

INFORME NACIONAL SOBRE “*El papel de la negociación colectiva en la configuración de la conciliación de la vida laboral y familiar en los servicios públicos: desafíos y perspectivas*”

Elaborado por **Ángel Lozano Hidalgo**
Madrid, 14 de octubre de 2021

I.- INTRODUCCIÓN

A modo de introducción, resumimos algunas situaciones sobre la configuración del *Sector Público*, el *Sistema de Relaciones Laborales* y la *estructura, y alcance, de la negociación colectiva* en nuestro país, para poder situar algunas conclusiones de nuestro informe en el contexto de España. [En el anexo nos referimos a la conceptualización WLB en nuestro país, su normativa y el catálogo de medidas que la componen].

A) El concepto de *Sector Público*

Entendemos por sector público, en el marco del proyecto, aquellas actividades emprendidas por el Estado en beneficio de los ciudadanos y gratuitas para estos, como la sanidad, la educación, los servicios sociales y de emergencias, los cuerpos de policías, el tratamiento de residuos, etc.

España es un país ampliamente descentralizado compuesto de la Administración Central del Estado, 17 Administraciones Regionales (autonómicas), 2 ciudades autónomas en el territorio geográfico de África (Ceuta y Melilla); y más de 8.300 municipios que configuran la Administración Local.

La mayoría de competencias (sanitarias, educativas, asistenciales, de emergencias, etc.) residen en las Regiones (denominadas Comunidades Autónomas); si bien se mantienen en el nivel centralizado del Estado competencias en materia de Seguridad Social y pensiones; administración tributaria, o la regulación normativa básica de los trabajadores, por ejemplo.

Estas Administraciones conviven con Entidades Públicas con diferentes formas jurídicas: Fundaciones, sociedades mercantiles, o entidades públicas empresariales; que asumen competencias en materia de digitalización y redes, correos y telégrafos, o el mercado exterior, por citar algunas.

Además, el Sector Público español dispone de distintas *clases de personal*, con diferentes regímenes jurídicos y distinta normativa en materia de relaciones laborales y condiciones de empleo, en función de su vinculación contractual, que se rigen por su propia legislación y *acuerdos y convenios colectivos* donde se regulan sus condiciones laborales.

B) El sistema de Relaciones Laborales español

España tiene un sistema de relaciones laborales que denominamos *dual*, en el que conviven, en la misma empresa o centro de trabajo: Una *representación unitaria*, de todos los trabajadores, los comités de empresa (o su equivalente para el personal funcionario y estatutario, con las mismas competencias, funciones y garantías que aquellos); y una *representación sindical*, que corresponde a los Sindicatos a través de lo que denominamos “secciones sindicales” y que representan, en sentido estricto, a los trabajadores afiliados a un determinado sindicato, aunque acaban extrapolando sus competencias al resto de trabajadores.

Ambas representaciones, sindical y unitaria, asumen, de manera indistinta, la participación de los trabajadores en la toma de decisiones de sus lugares de trabajo mediante los sistemas de *Información y Consulta*.

C) La estructura y el alcance de la Negociación Colectiva

La negociación colectiva en España es un **derecho establecido en nuestra Constitución** y desarrollado en el *Estatuto de los Trabajadores* y en el *Estatuto Básico del empleado público*, en el caso del personal con vinculación jurídica estatutaria.

La negociación colectiva recae en los Sindicatos (y en determinados supuestos en los comités de empresa) que cumplan unas determinadas condiciones de legitimación obtenida por medio de las elecciones sindicales que se celebran cada cuatro años en todos los centros de trabajo y/o empresas.

Esta negociación se produce en foros específicos (que denominamos Mesas o Comisiones de Negociación) de carácter paritario entre Sindicatos y Empresarios (representantes de las Administraciones Públicas), y que se constituyen en los ámbitos nacional, regional, local y de empresa; y cuyo resultado son los *Convenios Colectivos*, o los *Acuerdos sobre condiciones de trabajo*. Desde el año 2007, existen, además, foros de negociación conjuntos para todos los tipos de personal del sector público y para la negociación de aquellas materias comunes a todos ellos.

