva del trabajador y su problemática o la del empresario y sus intereses.

Otra faceta del conflicto que hemos considerado también a la hora de analizar estos conflictos es la del conflicto de relación. Esto es un conflicto que afecta a las relaciones no formales de la empresa pues el deterioro de la comunicación y la falta de la misma van minando dichas relaciones. Podemos relacionar el

asunto con el autor Moore (1995), que recordamos que también habla de conflictos de relación, pero le da una definición diferente que también se adecúa nuestro conflicto. Este autor habla de emociones fuertes, falsas percepciones, prejuicios y mala comunicación que llevan a conflictos falsos. Aunque sí hemos visto que en los datos se refleja que estos conflictos diarios llevan una fuerte carga emocional y posiblemente da lugar a después, en un ambiente de descontento, a una percepción errónea de las actitudes e intenciones del bando opuesto, disentimos en que, como dice la definición que da Deutsch de conflicto falso, este conflicto que carezca de base objetiva y que se base en falsas percepciones.

En este caso, aunque haya erróneas percepciones en un momento dado en el centro de trabajo, la base del conflicto es un hecho, que no pueda llevar a su hijo al médico o tenga que haber dejado al niño sólo en casa porque no se puede ausentar. Esta perspectiva errónea podemos rastrearla hasta el conflicto intrapersonal. Este conflicto está muy ligado al interpersonal y como ya hemos dicho estos conflictos tienen una base objetiva. En conclusión pues podemos afirmar que es cierto es que ciertas situaciones, comentarios o intenciones pueden ser leídos de una manera errónea, pero la base del conflicto no es irreal.

Como ya hemos dicho se trata de un conflicto de intereses entre las empresas y su visión sobre la aplicación de las medidas de conciliación y los trabajadores y sus necesidades y objetivos vitales. Claramente estamos ante un conflicto de intereses, choca el objetivo de ser eficiente de la empresa con el deseo del trabajador de cuidar de su familia o cualquier otro aspecto personal, estudios. Es una competición entre necesidades incompatibles o por lo menos percibidas como tales, cuyos intereses son materias sustanciales.

Podríamos ligar también en ese sentido el conflicto de valores, pues la divergencia entre la importancia que tiene para las partes las materias que provocan el conflicto, estando el trabajador sumamente afectado por algunas políticas y la empresas dándoles nula importancia, provocan este conflicto en

cuanto a los valores de las dos partes. Las empresas se ven distanciadas del mundo que las rodea como agentes independientes de las personas que las componen.

Seguimos en la dinámica de los conflictos destructivos. Pues los resultados son satisfactorios en la mayoría de los casos solo para alguna de las partes, y en ocasiones una de las partes puede estar satisfecha sólo por la pérdida de la otra, como en el caso de cogerse las vacaciones cuando le viene mal a la empresa aunque al trabajador no le venga bien porque no tiene planes de vacaciones, no coinciden con las de su cónyuge o cual otra circunstancia. Se entra en conflicto con una visión de destrucción del enemigo en la que solo cabe ganar cuando el otro pierde. La mentalidad de que ambos pueden ganar sigue sin entrar en la forma de abordar estas situaciones.

Respecto a las teorías del conflicto que tienen que ver particularmente con el que nos atañe, relacionaremos por un lado las teorías que tienen que ver con nuestro conflicto entendido como intrapersonal, como son: la teoría del psicoanálisis, la teoría de la frustración-agresión, la teoría del aprendizaje social. Y por otra parte las teorías relacionadas con nuestro conflicto entendido como interpersonal: la teoría de la interacción y la expuesta por Deutsch.

La teoría de la frustración-agresión también es aplicable pues la frustración es una consecuencia más que probable de este conflicto, que pueda desembocar en agresión y más probablemente en una agresión desplazada a otro trabajador, por ejemplo, ya que como explicábamos en el desarrollo de esta teoría el jefe es un obstáculo inaccesible.

La teoría del aprendizaje social que ya hemos mencionado está presente en todos los patrones que hemos analizado pues como se ha expuesto estamos constantemente viendo procesando y aceptando comportamientos pautas y actitudes que vemos de nuestro entorno, la empresa y más aún ante una situación de conflicto en la que hay mucho que perder, no va a ser menos, y lo mismo en el caso de la teoría de la interacción social, pero en un entorno organizacional un condicionante muy importante y que coarta bastante la

natural interacción son las relaciones formales que hay en él, las autoridades que hay que respetar.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

La conciliación de la vida familiar y laboral ha sido y sigue siendo un problema al que se enfrentan todos los trabajadores. Independientemente de la afección del problema todos consideran que es un asunto muy importante a resolver si queremos que los seres humanos desarrollemos plenamente una trayectoria vital satisfactoria.

Se han dado muchos pasos en el camino de la conciliación tanto en forma de leyes como en políticas de empresa. Y también la mentalidad está cambiando progresivamente. Pero el diálogo sigue siendo esencial y es aquí donde creemos que se abre el camino a tomar para conseguir organizaciones más eficientes con trabajadores que se sientan a gusto y den su mayor esfuerzo en la organización debido a que los problemas familiares no suponen un impedimento.

Un apunte que es necesario realizar es el hecho de que nuestro país sigue a la zaga en políticas de conciliación y estudios. Además, y este punto ha sido uno de los más resaltados, los tiempos de trabajo en nuestro país siguen siendo, a juicio de los trabajadores, excesivos y caóticos. España sigue a la cabeza de Europa en número de horas trabajadas al año y eso es algo que se nota en las preocupaciones que refleja el estudio.

El hecho de que la mayor parte del tejido empresarial español este compuesto por pequeñas y medianas empresas, las cuales disponen de pocos medios para llevar a cabo políticas de conciliación, es un factor que hay que contar. Quizás debería ser por aquí por donde deberían apuntar las medidas que favorecieran la aplicación de estas políticas para crear empleos sólidos y empresas cada vez más potentes.

Debería considerarse el uso del trabajo a tiempo parcial, el teletrabajo y otros posibles métodos como formas de facilitar la conciliación sin repercutir en la producción de la empresa. Existe poca voluntad por parte de la mayoría de empresas para incluir estas medidas dentro de su estrategia empresarial así que son escasas las empresas que junto a sus procesos productivos y estrategias diarias incluyan este tipo medidas conciliatorias y que permitan el

simultaneo desarrollo positivo de ambos aspectos de la ecuación: La visión de la empresa y la vida del trabajador. Dichas medidas repercutirían en una mejora de la calidad del trabajo.

La aplicación de medidas de medidas como planes de flexibilidad y de conciliación, entre otras pautas a seguir es uno de los caminos para conseguir ese trabajo de calidad al que aspira la sociedad moderna. Estas medidas deberían ahondar en nuevas formas de la organización del trabajo, tiempos de trabajo, permisos y excedencias existentes para la conciliación de la vida laboral y personal. La creación de permisos individualizados para ser usados por los padres, así como garantizar, mejorar y extender los derechos durante el ejercicio de los permisos parentales debería ser otra política muy a tener en cuenta.

El conflicto laboral se sigue viendo como un conflicto destructivo en el que solo vale ganar y obtener lo que se quiere ganando al otro. Con esta mentalidad no podemos avanzar en una conciliación positiva pues no se concibe la posibilidad de que los conflictos puedan ser constructivos y redundar en un beneficio mutuo que una más a las partes. Es otra faceta que debería cambiar, principalmente ya desde la enseñanza, para lograr en un futuro resultados positivos.

Por último debemos apuntar que a España le queda mucho por hacer pero además el contexto de crisis económica y las nuevas medidas que se van imponiendo desde el gobierno no son para nada acertadas en esta materia. La cada vez mayor exigencia de flexibilidad al trabajador sin una exigencia contrapuesta al sector empresarial solo supone que los problemas se agravarán y cada vez más serán los trabajadores que deberán renunciar a objetivos vitales para poder dedicarse a su empleo.

LIMITACIONES

Las limitaciones para elaborar el trabajo que hemos encontrado son varias. La primera es el desconocimiento de las medidas de conciliación por parte de los entrevistados. Esto hacía difícil encarar el tema para obtener las respuestas deseadas. El desconocimiento de muchos de los informantes de la legislación laboral creaba problemas debido a la confusión entre materias laborales, como por ejemplo la diferencia entre bajas por incapacidad temporal y permisos no retribuidos. Esta situación provocaba distorsiones en las respuestas que han hecho que en ocasiones no encontrásemos en ellas la información que necesitábamos.

Otra dificultad que ha limitado el trabajo ha sido el encontrar informadores adecuados y de calidad dispuestos a atender a nuestras entrevistas. Debido a que la problemática en cuestión versa sobre una materia delicada que puede cohibir a algunas personas a expresar sus opiniones.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alvira, F. (1983). Perspectiva cualitativa-perspectiva cuantitativa en la metodología sociológica, *Revista española de investigaciones sociológicas*, Nº22, p 53-76
- Alvira, F. (1992). La investigación sociológica. En Campo, S. del (ed.). Tratado de Sociología, (2ª ed. corr. y aum., 2ª reimp), vol. 1, pp. 61-94. Madrid: Taurus.
- Alzate, R.; Soletto, H. y Otero, M. (2007). *Mediación y solución de conflictos: habilidades para una necesidad emergente*. Madrid: Tecnos.
- Bandura, A. (1990). *Aprendizaje social y desarrollo de la personalidad*. Madrid: Alianza.
- Batt, R. y Valcour, P. M. (2003). Human resources practices as predictors of work-family outcomes and employee turnover. *Industrial Relations*, Vol. 42 núm. 2, p. 189-220.
- Berjano, E. (2001). *Interacción social y comunicación*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Carrasco, M^a. J., García-Mmina, A. (2005). *El ajuste trabajo-familia desde una perspectiva de género*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- De Luis, M^a P.; Martínez, A.; Pérez, M.; Vela, M^a J. (2002). "La flexibilidad de la empresa y la conciliación de la vida laboral y familiar", *Boletín Económico del ICE*, Vol. 2741, p. 37-50.
- DeChile.net. (2012). *Etimología del conflicto*. Disponible en: <http://etimologias.dechile.net/?conflicto>
- Deutsch, M (1989). *Teorías en psicología social*. México: Paidós Mexicana
- Deutsch, M. (1977). *The resolution of conflict: constructive and destructive processes*. Disponible en:

<http://books.google.es/books?id=qmGEiPU-O-cC&printsec=frontcover&dq=The+resolution+of+conflict:+constructive+and+destructive+processes&hl=es&sa=X&ei=ttCTUbHNLq2M7AanzYD4Cg&ved=0CDgQ6AEwAA#v=onepage&q=The%20resolution%20of%20conflict%3A%20constructive%20and%20destructive%20processes&f=false>

- En la base de datos de Noticias Jurídicas. *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*. Disponible en: http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/l31-1995.html
- En la base de datos de Noticias jurídicas. *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*. Disponible en: http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/l39-1999.html
- En la base de datos de Noticias Jurídicas. *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014)*. Disponible en: http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/lo3-2007.html
- En la base de datos de Noticias Jurídicas. *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014)*. Disponible en: http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdleg1-1995.html
- En la base de datos de Noticias Jurídicas. *Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014)*. Disponible en: http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/rdleg1-1994.html
- En la base de datos de Noticias Jurídicas. *Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdl3-2012.html