Las materias objeto de negociación abarcan la totalidad de condiciones de empleo que afectan a los trabajadores; por ejemplo: Retribuciones, planificación de recursos humanos, contrataciones, promoción profesional, formación, evaluación del desempeño, beneficios sociales, prevención de riesgos laborales; y todos los elementos relacionados con la jornada y los horarios, permisos, licencias, vacaciones, flexibilidad horaria y turnos de trabajo o medidas WLB.

II.- ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DEL ESTUDIO REALIZADO A TRAVÉS DE ENCUESTAS ONLINE, Y DE LOS GRUPOS FOCALES CELEBRADOS (1)

Encuestas y entrevistas recogidas y perfil de los encuestados:

Se han recogido un total de **30 encuestas** online y **28 entrevistas** realizadas en los **grupos focales**, con el siguiente perfil de los participantes:

- **Género:** El 43% han sido hombres (25) y el 57% mujeres (33)
- **Estado Civil:** La mayoría de participantes están casados o son pareja de hecho, el 57%, predominando las mujeres, el 82%; frente al 33% de solteros; también con predominio de mujeres (el 70%).
- **Educación:** La titulación predominante es el bachillerato o la cualificación profesional, el 43% (de los cuales, el 60% son hombres), frente al 43% de titulados superiores (el 60%, mujeres) y la educación primaria, con el 13%, todas ellas mujeres.
- **Edad:** El 83% de encuestados se concentra en la franja de edad de 38 años en adelante (el 57%, hasta 50 años, con mayoría de mujeres, el 58%; y el 23%, con más de esa edad y mayoría de mujeres, el 57%).
- **Hijos que mantener:** El 73% de los encuestados (17 hombres y 25 mujeres) tienen hijos que mantener; el 50% de los cuales tendrían dos hijos en edades desde los 3 hasta los 32 años de edad. El cuidado proporcionado a los hijos es mayoritariamente de carácter institucional, el 71% de los casos.

(1).- Ante las dificultades generadas por las restricciones sanitarias optamos por realizar un sistema de recogida de entrevistas de forma online (mediante su envío por email a treinta y cinco personas de los tres colectivos propuestos para realizar la investigación, adjuntándoles una breve carta de presentación y el díptico de nuestro proyecto, y una “carta de invitación” a la celebración de una posterior reunión de forma presencial).

Recibidas las entrevistas contestadas, procedimos a analizarlas y a celebrar tres grupos focales, presenciales, en reuniones establecidas en tres días diferentes para cada uno de los grupos focales, dividiendo cada grupo en dos, para no sobrepasar el máximo de seis personas en cada uno de ellos. Además, se realizaron algunos contactos telefónicos con personas que no habían podido asistir al grupo, pero que sí habían respondido a la encuesta, para contrastar algunas de sus opiniones.

Hay que significar que las respuestas obtenidas apenas ofrecían diferencias entre los tres grupos y tampoco diferían de los resultados obtenidos en los cuestionarios realizados online; aunque sí pudimos concretar y matizar algunas respuestas en estos grupos, frente a la limitación de las respuestas escritas en el cuestionario.

- **Cuidado de personas mayores:** Tan solo el 11% (6 personas) cuidan de personas mayores: 1 hombre que lo haría 1 ó 2 veces por semana; y 5 mujeres, todas mayores de 50 años que lo hacen cada día, recibiendo, 2 de ellas, ayudas institucionales y 1, ayudas privadas.
- **Puesto de trabajo desempeñado y tipología de Centro de trabajo:** La mayoría son personal administrativo, el 43%, y desarrollan su trabajo en oficinas de las Administraciones central o regional; y en centros de entre 100 y 500 trabajadores.
- **Jornada de Trabajo:** Los encuestados trabajan 40 horas a la semana (el 53%), durante 5 días (el 81%), no realizando horas extraordinarias (el 46%) y teniendo jornadas con horarios de trabajo “incómodos” (el 45%).
- **Pertenencia a un Sindicato:** El 83% (48 encuestados) pertenece a un Sindicato y de éstos, tan solo el 10% (3 hombres y 2 mujeres) habrían participado en negociación colectiva sobre temas de conciliación (2 hombres a nivel nacional y el resto a nivel sectorial).

De estos datos podemos extraer el **perfil mayoritario de las personas encuestadas:** **Mujer, casada, de entre 38 y 50 años de edad, con hijos y que atiende a alguna persona mayor cada día; con titulación de educación superior y funciones administrativas de la Administración central o regional que desempeña en un centro de entre 100 y 500 trabajadores, con contrato indefinido y que invierte entre 30 minutos y una hora para desplazarse a su lugar de trabajo; afiliada a un sindicato, pero sin experiencia en negociación colectiva.**

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Debido a la limitación de espacio de que disponemos, hemos agrupado las diferentes cuestiones en bloques “temáticos” para proceder a analizar, de manera conjunta las encuestas y las entrevistas de los grupos focales y extraer las correspondientes conclusiones.

a) Visión de la Conciliación de la vida profesional y familiar:

El 43% (25 personas) responden que el trabajo y la vida familiar están vinculados, frente al 33% que separa el trabajo de cualquier otra actividad; y **el 100% de los encuestados afirma que concilia trabajo y familia:** de los cuales, el 74% dice conciliar algo o bastante (únicamente 1 persona dice conciliar poco, como valor más negativo). Esta situación provoca que el 69% (40 personas) se encuentre “medianamente satisfechas” con su grado de conciliación (tan solo 1 persona dice no sentirse nada satisfecho), reconociendo, el 57%, que las medidas WLB existentes en su centro de trabajo le proporcionan una influencia media en su satisfacción laboral global.

En este aspecto, los participantes en los grupos focales mostraron que existen importantes dificultades para acceder a las medidas WLB para aquellos colectivos de trabajadores que deben de dar servicios de 24 horas, trabajando a turnos y en unidades específicas, como: el personal de los servicios de salud (sanitarios y asistenciales); los servicios de emergencias y protección (policía, bomberos, agentes de movilidad...); o para colectivos con atención directa a usuarios en el ámbito, fundamentalmente, docente (profesores, educadores, orientadores, etc.). **Concluyéndose que las medidas WLB no están pensadas, ni adaptadas, para colectivos uniformados, ni para los trabajadores de los servicios esenciales: sanitarios, asistencia social, cuidadores, etc.**

Como complemento de esto, **el 76% dice que “a veces” su trabajo no le permite dedicar tiempo suficiente a la familia; y un 63%, afirmaría que es la familia la que “a veces” no le permite dedicar tiempo al trabajo;** además, en esta segunda premisa, hasta el 30% cree que esta situación no se da **“nunca”**.

En cuanto al aspecto más mencionado sobre la vida familiar, el 60% (35 personas) apuesta por la familia, seguida, muy lejos, por la salud, con el 17%; o los hobbies, con el 13% de respuestas.

b) Aspectos sobre las medidas de Conciliación existentes:

En primer lugar, se preguntaba por las **razones** que propiciaron la existencia de medidas WLB; obteniéndose cuatro respuestas por encima del resto: “Introducir medidas de apoyo a los *cuidadores*”, el 24% de los encuestados, 14 personas; seguida de la “no discriminación de las mujeres en el empleo”, el 18%; y de “hacer el trabajo más atractivo para los trabajadores” y “aumentar la productividad en el trabajo”, ambos con el 12%; siendo reseñable que todas las personas que marcaron la opción de hacer el trabajo más agradable, señalaron, además, la de introducir medidas de apoyo a los cuidadores.