- Freud, S. (1984). *Introducción al psicoanálisis*. Madrid: Alianza.
- Fundación Economía Aragonesa. (2011) *Informe anual de la empresa Aragonesa*. Disponible en: <http://www.fundear.es/fotosbd/13005243rad0A1A5.pdf>
- IESE, Business School. (2006). *Análisis sectorial de las políticas de conciliación conclusiones del estudio IFREI 2006 basado en 360 empresas*. Disponible en: <http://www.iese.edu/research/pdfs/ESTUDIO-41.pdf>
- Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad). (2005). *Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas (Informe de resultados)*. Madrid: Autor. Disponible en: <http://www.inmujer.es/fr/observatorios/observIguualdad/estudiosInformes/docs/007-conciliacion.pdf>
- Köhler, Holm-Detlev y Martín Artiles, Antonio (2009). *Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales*, 3ª edición, Ed. Delta Publicaciones, Madrid.
- Martínez, M^a. C. (2009). *Género y conciliación de la vida familiar y laboral*. Murcia: Universidad de Murcia, Servicio de Publicaciones.
- Moore, C.W. (1995). *El proceso de mediación: métodos prácticos para la resolución de conflictos*. Barcelona: Granica
- Pereda, S. (1986). *Psicología experimental*. Vol. 1, Metodología. Madrid: Pirámide, D. L.
- Pondy, L.R. (1989). Readings in Managerial Psychology. *Organizational conflict: Concepts and models*. (pp. 513-531). Recuperado de <http://books.google.es/books?id=dwTvE44DOgQC&pg=PA513&lpg=PA513&dq=pondy+Organizational+conflict:+Concepts+and+models&source=bl&ots=sQtPnZ6MAM&sig=awjm8mfAcY87yQZkmApyNP0gy6k&hl=es&sa=X&ei=HcOTUaK1OsaThge8ooHQAaw&ved=0CDgQ6AEwAA#v=onepage&>

[q=pondy%20Organizational%20conflict%3A%20Concepts%20and%20models&f=false](#)

- Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española* (22.a ed.). Madrid, España: Autor.
- Robbins, S. P., (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rojas, R (1995). Guía para realizar investigaciones sociales. Disponible en: http://books.google.es/books?id=INHY5Yet-xQC&dq=entrevista+estructurada+sociolog%C3%ADa&hl=es&source=gb_s_navlinks_s
- Taylor, S. J. y Bogdan, R. (2013). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación: la búsqueda de significados*. Barcelona: Paidós.
- Torregrosa, J. R. (1984) Estudios básicos de psicología social: *Conflictos destructivos y constructivos*. Madrid: Centro de investigaciones Sociológicas
- Vallejo, C. (2008). Guía para la conciliación de la vida profesional y personal en pymes: *Situación general de la conciliación, estudios y reconocimientos para la conciliación en las empresas*. Disponible en: http://books.google.es/books?id=QihZ-8Q1Q-UC&pg=PA48&dq=situacion+conciliacion+vida&hl=es&sa=X&ei=kI-bUcyDA9Gu7Aa_vICoAg&ved=0CDcQ6AEwAQ#v=onepage&q=situacion%20conciliacion%20vida&f=false

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla1: tabla comparativa entre países de la Unión Europea, pág. 39

ANEXOS

ANEXO N°1: Guión de entrevista:

-Datos socio demográficos

Edad

Sexo

Lugar de residencia

Nivel de estudios

Número de hijos:

Estado civil:

-La percepción por parte del trabajador de problemas de conciliación

1.- ¿Considera que la conciliación de la vida personal y laboral puede ser un problema?

2.- ¿Qué aspecto o aspectos cree que provocan más fricciones en esta materia?

3.- ¿Como cree que podrían solucionarse estas situaciones?

4.- ¿Considera la solución de estas situaciones como algo esencial para el buen desarrollo de la vida ordinaria?

-La existencia de conflictos abiertos en la empresa debido a problemas de conciliación

5.- ¿Ha experimentado o experimenta usted alguna situación problemática para conciliar vida personal y laboral?

6.- ¿Este o estos problemas han supuesto nuevas necesidades familiares?

7.- ¿Se ha resuelto la situación con la empresa de forma satisfactoria?

8.- ¿Conoce otros casos de problemas de conciliación en su empresa?

-La percepción del trabajador sobre la actitud de la empresa en materia de conciliación

9.- ¿Cual considera que es la actitud de la empresa en lo referente a la conciliación?

10.- ¿Cree que la empresa se adapta a la situación del trabajador en esta materia?

11.- ¿Como reacciona la empresa cuando se produce un conflicto de estas características?

-La existencia de consecuencias del conflicto, tanto laborales como familiares

12.- En el ámbito familiar y laboral ¿Ha tenido consecuencias directas la existencia de estos conflictos en materia de conciliación?

13.- ¿Cómo resuelven la compaginación de lo personal y lo laboral?

14.- ¿Considera que la resolución positiva de estos conflictos podría hacer que su motivación de cara al trabajo mejorara?

15.- ¿Ha podido observar otras consecuencias derivadas de estos conflictos en compañeros de trabajo?

ANEXO N°2: Entrevista n°1

-Datos sociodemográficos

Edad: 38

Sexo: Hombre

Lugar de residencia: Zaragoza

Nivel de estudios: Bachillerato

Número de hijos: 2

Estado civil: Casado

-La percepción por parte del trabajador de problemas de conciliación

1.- ¿Considera que la conciliación de la vida familiar y laboral puede ser un problema?

A veces sí. Los turnos de trabajo de las empresas a veces no coinciden con los horarios escolares cuando los niños son pequeños, o cuando tienes bebés y entonces a veces es un problema.

2.- ¿Qué aspecto o aspectos cree que provocan más fricciones en esta materia?

Yo creo que lo que acabo de exponer, lo que pasa es que ya no es mi caso, tengo los hijos mayores pero... cuando eran pequeños yo creo que ese es el problema mayor: que los horarios escolares no coinciden con los horarios laborales.

3.- ¿Como cree que podrían solucionarse estas situaciones?

Lo acabo de decir. Poniendo el horario laboral parecido al horario escolar, acabando todos los turnos laborales a las cinco de la tarde o a las seis.

4.- ¿Considera la solución de estas situaciones como algo esencial para el buen desarrollo de la vida ordinaria?

Yo creo que sí, los países más avanzados, todos, tienen horarios parecidos.

-La existencia de conflictos abiertos en la empresa debido a problemas de conciliación

5.- ¿Ha experimentado o experimenta usted algún alguna situación problemática para conciliar vida familiar y laboral?

Ahora no, en su día sí. Cuando había que entrar en el colegio a las 9 y tú entrabas a las 8 a trabajar. Cuando los niños se ponen malos y tú no puedes pedir permiso porque la baja laboral no existe por enfermedad de tus hijos...

6.- ¿Este o estos problemas han supuesto nuevas necesidades familiares?

Siempre suponen situaciones familiares diferentes, que al final siempre las compensas con más dinero, mas esfuerzo económico.

7.- ¿Se ha resuelto la situación con la empresa de forma satisfactoria?

Con la empresa nunca.

8.- ¿Conoce otros casos de problemas de conciliación en su empresa?

Tendría que pensar. Ahora mismo me remito en casos particulares.

-La percepción del trabajador sobre la actitud de la empresa en materia de conciliación

9.- ¿Cual considera que es la actitud de la empresa en lo referente a la conciliación?

Yo creo que cada día está más abierta, pero todavía queda mucho camino.

10.- ¿Cree que la empresa se adapta a la situación del trabajador en materia familiar?

Yo creo que si no le queda más remedio sí, porque hay legislación vigente... pero si no, no

11.- ¿Como reacciona la empresa cuando se produce un conflicto de estas características?

Mal

-La existencia de consecuencias del conflicto tanto laborales como familiares

12.- En el ámbito familiar y laboral ¿Ha tenido consecuencias directas la existencia de estos conflictos en materia de conciliación?

No muy grandes, pero sí, siempre cuentan contigo menos porque a lo mejor te vas antes del trabajo para atender eh pues... la relación familiar y entonces están acostumbrados a que la gente haga más horas de la cuenta... de una forma como si no estuvieras identificado con la empresa, ¿no?

13.- ¿Cómo resuelven la compaginación de lo familiar y lo laboral?

Pues bien, con esfuerzo pero bien. Con diferentes turnos de comidas... pero bien. Se rompe un poco el núcleo familiar porque uno trabaja en un sitio, otro en otro, incluso en diferentes ciudades...

14.- ¿Considera que la resolución positiva de estos conflictos podría hacer que su motivación de cara al trabajo mejorara?

Es posible, lo que pasa es que me están preguntando algo que yo ya he pasado hace tiempo.

15.- ¿Ha podido observar otras consecuencias derivadas de estos conflictos en compañeros de trabajo?

No recuerdo.

ANEXO N°3: entrevista n°2

-Datos sociodemográficos

Edad: 39

Sexo: Mujer

Lugar de residencia: Zaragoza

Nivel de estudios: Universitarios

Número de hijos: 2

Estado civil: Casada

-La percepción por parte del trabajador de problemas de conciliación

1.- ¿Considera que la conciliación de la vida familiar y laboral puede ser un problema?

Sí. Porque a veces el trabajador puede sentirse angustiado porque tiene problemas de horarios con respecto a la familia, niños pequeños y demás.

2.- ¿Qué aspecto o aspectos cree que provocan más fricciones en esta materia?

Pues sobre todo los horarios, ¿no? El que no cuadren los horarios, infantiles sobre todo o los horarios de las comidas. El que sea poco flexible el horario laboral, poco flexible para conciliar la vida laboral y familiar.

3.- ¿Como cree que podrían solucionarse estas situaciones?

Pues haciendo más flexible el horario, incluso el trabajo que se pueda hacer en casa, una parte, por ejemplo si tienes que cuidar alguna persona mayor que tengas a tu cargo o niños pequeños lo que sea que puedas hacer algo de trabajo en casa, o incluso que puedas no ir a trabajar y luego a lo mejor ir durante más tiempo, en fin flexibilizar el

horario.

4.- ¿Considera la solución de estas situaciones como algo esencial para el buen desarrollo de la vida ordinaria?

Pues yo creo que sí, que sería beneficioso. Sería beneficioso para el trabajador para la empresa para las familias.

-La existencia de conflictos abiertos en la empresa debido a problemas de conciliación

5.- ¿Ha experimentado o experimenta usted algún alguna situación problemática para conciliar vida familiar y laboral?

Si, los horarios son bastante rígidos y bueno pues a veces no coinciden con los horarios de las otras personas de la familia, mis hijos por ejemplo los colegios, también otro tipo de cosas, por ejemplo ciertas cosas que hay que hacer de ir al banco, compras etc..

6.- ¿Este o estos problemas han supuesto nuevas necesidades familiares?

Sí, yo siempre he tenido que tener una persona contratada de ayuda familiar. De servicio domestico para que atienda sobre todo a los niños

7.- ¿Se ha resuelto la situación con la empresa de forma satisfactoria?

Bueno la empresa en ese tema no entra, siempre se lava las manos, lo único que bueno pues a veces sí que ha puesto medios para vacaciones y cosas así de crear campamentos y algunas ayudas

8.- ¿Conoce otros casos de problemas de conciliación en su empresa?