El 77% de los encuestados (45 personas) afirman que las medidas WLB existentes en su lugar de trabajo fueron **iniciadas** por los Sindicatos, frente al 10% que piensa que fue la empresa o el 7% que la dirección del centro.

En cuanto al **conocimiento** de las medidas WLB y el uso habitual de las mismas, los encuestados optaron por señalar las siguientes opciones:

- Los horarios flexibles y los días libres para atender cuestiones de conciliación, son las medidas utilizadas de forma más habitual, en el 20% de los casos.
- La facilidad de competencias profesionales, el mejor ambiente laboral y el menor inconveniente en el trabajo, serían las medidas no utilizadas habitualmente, en torno al 37% de las encuestas.

- Por último, el seguro adicional (el 47%); los beneficios en las empresas (el 43%); la existencia de guardería en la empresa (el 33%) y las formas atípicas de empleo (el 30%), aparecen, como las medidas “no conocidas” y de uso no habitual.

En preguntas de respuesta libre, los encuestados respondieron sobre las medidas utilizadas de manera más frecuente en su centro de trabajo y sobre aquellas que no eran aplicadas. En el primer caso, aparecen la *flexibilidad horaria*, con el 26%; los *permisos para los cuidadores*, con el 23%; y el *trabajo a distancia*, con un 21%.

Por su parte, las medidas que no se aplicarían son, en función de los resultados obtenidos: el *permiso parental más amplio* (*), con el 19%; *ayudas económicas y mejor organización del trabajo*, ambas con un 23%; y la posibilidad de *trasladarse a un centro más cercano al domicilio familiar*, para un 12%.

(*).- La ampliación del permiso parental ha aparecido en varias ocasiones, probablemente porque en el momento de celebrarse la encuesta online era un tema debatido en nuestro Parlamento. Finalmente, con el comienzo del año 2021, se ha igualado el permiso de paternidad, con el de maternidad, situándose ambos en 16 semanas: Cuatro semanas de disfrute obligatorio tras el parto, adopción o acogimiento; y las restantes 12 semanas se pueden disponer de forma ininterrumpida, en el periodo anterior o sucesivo al descanso del otro progenitor.

A pesar de estos resultados (o, precisamente, por estos resultados), **el 50% responde de manera satisfactoria a la evaluación de las medidas WLB** introducidas en su centro de trabajo (este porcentaje se incrementa hasta el 65% si consideramos las tres opciones de evaluación positiva: muy buenas, satisfactorias o suficientes), frente a un 25% que las consideran insuficientes.

Los participantes en los grupos focales y en los debates producidos en los mismos, señalan que, entre las deficiencias más importantes de la aplicación de la WLB, estarían:

- La denegación, por parte de los gestores públicos, de las medidas establecidas, tanto en la legislación como en los convenios colectivos, aduciendo razones de necesidades del servicio.
- La falta de organización en muchos servicios públicos que dificultan el acceso a las medidas WLB
- La excesiva burocracia en la solicitud y concesión (o denegación) de los permisos relacionados con la WLB

c) Mejora de las actuales medidas de Conciliación:

Un 67% de los encuestados creen que la mejor manera de apoyar las medidas WLB sería a través de **cuestiones organizativas** y en un 30% las “de hecho”. El 45% afirma tener poca o ninguna confianza en la implantación medidas financieras; y el 30% lo piensa respecto de medidas psicológicas o institucionales.

Entrando en lo que para los encuestados serían **mejores prácticas de WLB en materia de empleo y tiempo de trabajo flexible**, el resultado obtenido, considerando las cuatro opciones más valoradas, es el siguiente: El 28% (16 personas) optaría por *más trabajo flexible*; el 25% (15 personas), por implantar *trabajo a distancia*; y un 12% por establecer la *posibilidad de salir del trabajo durante la jornada* laboral o por implantar la *semana de trabajo reducida*.