Pues el resto de mis compañeros tienen los mismos, parecidos, vamos sobre todo con los hijos, cuando han tenido que curar enfermos o personas mayores que tienen en su casa o así.

-La percepción del trabajador sobre la actitud de la empresa en materia de conciliación

9.- ¿Cual considera que es la actitud de la empresa en lo referente a la conciliación?

Pues la exclusivamente legal, lo que marca la ley, bueno pues en el caso de mi empresa sí que han puesto medios últimamente en verano. En verano han hecho campamentos para mantener a los hijos ocupados, quien quiera vamos de los trabajadores que mantenga a sus hijos ocupados con unos talleres mientras nosotros trabajamos.

10.- ¿Cree que la empresa se adapta a la situación del trabajador en materia familiar?

Mmm, no. Bueno, lo que la empresa hace es lo que exclusivamente marca la ley. Y bueno, pues tú si tienes problemas familiares pues tú te los tienes que resolver al margen del trabajo.

11.- ¿Como reacciona la empresa cuando se produce un conflicto de estas características?

Pues hombre ya digo, que... hay una comprensión de lo que te pasa o puede pasar en cuanto que te escuchan y demás pero tú te tienes que atener a la ley, lógicamente tú tienes que cumplir con tus horarios de trabajo y punto.

-La existencia de consecuencias del conflicto tanto laborales como familiares

12.- En el ámbito familiar y laboral ¿Ha tenido consecuencias directas la existencia de estos conflictos en materia de conciliación?

Pues sí. Bueno en casa se producen riñas o... si uno esta agobiado con una situación pues claro que hay tensiones en casa y en la familia, y bueno pues eso, sobre todo de tipo económico. Si yo tengo que pagar un

servicio para atender a mi familia... de tipo económico sí, claro. Y luego pues en el trabajo si lo he acusado cuando he ido sin dormir o excesivamente cansada cuando tengo que ir a las 8 de la mañana cuando podría ir mas tarde o a otras horas...

En el trabajo lo he acusado

13.- ¿Cómo resuelven la compaginación de lo familiar y lo laboral?

Pues ya lo digo, con ayuda externa, pagándola.

14.- ¿Considera que la resolución positiva de estos conflictos podría hacer que su motivación de cara al trabajo mejorara?

Sí, hombre claro. Si me ayudan a flexibilizar el horario o incluso a realizar algunas tareas desde casa siempre seria para mi más agradable y más fácil.

15.- ¿Ha podido observar otras consecuencias derivadas de estos conflictos en compañeros de trabajo?

Yo creo que lo mismo, prácticamente, otras compañeras de mi edad y con similares características, pues igual.

ANEXO N°4: entrevista n°3

-Datos sociodemográficos

Edad: 26

Sexo: mujer

Lugar de residencia: Huesca

Nivel de estudios: universitarios

Número de hijos: Cero

Estado civil: Soltera

-La percepción por parte del trabajador de problemas de conciliación

1.- ¿Considera que la conciliación de la vida personal y laboral puede ser un problema?

Sí, creo que puede ser un problema. Para mí no es un problema porque no tengo hijos y vivo sola, pero creo que sí, es muy difícil a veces conciliar el trabajo con la familia y con las relaciones personales. Yo estudio a la vez que trabajo y a veces me queda poco tiempo para concentrarme en mis estudios

2.- ¿Qué aspecto o aspectos cree que provocan más fricciones en esta materia?

En mi caso estoy muy contenta con los horarios de trabajo y mi jefe, no es nada autoritario, es bastante flexible. Cada vez que tengo que hacer un examen por ejemplo y le pido un día de fiesta él entiende perfectamente. Entiende que además de trabajadora soy estudiante y es muy flexible y comprensivo. El único problema igual... las horas de trabajo, a veces pasa que por ejemplo tengo una hora y luego nos horas vacías y luego vuelvo otra vez al trabajo y eso es un problema porque no me da tiempo a volver a casa y estudiar y entonces estas dos horas las

pierdo.

3.- ¿Como cree que podrían solucionarse estas situaciones?

Pues una mejor organización de las horas, o sea de los horarios de trabajo, y creo que los jefes tendrían que hablar más con los trabajadores y no sé, organizar mejor este aspecto o sea las horas y escuchar mas sus necesidades

4.- ¿Considera la solución de estas situaciones como algo esencial para el buen desarrollo de la vida ordinaria?

Si. Creo que sí. Creo que es muy importante, además creo que conciliar el trabajo y la vida personal creo que es algo muy importante a la hora de trabajar porque si una persona está bien en la vida familiar y vida personal rinde más en el trabajo porque trabaja mejor.

-La existencia de conflictos abiertos en la empresa debido a problemas de conciliación

5.- ¿Ha experimentado o experimenta usted alguna situación problemática para conciliar vida personal y laboral?

Pues sí. A veces he tenido problemas a la hora de tener tiempo para mis estudios pero es lo único.

6.- ¿Este o estos problemas han supuesto nuevas necesidades familiares?

No, eso creo que no. Organizar mejor mi tiempo eso sí. He tenido que organizarme

7.- ¿Se ha resuelto la situación con la empresa de forma satisfactoria?

Si, muy bien. Tengo mucho dialogo con mi jefe y cada vez que tengo un problema o que tengo que pedirle algo tengo alguna necesidad se lo comento y normalmente llegamos a un acuerdo

8.- ¿Conoce otros casos de problemas de conciliación en su empresa?

Pues sí, tenía un compañero que se fue de la empresa porque le ofrecieron otro trabajo en el que puede trabajar menos y este chico está casado y todavía no tiene hijos y supongo que se fue de mi empresa porque en la empresa trabajaba muchísimo y no tenía tiempo para dedicarle energías a una familia pues entonces ha cambiado de trabajo.

-La percepción del trabajador sobre la actitud de la empresa en materia de conciliación

9.- ¿Cual considera que es la actitud de la empresa en lo referente a la conciliación?

Yo creo que mi empresa es bastante flexible, es bastante abierta a las necesidades de los trabajadores e intenta que el trabajador este bien a nivel personal para que este bien en el trabajo

10.- ¿Cree que la empresa se adapta a la situación del trabajador en esta materia?

Yo creo que si

11.- ¿Como reacciona la empresa cuando se produce un conflicto de estas características?

Creo que intenta cada vez que se produce algún tipo de conflicto aunque en mi empresa ha habido muy pocos, siempre intenta llegar a un acuerdo.

-La existencia de consecuencias del conflicto, tanto laborales como familiares

12.- En el ámbito familiar y laboral ¿Ha tenido consecuencias directas la existencia de estos conflictos en materia de conciliación?

Lo único que he tenido es que eso, trabajando y teniendo horarios un poco raros, ahora tengo poco tiempo para mi estudio y eso se refleja un poco en la relación con mis padres porque ha habido discusiones entre yo y mis padres sobre el tema de la universidad. Ellos creen que solo

debería centrarme en la universidad, yo en cambio prefiero... mi prioridad ahora es el trabajo. Entonces si ha habido alguna discusión.

13.- ¿Cómo resuelven la compaginación de lo personal y lo laboral?

Pues intento, cada vez que tengo un poco de tiempo libre entre comillas intento dividirlo entre el descanso, porque también hace falta, y el estudio pero mi prioridad es el trabajo, claro.

14.- ¿Considera que la resolución positiva de estos conflictos podría hacer que su motivación de cara al trabajo mejorara?

Sí, creo que es fundamental tener unas condiciones de vida personal equilibradas es fundamental a la hora de ser productiva en el trabajo.

15.- ¿Ha podido observar otras consecuencias derivadas de estos conflictos en compañeros de trabajo?

Hasta ahora mis compañeros de trabajo también tienen una relación muy buena con nuestro jefe. Hay un poco de estrés eso sí, hay compañeros de trabajo que trabajan más horas que yo en la empresa y si, a veces se les nota muy cansados.

ANEXO N°5: Entrevista n°4

-Datos sociodemográficos

Edad: 25

Sexo: Hombre

Lugar de residencia: Huesca

Nivel de estudios: Universitarios

Número de hijos: Cero

Estado civil: Soltero

-La percepción por parte del trabajador de problemas de conciliación

1.- ¿Considera que la conciliación de la vida personal y laboral puede ser un problema?

Si, pues sí, porque sobre todo en estos casos que ahora hay muchísimo conflicto laboral por posibles problemas de pluriempleo para llegar a fin de mes y la búsqueda de muchísimas horas, puede suponer mucha tensión en un hogar también para compaginar la vida paterna y materna con la laboral.

2.- ¿Qué aspecto o aspectos cree que provocan más fricciones en esta materia?

Pues los horarios, el poder compatibilizar los horarios con la pareja y con si tienen hijos con lo de los hijos. Y luego también el tener mucho nivel de estrés puede suponer un conflicto a la hora de la convivencia familiar.

3.- ¿Como cree que podrían solucionarse estas situaciones?

Pues hombre, si tuviéramos una condiciones más dignas laborales seria todo mucho más fácil. Pero bueno también se de gente que está con el trabajo con mucho estrés pues tomarnos la vida con mas filosofía y sobre todo disfrutando más de la vida en familia que con la cantidad de estrés

que tenemos y poco tiempo últimamente es algo que se está perdiendo.

4.- ¿Considera la solución de estas situaciones como algo esencial para el buen desarrollo de la vida ordinaria?

Si, en el caso de que exista un conflicto sí que desde luego es un círculo vicioso: si estás mal en tu trabajo y esto te hace estar mal con tu familia te va a repercutir y vas a estar peor y... vamos es una pescadilla que se muerde la cola, para entendernos.

-La existencia de conflictos abiertos en la empresa debido a problemas de conciliación

5.- ¿Ha experimentado o experimenta usted alguna situación problemática para conciliar vida personal y laboral?

Bueno, hoy por hoy no. Estoy trabajando a jornada reducida y digamos que el trabajo no me quita demasiado tiempo

6.- ¿Este o estos problemas han supuesto nuevas necesidades familiares?

no

7.- ¿Se ha resuelto la situación con la empresa de forma satisfactoria?

Si,

8.- ¿Conoce otros casos de problemas de conciliación en su empresa?

Sí, hay varios compañeros que se tienen que desplazar de ciudad y tienen problemas de compatibilidad de horarios.

-La percepción del trabajador sobre la actitud de la empresa en materia de conciliación

9.- ¿Cual considera que es la actitud de la empresa en lo referente a la conciliación?

La verdad es que yo no he visto nunca al jefe preocuparse por la vida personal de los trabajadores, a lo mejor en otras empresas sí que se da, pero en nuestro caso ese no parece ser su cometido, sí que es verdad que hay veces que le consultas y puede haber alguna ayuda con los horarios opero mas allá de su cometido de organizar no se implica mas

10.- ¿Cree que la empresa se adapta a la situación del trabajador en esta materia?

Poco, me imagino que muchas veces porque están atados de pies y manos y tampoco pueden dar muchas facilidades, pero tampoco es que vayan preguntando a sus trabajadores si están contentos con sus horarios o con la forma de trabajo.

11.- ¿Como reacciona la empresa cuando se produce un conflicto de estas características?

Pues en el caso de que se llegaran a enterar si por lo que sea el trabajador lo cuenta o ellos se enteran por cualquier vía pues nada, si el jefe intenta llegar a un acuerdo pero una involucración personal hasta ahora no la he visto.

-La existencia de consecuencias del conflicto, tanto laborales como familiares

12.- En el ámbito familiar y laboral ¿Ha tenido consecuencias directas la existencia de estos conflictos en materia de conciliación?

Pues si, en casa sí que hubo problema con uno de los familiares, por un tema de mucha carga de trabajo y llevo una situación familiar tensa, por suerte se pudo solucionar y en el trabajo sí que ves a gente que, sobre todo a la gente que vive lejos en otra localidad muchas semanas llevan una carga de estrés muy grande y el rendimiento baja.

13.- ¿Cómo resuelven la compaginación de lo personal y lo laboral?

Intentando llevar una vida familiar regular. Intentar quedar con la familia

a comer y organizándose muy bien.

14.- ¿Considera que la resolución positiva de estos conflictos podría hacer que su motivación de cara al trabajo mejorara?

Si por supuesto. Desde luego si no tienes problemas trabajas mejor.

15.- ¿Ha podido observar otras consecuencias derivadas de estos conflictos en compañeros de trabajo?

Si, consecuencias de tener que pedir bajas por depresión o cambiar de trabajo.

ANEXO N°6: Entrevista n°5

-Datos sociodemográficos

Edad: 26

Sexo: hombre

Lugar de residencia: Zaragoza

Nivel de estudios: grado medio

Número de hijos: Cero

Estado civil: Soltero

-La percepción por parte del trabajador de problemas de conciliación

1.- ¿Considera que la conciliación de la vida personal y laboral puede ser un problema?

En algunos casos si y en otros no. depende de lo que pueda llegar a dar el empresario de manga ancha al trabajador para sus quehaceres y a veces si sabe organizarse el trabajador, pero normalmente el empresario no suele tener la consideración oportuna

2.- ¿Qué aspecto o aspectos cree que provocan más fricciones en esta materia?

Pues los horarios, si es jornada partida la verdad es que te parte bastante y ya es muy difícil organizarte.

3.- ¿Como cree que podrían solucionarse estas situaciones?

Pues llegando a un acuerdo entre ambas partes diciendo el trabajador tengo estos quehaceres, me gustaría disponer de estos horarios para... y tener una mayor flexibilidad

4.- ¿Considera la solución de estas situaciones como algo esencial para el buen desarrollo de la vida ordinaria?

Hombre si te lo facilitan tu vida mejora

-La existencia de conflictos abiertos en la empresa debido a problemas de conciliación

5.- ¿Ha experimentado o experimenta usted alguna situación problemática para conciliar vida personal y laboral?

En principio, en mi trabajo no, porque puedo cambiar mi turno con el de otro compañero, eso si tienes que encontrar a alguien que te cambie el turno.

6.- ¿Este o estos problemas han supuesto nuevas necesidades familiares?

no

7.- ¿Se ha resuelto la situación con la empresa de forma satisfactoria?

Si, normalmente si, se pueden recuperar horas o se tira de días de vacaciones

8.- ¿Conoce otros casos de problemas de conciliación en su empresa?

Si, algún compañero ha pedido una hora para quehaceres y no se le ha concedido.

-La percepción del trabajador sobre la actitud de la empresa en materia de conciliación

9.- ¿Cual considera que es la actitud de la empresa en lo referente a la conciliación?

Hombre, ahora con la crisis las empresas son más duras. Porque como saben que tienen las de ganar algunas empresas son más exigentes y o haces lo que yo digo y punto o ya sabes dónde está la puerta y el trabajador no le queda más remedio que agachar las orejas y seguir

10.- ¿Cree que la empresa se adapta a la situación del trabajador en esta materia?

En mi caso mi empresa si, por otros casos no

11.- ¿Como reacciona la empresa cuando se produce un conflicto de estas características?

Si el conflicto no se resuelve puede forzar un abandono del puesto de trabajo o un despido.

-La existencia de consecuencias del conflicto, tanto laborales como familiares

12.- En el ámbito familiar y laboral ¿Ha tenido consecuencias directas la existencia de estos conflictos en materia de conciliación?

Hombre si alguna vez tienes que hacer algo y no puedes tienes que ir a otras personas para que lo hagan por ti y entonces claro. Es un esfuerzo que ellos hacen de movilizar su horario, dejar las cosas que ellos tienen que hacer para ayudarte a ti y eso a veces ha dado lugar a riñas. Porque la empresa no te da la facilidad para que lo hagas tu.

13.- ¿Cómo resuelven la compaginación de lo personal y lo laboral?

Yo utilizo a mis padres para los recados. Preparo la comida del día siguiente por la noche, intento reducir horarios de ocio, y organizarlo todo mucho. Adapto mi vida familiar a mi vida laboral

14.- ¿Considera que la resolución positiva de estos conflictos podría hacer que su motivación de cara al trabajo mejorara?

Sí, claro que si, si vas no deprisa y corriendo a todo en el trabajo rindes más

15.- ¿Ha podido observar otras consecuencias derivadas de estos conflictos en compañeros de trabajo?

En principio no, tener que cambiar horarios con otros compañeros, y en

los horarios de las comidas para sus hijos cubres unos minutos de su turno y entonces el sí que llega a llevar a la nena al cole.

ANEXO N° 7: Entrevista 6

-Datos sociodemográficos

Edad: 35

Sexo: Hombre

Lugar de residencia: Teruel

Nivel de estudios: Universitarios

Número de hijos: 2

Estado civil: Casado

-La percepción por parte del trabajador de problemas de conciliación

1.- ¿Considera que la conciliación de la vida personal y laboral puede ser un problema?

Sí, porque creo que es algo muy importante para las personas porque necesitamos tener ocio y ese ocio lo necesitamos a través del trabajo

2.- ¿Qué aspecto o aspectos cree que provocan más fricciones en esta materia?

Sobre todo el tema de los horarios de los hijos

3.- ¿Como cree que podrían solucionarse estas situaciones?

Pues quizás con mayor flexibilidad por parte de las empresas, para la recogida de los niños del colegio, actividades extraescolares o servicios de guardería de las empresas.

4.- ¿Considera la solución de estas situaciones como algo esencial para el buen desarrollo de la vida ordinaria?

Yo creo que sí, porque además al vivir en pareja se suele necesitar una coordinación de las 2 personas y con esto sería más sencillo todo

-La existencia de conflictos abiertos en la empresa debido a problemas

de conciliación

5.- ¿Ha experimentado o experimenta usted alguna situación problemática para conciliar vida personal y laboral?

Pues sí, ha habido ocasiones cuando he tenido que llevar a los niños al médico y bien mi pareja o bien yo hemos tenido que pedir un día de asuntos propios o incluso solicitar a la empresa poder salir de ella.

6.- ¿Este o estos problemas han supuesto nuevas necesidades familiares?

Si ha dado lugar a tener que recurrir a abuelos en ocasiones y cuando no se ha tenido que contratar a una persona que se encargara de llevar a los niños al cole y demás

7.- ¿Se ha resuelto la situación con la empresa de forma satisfactoria?

Algunas veces sí, la empresa flexibiliza mi horario y otras veces no

8.- ¿Conoce otros casos de problemas de conciliación en su empresa?

Algunos casos he oído, como que algún compañero ha evitado ir al médico.

-La percepción del trabajador sobre la actitud de la empresa en materia de conciliación

9.- ¿Cual considera que es la actitud de la empresa en lo referente a la conciliación?

La empresa suele intentar ser flexible

10.- ¿Cree que la empresa se adapta a la situación del trabajador en esta materia?

La mayoría de las veces si

11.- ¿Como reacciona la empresa cuando se produce un conflicto de estas características?

Por lo general hay un trato directo con el trabajador y se intenta llegar a un acuerdo

-La existencia de consecuencias del conflicto, tanto laborales como familiares

12.- En el ámbito familiar y laboral ¿Ha tenido consecuencias directas la existencia de estos conflictos en materia de conciliación?

Si, en ocasiones hemos tenido que contratar a una persona

13.- ¿Cómo resuelven la compaginación de lo personal y lo laboral?

Intentando llegar a todo entre mi pareja y yo o con esta persona contratada

14.- ¿Considera que la resolución positiva de estos conflictos podría hacer que su motivación de cara al trabajo mejorara?

Si, si es más fácil compaginar ambas vidas es más fácil estar a gusto en el trabajo

15.- ¿Ha podido observar otras consecuencias derivadas de estos conflictos en compañeros de trabajo?

De no ir al médico o problemas de horarios con los niños, gente que no tiene pareja tiene mayor dificultad, gente que va ahogada económicamente y no puede contratar a nadie como ayuda...

ANEXO N° 8: Entrevista n°7

-Datos sociodemográficos

Edad: 35

Sexo: Hombre

Lugar de residencia: Huesca

Nivel de estudios: Universitarios

Número de hijos: 2

Estado civil: Casado

-La percepción por parte del trabajador de problemas de conciliación

1.- ¿Considera que la conciliación de la vida personal y laboral puede ser un problema?

Si, sobre todo con el tema de los niños

2.- ¿Qué aspecto o aspectos cree que provocan más fricciones en esta materia?

Tanto el problema de llevar y traer a los niños del colegio como cuando se ponen enfermos cuando siempre uno u otro tenemos que pedir fiesta y nos da problemas.

3.- ¿Como cree que podrían solucionarse estas situaciones?

Con más flexibilidad en temas de horarios, teletrabajo o trabajo por objetivos.

4.- ¿Considera la solución de estas situaciones como algo esencial para el buen desarrollo de la vida ordinaria?

No sé si es esencial pero desde luego ayudaría mucho

-La existencia de conflictos abiertos en la empresa debido a problemas de conciliación

5.- ¿Ha experimentado o experimenta usted alguna situación problemática para conciliar vida personal y laboral?

Pues si, a diario, como comentaba antes, con el tema de los niños hemos tenido que adoptar soluciones para que puedan llegar al colegio y tanto mi mujer como yo trabajamos y entramos antes de la hora de entrada de ellos, mi mujer puede pasarlos a recoger, porque sale antes pero a la hora de ir lo hemos tenido que solucionar de otra manera.

6.- ¿Este o estos problemas han supuesto nuevas necesidades familiares?

Si, hemos tenido que contratar a una persona que está tres horas por la mañana en casa y aprovechando para limpiar y demás y en ese rato lleva a los niños al colegio

7.- ¿Se ha resuelto la situación con la empresa de forma satisfactoria?

Hemos intentado que la empresa no tenga nada que ver, pues no estamos para pedir a la empresa, en la situación actual

8.- ¿Conoce otros casos de problemas de conciliación en su empresa?

Pues así, a voz de pronto no se me ocurre ninguna

-La percepción del trabajador sobre la actitud de la empresa en materia de conciliación

9.- ¿Cual considera que es la actitud de la empresa en lo referente a la conciliación?

Pues creo que... digamos que tiene una actitud positiva pero los medios de la empresa, tampoco permiten demasiada conciliación, con lo cual todo se queda en intenciones, no se pone ningún medio a disposición de

los trabajadores

10.- ¿Cree que la empresa se adapta a la situación del trabajador en esta materia?