Sobre esta cuestión, en los grupos focales, se apuntaron otras medidas WLB que sería necesario incorporar en los actuales catálogos, como: Aumentar las actuales plantillas de trabajadores en los centros; establecer mayores flexibilidades horarias; facilitar los cambios de turnos de trabajo y de centro de trabajo; ampliar las ofertas sobre el teletrabajo; agilizar las concesiones de los permisos solicitados por los trabajadores; y regular el catálogo de medidas WLB en una ley nacional que sirviese para todos los trabajadores, independientemente de su vinculación pública o privada y del desempeño de sus funciones profesionales.

Las mejoras propuestas en la implementación de las **bajas laborales utilizadas en materia de WLB** (a las que se habrían acogido 23 personas, el 40% del total de encuestados: Maternidad, el 27%; paternidad, el 10% y cuidado de hijos, el 3%) son: indefinidas para el 46%; “ampliar el catálogo de medidas existente” para el 27% y facilitar el uso de las bajas existentes, para el 23%.

La posibilidad de **utilizar medios materiales no salariales para la WLB**, es inexistente para el 63%. El 37% que se podría disponer de este medio, explicaron que las opciones mayoritarias son: el *reembolso de los costes de transporte, manutención, etc.*, el 13% y la *utilización de equipamientos de la empresa*, el 13%.

Finalmente, los encuestados propusieron las siguientes **soluciones organizativas que serían más adecuadas en su centro de trabajo**: *Mejor ambiente en el trabajo y mayor apoyo sindical*, el 23%; *la estabilidad en el empleo*, el 21%; *garantizar mayor igualdad de trato*, el 15%; y establecer una *gestión por objetivos* y una *formación continua*, junto con disponer de una *comunicación eficiente*, ambas con el 8% de respuestas.

En cuanto a la posibilidad de disponer de **más prestaciones salariales** (complementos salariales) tan solo el 20% (12 personas) contestaron que sí, frente al 40% (23 personas) que dijeron que no y otro 40% que no sabía afirmarlo con certeza.

d) Beneficios y efectos negativos de la Conciliación de la Vida profesional y familiar:

En primer lugar, hay que decir que el 90% (52 personas) afirman que la WLB aporta beneficios tanto para el empresario, como para el trabajador (tan solo 1 persona, indicó que no aportaba beneficios).

Los **beneficios para el empresario**, se señalan en tres aspectos fundamentales: *Mayor productividad*, el 80% (46 personas); *Mayor motivación del trabajador*, el 72% (42 personas); y *Menos conflictos y demandas*, el 62% (36 personas).

Por su parte, los **beneficios para el trabajador** aparecen más repartidos en cuanto a sus porcentajes, no pudiendo destacarse ninguno por encima del resto: *Más satisfacción y motivación*, el 79%; *Mejor estado de salud y Aumento de la productividad*, ambos con el 75% (44 personas); *Menos agotamiento profesional*, el 63%; y *Menos problemas en el hogar* con el 57%.

Los **efectos negativos que la ausencia de WLB tiene para el trabajador** también aparecen muy repartidos en las respuestas obtenidas, destacando: La *disminución de la motivación*, con el 49%; el *estrés*, con el 48%; el *agotamiento físico*, el 45%; y la existencia de *conflictos familiares* y la *falta de tiempo para atender asuntos personales*, con un 43% de respuestas.

e) Razones para no implementar medidas de WLB:

Los encuestados adujeron las siguientes razones: La reducción del presupuesto público, el 45%, 26 personas; la falta de buena voluntad por parte del empresario, el 14%; y la inexistencia de negociación colectiva, y la existencia de barreras formales y legales en el sector público, el 12%.