No mucho, tampoco es que pueda realmente, por motivos económicos, está la situación un poco... difícil la empresa ahora mismo.

11.- ¿Como reacciona la empresa cuando se produce un conflicto de estas características?

Barre para casa, nos explica lo que hay, tratan de hacerse entender y como que nos entienden pero tampoco dan su brazo a torcer

-La existencia de consecuencias del conflicto, tanto laborales como familiares

12.- En el ámbito familiar y laboral ¿Ha tenido consecuencias directas la existencia de estos conflictos en materia de conciliación?

Pues mas allá de lo económico no, si que nos ha supuesto un gasto extra, que nos viene muy mal, pero no más problemas.

13.- ¿Cómo resuelven la compaginación de lo personal y lo laboral?

Pues como decía, contratando a una persona y tratando de repartimos las tareas en la medida que podemos, si mi mujer sale antes de trabajar pues ella se ocupa de comida y recoger a los niños y por la tarde trato de estar con ellos...

14.- ¿Considera que la resolución positiva de estos conflictos podría hacer que su motivación de cara al trabajo mejorara?

Pues seguramente si, la verdad es que a mí sí que me gustaría poder atender mejor a mi familia y estar más tiempo con los niños y creo que hay maneras de hacerlo que pasan por una mayor flexibilidad de la empresa en materia de horarios y de poder trabajar desde casa y demás.

15.- ¿Ha podido observar otras consecuencias derivadas de estos conflictos en compañeros de trabajo?

Nada grave, si que discusiones familiares por estos temas habrán ocurrido y el tema que nosotros hemos solventado contratando una persona la gente que tiene menor nivel económico pues han tenido más problemas pero al final con la empresa no ha habido problemas.

ANEXO N°9: Entrevista n°8

-Datos sociodemográficos

Edad: 36

Sexo: Mujer

Lugar de residencia: Teruel

Nivel de estudios: Universitarios

Número de hijos: 1

Estado civil: Casada

-La percepción por parte del trabajador de problemas de conciliación

1.- ¿Considera que la conciliación de la vida personal y laboral puede ser un problema?

Si, en mi caso sí, vamos a no ser que a lo mejor tuvieras una economía más fluida... no sé, en mi caso si porque yo me dedico al tema artístico, no tengo un trabajo... que me den un sueldo fijo normalmente, no tengo bajas, si me pongo mala pues me pongo mala, y mi marido es autónomo así que tiene el mismo problema, tampoco tiene sus bajas ni nada y a nivel económico... pues si ganas pero como hay que pagar mil cosas de impuestos.. de etc... cuando se monta un negocio... pues nosotros no nos podemos permitir una persona que nos cuide a la niña y nosotros trabajamos, tampoco tenemos familia y no podemos tener ayuda, yo tengo que tirar con la niña, el trabajo... pero luego aunque la niña vaya a la guardería... luego hay gestiones que hacer, ¿no? La casa la compra...el banco... gestiones extras del ayuntamiento... mas luego el tema mío de trabajo, y cuidar de la niña, educándola... y trabajo por la noche, sobre todo, haciendo malabares para vivir.

2.- ¿Qué aspecto o aspectos cree que provocan más fricciones en

esta materia?

Pues yo creo que el aspecto laboral y económico, o sea... más que nada condiciones laborales y económicas también.

3.- ¿Como cree que podrían solucionarse estas situaciones?

Pues hombre por ejemplo en otros países, en Holanda, el tema artístico esta pagado y reconocido como otro trabajo normal y eso podría ser una facilidad. Luego aparte también lo que veo yo problemático es que en muchos sitios, muchísimos no dan la opción a que tú puedas dejar a tu hijo mientras haces una actividad, en el gimnasio, poder decir pues dejo a mi hija mientras, eso solo te lo ponen en supermercados, solo en un sitio de comercio, no? Pero no en un sitio de formación hacia una porque yo si quiero hacer ahora un curso de diseño grafico pues o lo hago durante las horas que están mi hija en la guarde o no puedo hacerlo, porque no dan opciones de dejara tu hija, conferencias... tampoco, para mí es un sacrificio.

4.- ¿Considera la solución de estas situaciones como algo esencial para el buen desarrollo de la vida ordinaria?

Pues sí, es fundamental que por lo menos se trabaje un poco el tema de dar ventajas hacia el cuidado de los hijos mientras uno trabaja o se forma para el trabajo. Por lo menos en mi casa que no tengo ni familia ni nada y no puedes ir cargando al vecino.

-La existencia de conflictos abiertos en la empresa debido a problemas de conciliación

5.- ¿Ha experimentado o experimenta usted alguna situación problemática para conciliar vida personal y laboral?

Si, lo mismo que estoy hablando, haría mil cosas que no puedo hacer

6.- ¿Este o estos problemas han supuesto nuevas necesidades

familiares?

Hombre pues sí, porque a nivel económico pues por lo menos dices pues voy a ver si pongo una chica y hago un esfuerzo para que por lo menos se quede unas horas mientras yo voy a trabajar, porque también doy clases, entonces en esas horas en donde yo estoy dando clases pues tengo que suplirlo con esta persona, lo que gano de las clases se me va todo el poner esta persona y pagar el local, entonces realmente no ganas nada, lo único que estas activo, pero ganar... cero.

7.- ¿Se ha resuelto la situación con la empresa de forma satisfactoria?

No, porque como no hay ningún reconocimiento hacia los artistas, no tengo unas condiciones laborales normales... no hay ningún reconocimiento por ejemplo a las personas que trabajan en la casa... ahora dicen que si que si las asistentas que se den de alta, pero yo que sé de artista...

8.- ¿Conoce otros casos de problemas de conciliación en su empresa?

Si, claro, amigos míos, otros pues no porque no tiene hijos y la manera de vivir es diferente... todo el tiempo es para ellos.

-La percepción del trabajador sobre la actitud de la empresa en materia de conciliación

9.- ¿Cual considera que es la actitud de la empresa en lo referente a la conciliación?

La actitud legalmente en el caso de la maternidad por ejemplo, sería normal, la mujer coge la baja durante los 4 meses...luego se incorpora a su trabajo y todo sigue bien y además si tiene un buen sueldo se puede poner una persona que cuide al bebe.

Pero hay otros casos más ilegales, y es que contratan a una mujer y

cuando se enteran de que está embarazada la despiden (hablo de casos reales eh, conocimiento cercano) cuando se enteran de que está embarazada la echan, y le dicen que se incorpore bueno cuando pase su baja y todo eso que ellos no han tenido que pagar nada... y que cuando quiera que se incorpore, cuando hayan pasado los 4 meses y que entonces ya le vuelven a hacer el contrato, y ellos reciben antes la subvención de lo de contratar a la mujer, entonces yo eso.. pues no lo veo muy bien. Luego aparte amenazas y denuncia, eso por desgracia hoy en día hay mucho.

10.- ¿Cree que la empresa se adapta a la situación del trabajador en esta materia?

No, hoy en día las empresas no se adaptan. Aquí todavía brilla mucho por su ausencia. La mujer está estancada, son tantas cosas, aislamiento social... No se ponen medios. No hay un sitio para dejar a tus hijos mientras trabajas... ni nada.

11.- ¿Como reacciona la empresa cuando se produce un conflicto de estas características?

Hay empresarios que pueden entenderlo y te dan facilidades, te hacen media jornada y tal pero otras no, otras es lo que hay y ya está, y es un poco así.

Yo por ejemplo al ser madre he visto que la baja de una mujer es de 4 meses pero yo particularmente pienso que tendría que ser de seis porque yo por ejemplo con el seguimiento de mi hija 4 meses todavía es un bebe, que ni lo conoces, creo que seis meses es el periodo perfecto para que una madre conozca a su hijo ya, en el sentido de saber porque llora, que le puede pasar más o menos grave según el lloro, incluso la personalidad del niño, que a los 4 meses no está configurado pero a los seis sí. Un inciso mío.

tu lo puedes juntar con el mes de vacaciones y entonces ya serian 5.

Sí, pero claro pero ¿por qué uno tiene que juntar el mes de vacaciones?

Porque realmente el ser madre y llevar un trabajo... puff... como encima te quedes son vacaciones ya es la monda, ¿no?

-La existencia de consecuencias del conflicto, tanto laborales como familiares

12.- En el ámbito familiar y laboral ¿Ha tenido consecuencias directas la existencia de estos conflictos en materia de conciliación?

Si, si sí, casa trabajo y nivel personal. O sea ya no con tu pareja sino a nivel tuyo personal, tienes que luchar el triple. Tienes que sacar fuerzas de donde no hay. Trabajar por la noche, trabajar por el día, incluso estar de buena cara ara tener la fuerza de llevar a tu hija al parque o estar despierta ante cualquier cosa ¿no? Entonces eso es un desgaste muy fuerte, que tampoco te dan ninguna solución, un desgaste incluso mental, que a lo mejor te tienes que plantear irte a un psicólogo al principio cuando estas tu solo y si ya tienes que pagar un psicólogo apaga y vámonos. Los gastos por las nubes. No se da ninguna ayuda de nada

13.- ¿Cómo resuelven la compaginación de lo personal y lo laboral?

Pues realmente mi marido está trabajando todo el día. O sea a lo mejor se va de casa a las 7:30, vuelve a comer una hora, se vuelve a ir, vuelve a las diez de la noche y el aspecto niña casa trabajo... yo, la mayoría, los fines de semana pues a lo mejor aprovecho para trabajar y ahí me puede descargar un poco. También es verdad que también hay que deja un poco de espacio para ocio entre tu pareja niño y tu, y con ocio no me refiero a fiesta sino a ir al parque con tu hija los dos o llevarla al capo... cosas humanas creo...

14.- ¿Considera que la resolución positiva de estos conflictos podría hacer que su motivación de cara al trabajo mejorara?

Si, si realmente dieran más facilidades mientras trabajo o me formo,

talleres o tal... o si dieran facilidades para ir al gimnasio que viene muy bien o aporte psicológico. antes las madres podían porque sólo se dedicaban a eso, pero hoy en día no puedes estar así, ya no por nivel económico sino por nivel personal, hay otras expectativas, entonces pues yo creo que funcionaria pero creo que hay que cambiar muchas cosas

15.- ¿Ha podido observar otras consecuencias derivadas de estos conflictos en compañeros de trabajo?

Si he visto si, ahora que tengo algunos compañeros que están empezando a tener niños... si, incluso los hombres. Les repercute negativamente en su trabajo también.

ANEXO N°10: Entrevista n° 9

-Datos sociodemográficos

Edad: 34

Sexo: Mujer

Lugar de residencia: Huesca

Nivel de estudios: Licenciada

Número de hijos: 2

Estado civil: Casada

-La percepción por parte del trabajador de problemas de conciliación

1.- ¿Considera que la conciliación de la vida personal y laboral puede ser un problema?

Puede ser un problema sí. Y de hecho, creo que es un problema para todo el mundo en mayor o menor medida, sobre todo para las familias que tienen varios hijos y trabajan ambos cónyuges.

2.- ¿Qué aspecto o aspectos cree que provocan más fricciones en esta materia?

Lo que tiene que ver con que la empresa pierda dinero o deje de ganar. Eso es siempre lo que más polvo levanta. Pedir una reducción de jornada porque tienes un niño pequeño, pedir el permiso de lactancia... Que te quedés embarazada...

3.- ¿Como cree que podrían solucionarse estas situaciones?

Clarísimamente con un cambio de mentalidad de las empresas, una mayor humanización, que quizá pase por una ley que obligue más a la empresa, porque ahora la cosa creo que se entiende como que es el trabajador el que se apaña con su vida personal y con la empresa existe

una obligación que es la que pone en el contrato y tiene que cumplir sean cuales sean sus circunstancias personales... y eso podría llevar siguiendo la lógica a que las mujeres no tuvieran niños para no ser discriminadas en su trabajo o a la hora de contratarla, o directamente como hacen muchas abandonar el mercado laboral para dedicarse exclusivamente a eso. Y la empresa sólo actúa bajo lo estrictamente legal y sólo si se le solicita, y no todo el mundo conoce las medidas que existen ni tiene el valor para pedir las. La gente hasta deja de ir al médico o va al trabajo con fiebre porque tiene miedo.

4.- ¿Considera la solución de estas situaciones como algo esencial para el buen desarrollo de la vida ordinaria?

Por supuesto, creo que la vida que llevamos ahora de máxima eficiencia técnica e individualismo no tiene para nada un buen desarrollo, y eso repercute en la salud mental de cada uno, en su vida social... y por supuesto consecuentemente en el trabajo que devuelve de nuevo ese boomerang que hace entrar en un círculo vicioso en el cual sobrevivimos gracias al ocio que te permite desconectar, si tienes dinero y puedes pagar además del ocio una canguro, porque sino... vas jodido.

-La existencia de conflictos abiertos en la empresa debido a problemas de conciliación

5.- ¿Ha experimentado o experimenta usted alguna situación problemática para conciliar vida personal y laboral?

Sí, clarísimamente. Yo soy madre, tengo una niña pequeña. Y tuve problemas en el momento que me enteré que estaba embarazada... me daba miedo decirlo en el trabajo, eso no debería de pasar. No pasó nada pero... no sé... tensiones. Cuando me contrataron me preguntaron que si iba a tener niños y dije que no, me sentí obligada a mentir porque sentí que iba a ser determinante para mi contratación o no, me vendí como una mujer fuerte e independiente que ama su trabajo y se vuelca en él y

no tiene nada mas a parte de su pareja. Y ahora que tengo al bebé, salgo una hora antes del trabajo y no me miran bien, no ha llegado a dar problemas formales pero sé que no se me mira igual, yo tengo estrés en el trabajo, mucha tensión. ..

6.- ¿Este o estos problemas han supuesto nuevas necesidades familiares?

Hemos tenido que contratar a alguien que se ocupe de nuestro bebé, sí.

7.- ¿Se ha resuelto la situación con la empresa de forma satisfactoria?

Se ha resuelto pero no de manera satisfactoria, lo normal es que fuera algo normal y aceptado y no despertara tensiones.

8.- ¿Conoce otros casos de problemas de conciliación en su empresa?

Sí, compañeros que tienen a los hijos más mayores y tienen incompatibilidad de horarios con los niños, o no coinciden sus vacaciones con las de su pareja...

-La percepción del trabajador sobre la actitud de la empresa en materia de conciliación

9.- ¿Cual considera que es la actitud de la empresa en lo referente a la conciliación?

Mala, se ciñe a lo estrictamente legal, y sólo si es solicitado, sino se hace la tonta como quien dice.

10.- ¿Cree que la empresa se adapta a la situación del trabajador en esta materia?

No, sólo lo que no le queda más remedio y aun así reticente, un tanto como amenazante.

11.- ¿Como reacciona la empresa cuando se produce un conflicto

de estas características?

Mal, cumple la ley para no hacer nada ilegal pero luego les putea, les traslada de puesto de trabajo... si solicitan trabajar desde casa les encomienda una cantidad de volumen de trabajo imposible de hacer, les afea cosas delante de los demás... Son cosas sutiles pero que tienen que ver, yo no he sufrido muchas afortunadamente.

-La existencia de consecuencias del conflicto, tanto laborales como familiares

12.- En el ámbito familiar y laboral ¿Ha tenido consecuencias directas la existencia de estos conflictos en materia de conciliación?

Sí, yo tengo la sensación de que esto es un problema que debería ser tanto de hombres como de mujeres pero no es así, parece que es problema sólo de la mujer porque la mujer tiene dos trabajos o tres, el de madre educadora y canguro, el de asistenta de limpieza y cocinera y el suyo propio, y el de los hombres es el suyo y ayudar a la mujer, por lo tanto el estrés que tiene la mujer es brutal. Eso da lugar a una inestabilidad emocional de la mujer y a riñas de pareja.

13.- ¿Cómo resuelven la compaginación de lo personal y lo laboral?

Hemos contratado a alguien que cuida a nuestro bebe y hace algo de colada y tal y yo que tengo más tiempo libre me ocupo de ir a comprar, la niña, la casa y mi marido que trabaja más horas se encarga de todo el papeleo de los bancos los seguros.. y ya que pido yo las bajas y los permisos para la niña el pide todos los de las gestiones... y así nos repartimos

14.- ¿Considera que la resolución positiva de estos conflictos podría hacer que su motivación de cara al trabajo mejorara?

Por supuesto, a mi trabajo me gusta, pero no lo disfruto porque no voy tranquila, si pudiera ir tranquila lo disfrutaría y seguramente sería más

eficiente incluso.

15.- ¿Ha podido observar otras consecuencias derivadas de estos conflictos en compañeros de trabajo?

Sí, las intuyes, todo este tema se vive de manera muy personal y privada.

ANEXO N°11: Entrevista n°10

-Datos sociodemográficos

Edad: 25

Sexo: Hombre

Lugar de residencia: Fraga (Huesca)

Nivel de estudios: Grado Superior

Número de hijos: Cero

Estado civil: Soltero

-La percepción por parte del trabajador de problemas de conciliación

1.- ¿Considera que la conciliación de la vida familiar y laboral puede ser problema?

Pues si no eres capaz de compaginar ambas a la vez, sí que es un problema.

2.- ¿Qué aspecto o aspectos cree que provocan más fricciones en esta materia?

Yo creo que los turnos. El no tener un horario fijo que te permita organizarte todo. Tener un horario cambiante no te permite hacer *plannings* de todo, estar pendiente de las cosas de la familia y de la casa. Tienes que adaptar todo al trabajo.

3.- ¿Como cree que podrían solucionarse estas situaciones?

Pues por ejemplo si no queda otro remedio que hacer turnos, hacer descansos entre medio para solucionar tus asuntos. O buscar entre los trabajadores aquellos que prefieren un turno fijo, aunque sea de noche y así facilitar a otros con problemas que hagan turnos de día más regulares.

4.- ¿Considera la solución de estas situaciones como algo esencial para el buen desarrollo de la vida ordinaria?

Yo creo que sí, si te machacan mucho en este sentido no te puedes organizar, vas estresado, estas más pendiente de esto que de otros asuntos...

-La existencia de conflictos abiertos en la empresa debido a problemas de conciliación

5.- ¿Ha experimentado o experimenta usted algún alguna situación problemática para conciliar vida familiar y laboral?

A ver, es lo que te comentaba, es más los turnos y el cambio de horario continuo.

6.- ¿Este o estos problemas han supuesto nuevas necesidades familiares?

Si haces turno de mañana no puedes ir a los bancos, si haces turno de tarde no puedes desempeñar tus *hobbies*... Es más el que no puedes organizarte y dependes de otros miembros para cada cambio de necesidad. Al no haber sido mucho tiempo tampoco supuso demasiado problema. Si hubiera sido continuo pues no.

7.- ¿Se ha resuelto la situación con la empresa de forma satisfactoria?

Yo creo que sí, pues acabó haciendo posibles cambios de turno y demás que ayudaban bastante. Creo que puso bastante interés.

8.- ¿Conoce otros casos de problemas de conciliación en su empresa?

El encargado por ejemplo, cuando tuvimos ERE y tal pues llevaba una carga de trabajo enorme y además le repercutía muy negativamente por la actitud de otros trabajadores cuando él solo cumplía las órdenes de los de arriba.

-La percepción del trabajador sobre la actitud de la empresa en

materia de conciliación

9.- ¿Cual considera que es la actitud de la empresa en lo referente a la conciliación?

Creo que es buena, en general suelen estar dispuestos a buscar soluciones con los trabajadores.

10.- ¿Cree que la empresa se adapta a la situación del trabajador en materia familiar?

Se adapta en la parte que puede... A ver hay cosas que no, pero en general han intentado buscar una solución si se ha podido pues han llegado a acuerdos.

11.- ¿Como reacciona la empresa cuando se produce un conflicto de estas características?

Depende del caso y del trabajador. Por regla general primero se informan de que va e intentan llegar a una solución... aunque hay con determinados trabajadores que es difícil.

-La existencia de consecuencias del conflicto tanto laborales como familiares

12.- En el ámbito familiar y laboral ¿Ha tenido consecuencias directas la existencia de estos conflictos en materia de conciliación?

En mi propia experiencia no mucho. Como no tengo tantas necesidades fuera pues aunque tenga algún problema tampoco las consecuencias son importantes. Si que se que a cuanta más familia más se agrava todo.

13.- ¿Cómo resuelven la compaginación de lo familiar y lo laboral?

Planificación, contando los horarios y cómo voy a tener la semana pues me organizo de antemano para ir haciendo las cosas poco a poco cuando termino la jornada. Así no me vienen todos los problemas de golpe.

14.- ¿Considera que la resolución positiva de estos conflictos

podría hacer que su motivación de cara al trabajo mejorara?

Yo creo que sí. Si vas a trabajar a gusto y ves que se interesan por ti pues siempre darás más por la empresa. Cuanto más te dan, más tiendes a dar tú creo yo.

15.- ¿Ha podido observar otras consecuencias derivadas de estos conflictos en compañeros de trabajo?

No he visto demasiadas cosas. Algún compañero algo más estresado y tal, pero como digo, al estar la empresa dispuesta a colaborar pues en general va bien la cosa.

ANEXO N°12: Entrevista nº 11

-Datos socio-demográficos

Edad: 26

Sexo: mujer

Lugar de residencia: Castellote (Teruel)

Nivel de estudios: Universitarios

Número de hijos: Cero

Estado civil: Soltera

-La percepción por parte del trabajador de problemas de conciliación

1.- ¿Considera que la conciliación de la vida familiar y laboral puede ser problema?

De momento no tengo ningún problema ya que soy joven y no tengo hijos y bueno mis familiares no tienen problemas de salud y demás, asique puedo compaginar bien la vida laboral y social.

2.- ¿Qué aspecto o aspectos cree que provocan más fricciones en esta materia?

En mi caso es un poco las horas extras que puedo hacer ya que yo estoy a media jornada y si tengo que quedarme para tramitar algo que urge o algo no me las pagan.

3.- ¿Como cree que podrían solucionarse estas situaciones?

Bueno, pues seria que si un día hago más horas ya que no me las van a pagar otro día que necesitara tener libre usarlo por las horas extras si por ejemplo los primero días de la semana me quedo dos horas más el viernes salir antes.

4.- ¿considera la solución de estas situaciones como algo esencial

para el buen desarrollo de la vida ordinaria?

Hombre, de momento no puedo quejarme ya que llevo poco en el trabajo y no he hecho muchas pero si a lo largo del año me tocara hacer horas y demás pues si sería bueno hablarlo para yo no perder esas horas y poderme organizar un poco mi vida privada pero ya te digo de momento, han sido 2 veces nada más.

-La existencia de conflictos abiertos en la empresa debido a problemas de conciliación

5.- ¿ha experimentado o experimenta usted algún alguna situación problemática para conciliar vida familiar y laboral?

Bueno de momento no, ya que si tuviera algún problema como ir a médicos etc. podría recuperar la jornada por la tarde

6.- ¿este o estos problemas han supuesto nuevas necesidades familiares?

No

7.- ¿se ha resuelto la situación con la empresa de forma satisfactoria?

Si ya que no he tenido problema

8.- ¿conoce otros casos de problemas de conciliación en su empresa?

En nuestra empresa hay meses que se trabaja más que otros y podemos pegarnos muchas horas. Pero en ese caso se pagan las horas

-La percepción del trabajador sobre la actitud de la empresa en materia de conciliación

9.- ¿Cual considera que es la actitud de la empresa en lo referente a la conciliación?

Buena ya que no he tenido problema al coger una mañana para ir al

médico, siempre y cuando la recupere

10.- ¿Cree que la empresa se adapta a la situación del trabajador en materia familiar?

Si,

11.- ¿cómo reacciona la empresa cuando se produce un conflicto de estas características?

Bueno pues ya te digo yo llevo poco tiempo y no he tenido problemas es solo hablarlo y si no lo haces hoy lo haces mañana

-La existencia de consecuencias del conflicto tanto laborales como familiares

12.- En el ámbito familiar y laboral ¿ha tenido consecuencias directas la existencia de estos conflictos en materia de conciliación?

No

13.- ¿Cómo resuelven la compaginación de lo familiar y lo laboral?

Bien ya que de momento no tengo obligaciones que no sean mías, ya la de mi pareja, y como ella tiene horarios cambiados tampoco me afecta mucho mi trabajo para tener problemas en compaginar el trabajo con la vida familiar

14.- ¿Considera que la resolución positiva de estos conflictos podría hacer que su motivación de cara al trabajo mejorara?

Llevo poco tiempo y estoy contenta con mi trabajo asique de momento no tengo ningún problema en este sentido ni de horario ni con mis compañeros

15.- ¿Ha podido observar otras consecuencias derivadas de estos conflictos en compañeros de trabajo?

Mis compañeros de trabajo tienen otras necesidades y otros horarios

como otro trabajo ya que ellos trabajan a jornada completa. Y tienen diferentes necesidades a las que a ellos les pueden afectar más que a mí a la hora de conciliar vida familiar y laboral

ANEXO N° 13: Entrevista n° 12

-Datos sociodemográficos

Edad: 25

Sexo: Mujer

Lugar de residencia: Andorra (TERUEL)

Nivel de estudios: Grado medio

Número de hijos: Cero

Estado civil: Soltera

-La percepción por parte del trabajador de problemas de conciliación

1.- ¿Considera que la conciliación de la vida familiar y laboral puede ser problema?

En mi caso sí porque tengo jornada completa y la tengo partida y en otro pueblo. Eso hace que casi no tenga tiempo para la vida familiar ya que me ocupa tiempo el desplazarme y ser partida no te da tiempo para mucho. Y todo lo que tengas que hacer extra tienes que tirar de fin de semana y si no se puede de vacaciones.

2.- ¿Qué aspecto o aspectos cree que provocan más fricciones en esta materia?

Bueno pues lo que más son los horarios, y las horas o minutos extras que estamos y no lo cuentan. Y el que te quiten para lo que sea las vacaciones vayas al médico estés enferma como otra cosa

3.- ¿Como cree que podrían solucionarse estas situaciones?

Bueno pues una de las soluciones sería hacer jornada continua te daría más tiempo para lo que sea ir al médico, ir a pasar la ITV, ayudar a la familia y bueno otra solución sería el que nos pagaran gasolina y las

horas extras que hacemos o no hacerlas claro

4.- ¿Considera la solución de estas situaciones como algo esencial para el buen desarrollo de la vida ordinaria?

La verdad que sí, porque nos hacen ser puntuales al abrir pero no cuentan a la hora de cerrar la puntualidad, y quieras que no poco a poco vas haciendo horas al mes que para ti o tu vida privada están perdidas, el dinero que gastas en ir al trabajo y las vacaciones que pierdes en cosas necesarias.

-La existencia de conflictos abiertos en la empresa debido a problemas de conciliación

5.- ¿Ha experimentado o experimenta usted algún alguna situación problemática para conciliar vida familiar y laboral?

Si, sobre todo son las horas extra que hacemos los sábados ya que no las pagan y si no vas te lo descuentan de vacaciones cuando en realidad tienes fiesta y encima te toca gastar gasolina que no te pagan, vamos un chollo para mis jefes.

6.- ¿Este o estos problemas han supuesto nuevas necesidades familiares?

Ya te comento que de momento no, vivo con mis padres pero en un futuro si podría ser un problema ya que el sueldo es bajo pierdes parte de él en gasolina y horas que podrías estar con la familia y no estás, pero en futuro podría suponer un problema el mal horario sobre todo.

7.- ¿Se ha resuelto la situación con la empresa de forma satisfactoria?

No ya que si tienes que perder un día porque estas enferma tienes que ir al médico o cualquier cosa te lo quitan de vacaciones, y los sábados que no te pagan, todo sigue igual y tenemos que dar las gracias de tener trabajo.

8.- ¿Conoce otros casos de problemas de conciliación en su

empresa?

Bueno pues estos son mis problemas y mis compañeros tienen diferentes ya que tienen una diferente a mí y también algunos trabajos diferentes a los míos

-La percepción del trabajador sobre la actitud de la empresa en materia de conciliación

9.- ¿Cual considera que es la actitud de la empresa en lo referente a la conciliación?

Bueno pues la verdad que no ha cambiado nada, a ellos les va bien que vayas por la cara los sábados, que no te los paguen. Y que si tienes que perder un días se cojan de vacaciones, esa es la actitud.

10.- ¿Cree que la empresa se adapta a la situación del trabajador en materia familiar?

La verdad que no mucho los hombres tienen a sus mujeres que se encargan de la familia y la única mujer que tiene hijos solo tiene media jornada.

11.- ¿Como reacciona la empresa cuando se produce un conflicto de estas características?

Ha estado este problema durante muchos años y no ha cambiado y con la crisis que hay no creo que cambie.

-La existencia de consecuencias del conflicto tanto laborales como familiares

12.- En el ámbito familiar y laboral ¿Ha tenido consecuencias directas la existencia de estos conflictos en materia de conciliación?

Bueno yo no he tenido un gran problema pero a la persona a la que es sustituido se fue por que tuvo un hijo y no era compaginable la vida familiar con la laboral.

13.- ¿Cómo resuelven la compaginación de lo familiar y lo laboral?

Yo la resolvería con un horario no partido la verdad creo que eso ayudaría mucho.

14.- ¿Considera que la resolución positiva de estos conflictos podría hacer que su motivación de cara al trabajo mejorara?

Si la verdad que si nos pagaran los sábados y no nos quitaran las vacaciones para todo y ya puestos a pedir otro horario seria mucho más positivo.

15.- ¿Ha podido observar otras consecuencias derivadas de estos conflictos en compañeros de trabajo?

Si la verdad que si, ya que como he comentado antes, por tener familia y poder cuidarla tuvo que dejar el trabajo y otra de mis compañeras pidió la media jornada para poder dedicar tiempo a su familia.

ANEXO N°14: Entrevista n° 13

-Datos sociodemográficos

Edad: 38

Sexo: hombre

Lugar de residencia: la mata de los olmos (Teruel)

Nivel de estudios: E.S.O

Número de hijos: dos

Estado civil: Casado

-La percepción por parte del trabajador de problemas de conciliación

1.- ¿Considera que la conciliación de la vida familiar y laboral puede ser problema?

Sí, si trabajas es para tener una buena calidad de vida y que la tenga tu familia también.

2.- ¿Qué aspecto o aspectos cree que provocan más fricciones en esta materia?

Bueno pues sería que me tengo que desplazar todos los días de pueblo a pueblo, además me toca trabajar también los sábados y un día entre semana tengo fiesta esto hace que no pueda hacer planes o escapadas de fin de semana que es cuando la familia está libre.

3.- ¿Como cree que podrían solucionarse estas situaciones?

Bueno pues una de las soluciones sería que ya que tenemos que desplazarnos pagarnos la gasolina.

4.- ¿Considera la solución de estas situaciones como algo esencial para el buen desarrollo de la vida ordinaria?

Hombre iría mejor si no tuviéramos ese gasto y tener fiesta todos o por

lo menos algunos fines de semana. Eso haría no tener entre semana fiesta y podría aprovecharlo para hacer más vida familiar.

-La existencia de conflictos abiertos en la empresa debido a problemas de conciliación

5.- ¿Ha experimentado o experimenta usted algún alguna situación problemática para conciliar vida familiar y laboral?

La verdad es que ya no tengo mucho problema. Creo que me acostumbrado a mi vida así. Al tener una mañana entre semana de fiesta hace más fácil para poder ir al médico o lo que sea, así que trato de ver lo positivo.

6.- ¿Este o estos problemas han supuesto nuevas necesidades familiares?

Llevo muchos años así y ya tengo mucha experiencia organizándome para todo, tanto el trabajo como el tiempo libre

7.- ¿Se ha resuelto la situación con la empresa de forma satisfactoria?

Si ya que como le comento me toca trabajar todos los fin de semana pero a cambio me dan una mañana libre. Supongo que algo es algo...

8.- ¿Conoce otros casos de problemas de conciliación en su empresa?

Pues si ya que otros compañeros le toca hacer horas extras que no se las pagan o no les dan como a mi día libre.

-La percepción del trabajador sobre la actitud de la empresa en materia de conciliación

9.- ¿Cual considera que es la actitud de la empresa en lo referente a la conciliación?

Por mi parte buena ya que me dan un horario por otro. Aunque con otros

compañeros, como ya le he dicho es más complicada, por tema de pagos de horas extra o que no tienen un horario como el mío.

10.- ¿Cree que la empresa se adapta a la situación del trabajador en materia familiar?

La verdad que no mucho ya que este horario completo no te da tiempo estar con los tuyos si lo necesitan en alguna urgencia. Si pierdes un día lo pierdes por vacaciones.

11.- ¿Como reacciona la empresa cuando se produce un conflicto de estas características?

No reacciona de ninguna forma, ya que lleva muchos años así y no van a cambiar aunque se creen nuevas necesidades si te gusta bien si no te vas

-La existencia de consecuencias del conflicto tanto laborales como familiares

12.- En el ámbito familiar y laboral ¿Ha tenido consecuencias directas la existencia de estos conflictos en materia de conciliación?

No por suerte tengo hermanos y mis padres viven conmigo así que si hemos tenido algún problema familiar me echan un cable. Si no a tirar de vacaciones.

13.- ¿Cómo resuelven la compaginación de lo familiar y lo laboral?

Pues con ayuda de la familia y bueno aprovechando al máximo el tiempo libre ya que en el trabajo hay un horario y no se cambia.

14.- ¿Considera que la resolución positiva de estos conflictos podría hacer que su motivación de cara al trabajo mejorara?

Si yo creo que si cambiaran un poco las cosas en el trabajo podrías mejorar la calidad del trabajo y demás cosas

15.- ¿Ha podido observar otras consecuencias derivadas de estos

conflictos en compañeros de trabajo?

Sí, pero cada uno tiene sus problemas y no me gusta meterme en los problemas de los demás y cotillear. Pero sí he observado alguna cosa como que la gente se queja de que no le escuchen.

ANEXO N° 15: Entrevista n° 14

-Datos sociodemográficos

Edad: 26

Sexo: Hombre

Lugar de residencia: Zaragoza

Nivel de Estudios: Grado Superior de Electrónica

Número de hijos: Cero

Estado civil: Soltero

-La percepción por parte del trabajador de problemas de conciliación

1.- ¿Considera que la conciliación de la vida familiar y laboral puede ser problema?

Por supuesto, y más por parte del papel que juegan las madres en la unidad familiar. Creo que se deberían poder firmar o acordar cláusulas especiales para situaciones familiares determinadas o en periodos determinados de la vida, muy especialmente durante los primeros años de crecimiento y aprendizaje de los hijos.

2.- ¿Qué aspecto o aspectos cree que provocan más fricciones en esta materia?

Como he expuesto antes, considero vital el tiempo. El tiempo que hay que dedicar a la correcta educación y cuidado de un hijo. siendo determinantes sus primeros años, debería ser considerada la compaginación de los deberes del puesto de trabajo con los deberes como tutores de nuestros vástagos.

3.- ¿Como cree que podrían solucionarse estas situaciones?

Con la correcta formalización de condiciones o cláusulas implícitas en el

contrato de trabajo, ya sean de manera permanente o de carácter temporal, en relación a determinadas situaciones familiares, dependiendo de los estados laborales de ambas partes tutoras, al cargo y cuidado de los hijos, y flexibilizando sus horarios para poder atender sus necesidades. También se podría instaurar un contrato por objetivos, y que dentro de dicho margen, el susodicho afectado pudiera administrar el tiempo como conviniera.

4.- ¿Considera la solución de estas situaciones como algo esencial para el buen desarrollo de la vida ordinaria?

Si, son las siguientes generaciones las que deberán mantener nuestro ritmo, desarrollo, trabajo, sustento, y si no dedicamos especial atención a dichas generaciones, y las preparamos adecuadamente, estaremos creando un vacío que deberá ser solventado de otra manera, relegando a un segundo plano la correcta formación y educación de los que nos siguen.

-La existencia de conflictos abiertos en la empresa debido a problemas de conciliación

5.- ¿Ha experimentado o experimenta usted algún alguna situación problemática para conciliar vida familiar y laboral?

Por suerte, me encuentro en una etapa temprana en mi vida laboral, pero si he observado atisbos y referencias sobre dicha conciliación. De manera muy breve y muy poco significativa, simplemente he tenido que cancelar encuentros con conocidos, o posponer viajes, debido a ser requerido en mi puesto de trabajo por parte de la empresa.

6.- ¿Este o estos problemas han supuesto nuevas necesidades familiares?

Evidentemente, dichos contratiempos, han conllevado a la pérdida de contacto familiar por ambas partes, sintiendo la necesidad de buscar esa vida fuera del puesto de trabajo, siendo cada vez más frecuente el uso del calendario para acordar un punto común en el cual poder disfrutar de

la vida no laboral.

7.- ¿Se ha resuelto la situación con la empresa de forma satisfactoria?

En mi caso, la relación "empresa-trabajador", me permite la suficiente confianza como para comentar mis necesidades y acordar un plan de actuación, y concesión de permisos.

8.- ¿Conoce otros casos de problemas de conciliación en su empresa?

Si, en nuestro trabajo, servicio técnico y mantenimiento, en ocasiones hacen que la jornada laboral resulte imprevisible, debido a condiciones técnicas del trabajo en cuestión. Eventualidades, urgencias, y sobrevaloraciones de la acción a llevar a cabo, hacen que sepas cuando entras, pero no cuando saldrás.

-La percepción del trabajador sobre la actitud de la empresa en materia de conciliación

9.- ¿Cual considera que es la actitud de la empresa en lo referente a la conciliación?

En mi caso es muy flexible, y siempre me consulta los posibles cambios y horarios de trabajo.

10.- ¿Cree que la empresa se adapta a la situación del trabajador en materia familiar?

Si, además lo considera una prioridad, cumpliendo así para con el trabajador.

11.- ¿Como reacciona la empresa cuando se produce un conflicto de estas características?

Se intenta llegar a un acuerdo que beneficie a ambas partes, y en casos de fuerza mayor, no tiene inconveniente en dar a sus trabajadores los recursos necesarios para una pronta reincorporación.

-La existencia de consecuencias del conflicto tanto laborales como familiares

12.- En el ámbito familiar y laboral ¿Ha tenido consecuencias directas la existencia de estos conflictos en materia de conciliación?

En parte, salvo ligeros cambios de agenda por circunstancias imprevistas, si me he visto obligado a cumplir con mis deberes como trabajador, pero por lo demás tampoco he tenido ningún problema a la hora de reclamar mayor disposición para con la conciliación familiar.

13.- ¿Cómo resuelven la compaginación de lo familiar y lo laboral?

De manera dialogada y previo consulta con la empres, pactando un acuerdo mutuo que satisfaga a ambas partes. Tampoco hay que convertirse en un hipócrita y tomar más de lo justo y necesario.

14.- ¿Considera que la resolución positiva de estos conflictos podría hacer que su motivación de cara al trabajo mejorara?

Por supuesto, es lo primero que he notado al entrar a trabajar a dicha empresa, ya que se me respeta y trata como persona, y se me exige y valora como trabajador.

15.- ¿Ha podido observar otras consecuencias derivadas de estos conflictos en compañeros de trabajo?

No a simple vista, y hablando con ellos tampoco se deduce nada. Alguna hora extra que hayan podido realizar, simplemente se resignan a que es así y no se preguntan si pueden hacer algo por cambiarlo. Pero no por ello lo hacen a desgana ni motivación.

ANEXO N°16: Entrevista n°15

-Datos sociodemográficos

Edad: 25

Sexo: Mujer

Lugar de residencia: Zaragoza

Nivel de estudios: Grado superior

Número de hijos: Cero

Estado civil: soltera

-La percepción por parte del trabajador de problemas de conciliación

1.- ¿Considera que la conciliación de la vida familiar y laboral puede ser problema?

Puede ser un problema si tus horarios laborales no se pueden compaginar con la vida en casa, sobre todo si tienes hijos o alguna persona a la que cuidar.

2.- ¿Qué aspecto o aspectos cree que provocan más fricciones en esta materia?

Incompatibilidades de horarios. Creo que esto provoca mal estar en el trabajo que se puede transferir a la vida en casa.

3.- ¿Como cree que podrían solucionarse estas situaciones?

Creando un ámbito de trabajo más dinámico, sobre todo escuchando y tratando de llegar a un punto de acuerdo mutuo. No solo imposiciones.

4.- ¿Considera la solución de estas situaciones como algo esencial para el buen desarrollo de la vida ordinaria?

Si, influye mucho. Puedes llegar a tener broncas con tu pareja, o malas rachas si empiezas a tener horarios incompatibles durante largas

temporadas.

-La existencia de conflictos abiertos en la empresa debido a problemas de conciliación

5.- ¿Ha experimentado o experimenta usted algún alguna situación problemática para conciliar vida familiar y laboral?

Por ahora no demasiadas. Pero como te he dicho alguna tirantez por incompatibilidades de horarios y así.

6.- ¿Este o estos problemas han supuesto nuevas necesidades familiares?

Pues volverte un poco "chino" para encontrar formas de estar con la pareja. Pero vamos creo que es lo de menos sin tener hijos ni personas dependientes.

7.- ¿Se ha resuelto la situación con la empresa de forma satisfactoria?

Ya te digo que es un poco como te lo montes tú. No podría decir satisfactoria aunque ahora los horarios me van mejor

8.- ¿Conoce otros casos de problemas de conciliación en su empresa?

Yo no llevo muchísimo tiempo aquí y algunas compañeras también son nuevas así que tampoco he visto demasiado de momento. Alguna queja de horarios pero nada así gordo.

-La percepción del trabajador sobre la actitud de la empresa en materia de conciliación

9.- ¿Cual considera que es la actitud de la empresa en lo referente a la conciliación?

La empresa no tiene mucho en cuenta la vida en casa. Solo cuenta tu trabajo y en ocasiones puede repercutir negativamente a tu estilo de vida, no es mi caso ahora mismo, pero la vida en pareja y sobre todo si se tienen hijos creo que será muy difícil de compaginar con unos horarios

algunas veces abusivos, por eso debemos optar a crear nuevos espacios de trabajo, pensando en un trabajo eficiente pero también en una satisfacción del trabajador ya que su estado de ánimo influirá en su rendimiento.

10.- ¿Cree que la empresa se adapta a la situación del trabajador en materia familiar?

En mi caso no se ve afectada ya que vivo sola y no tengo que preocuparme por tener alguien en casa que pueda necesitar de mi ayuda, pero seguramente que con mis horarios y al ser pocos los trabajadores que estamos en la empresa influiría y debería de optar por un cambio de horarios más asequibles para desarrollar una vida cómoda y acorde a mi familia, el problema emerge cuando no sabes si eso podría ser posible y es entonces cuando tendría que plantearme si me convendría seguir con un trabajo tan poco flexible con sus trabajadores.

11.- ¿Como reacciona la empresa cuando se produce un conflicto de estas características?

No he vivido ninguno por lo tanto no puedo exponer mi opinión.

-La existencia de consecuencias del conflicto tanto laborales como familiares

12.- En el ámbito familiar y laboral ¿Ha tenido consecuencias directas la existencia de estos conflictos en materia de conciliación?

No se ha dado el caso, pero sí que tu estado de ánimo se refleja de una manera más que directa en el trabajo.

13.- ¿Cómo resuelven la compaginación de lo familiar y lo laboral?

Como he dictado en el apartado anterior, seguramente con una familia a la que prestar atención y cuidados, con mis horarios y mi ritmo de trabajo no sería fácil una buena compaginación, así que se deberían de mirar por las necesidades de los trabajadores y más tratándose de una

empresa pequeña como es en la que yo trabajo, un trato más personalizado y un mutuo acuerdo entre trabajadores y jefes sería lo esencial.

14.- ¿Considera que la resolución positiva de estos conflictos podría hacer que su motivación de cara al trabajo mejorara?

Totalmente, la motivación es esencial y mediante un acuerdo por el bienestar de los trabajadores y haciendo del trabajo un espacio más dinámico el ritmo de trabajo sería mucho mejor y más positivo.

15.- ¿Ha podido observar otras consecuencias derivadas de estos conflictos en compañeros de trabajo?

No he tenido la oportunidad de observar ningún problema pero como he dicho es que yo no llevo muchísimo y algunas son nuevas.