Junto a estas razones, la pregunta 37 plantea cuáles serían los **factores laborales que dificultarían la existencia de WLB**, obteniéndose como resultados más valorados: La insuficiencia de número de trabajadores (plantillas de personal mal dotadas), un 28%, con 18 respuestas obtenidas; la existencia de sobrecarga de trabajo, el 23% y 15 personas; y el tipo de trabajo o el cargo desempeñado en el mismo; la forma de organizar el trabajo y la mala gestión por parte de la dirección, con el 11% de respuestas.

f) Aspectos de la Negociación Colectiva, en general, e incidencia en la existencia de la WLB:

En nuestro informe, comenzamos valorando cómo perciben los encuestados la negociación colectiva para, a continuación, establecer esas mismas valoraciones conectando la negociación colectiva y la WLB.

En cuanto a las **ventajas de la negociación colectiva**, los encuestados muestran, de forma mayoritaria, dos opciones: que *garantiza conseguir mejores condiciones laborales*, el 42%; y que *sirve para fomentar la colaboración y la fortaleza para alcanzar acuerdos*, el 25%.

En cuanto a las **desventajas**, los encuestados señalan varias opciones (hay que recordar que esta es una pregunta abierta de la que se obtienen diferentes opciones), con un porcentaje de respuestas obtenidas similar (entre el 12 y el 16%): *tener que ajustarse a un presupuesto en el servicio público*; *falta de visiones particulares o que no se tiene en cuenta la opinión de la minoría*; *negociaciones que se prolongan en exceso en el tiempo o falta de negociación en algunos centros*, son las más llamativas; habiendo un 16% que opina que la negociación colectiva *no tiene ninguna desventaja*.

Sobre si **las peculiaridades del Servicio Público son un obstáculo para la negociación colectiva**, los porcentajes de respuestas son bastante similares: El 44% afirma que sí; frente a un 23% que dice que no lo son y un 33% que no sabría decirlo con certeza. Además, el 50% (29 personas) piensa que la negociación colectiva **ayuda a solucionar situaciones conflictivas en el trabajo**, frente al 7% que opina que no, y a un 43% que no lo sabría decir con certeza.

Por último, los encuestados opinaron, en una pregunta de respuesta libre, sobre las **formas de mejorar la negociación colectiva**, obteniéndose como propuestas más destacadas: *Mayor presupuesto para implantar medidas*, el 27%; *realizar más trabajo en equipo* y *disponer de mejor organización y eficacia jurídica*, el 18%; y *establecer más facilidades para el cuidado de los hijos*, el 14%.

Además, en los debates producidos en los grupos focales, y aunque se reconoce la importancia que la negociación colectiva tiene en la implantación de medidas WLB, se cuestionaron tres aspectos:

- Que, actualmente la negociación colectiva no está afectando a todos los colectivos profesionales ya que hay trabajadores (de servicios esenciales o uniformados) que no pueden acceder a las medidas WLB establecidas para el resto de trabajadores.
- Que la negociación colectiva sobre el WLB no está atendiendo al equilibrio entre las necesidades de la organización y los derechos de los trabajadores.
- Y que los sindicatos están aceptando, de hecho, que no se reconozca el derecho a las medidas WLB para determinados colectivos profesionales, y no hacen nada para impedir esa situación.

Relación directa entre Negociación Colectiva y WLB:

El 80% de los encuestados (46 personas) afirman que la **negociación colectiva es válida para establecer soluciones WLB** y el 77% (44 personas), cree que es necesario

mejorar la negociación para obtener mejores soluciones de WLB (un 20% no lo sabría con certeza y tan solo dos personas, el 3%, opina que no es necesaria esa mejora).

En cuanto a la **participación de los trabajadores** en las negociaciones llevadas a cabo en materia de WLB, un bajo porcentaje del 37% afirma **estar informado** sobre estas negociaciones, frente al 30% que dice que no y el 33% que no lo sabe. Además, el 57% afirma que la negociación **contribuye a la participación de los trabajadores** (en esta cuestión, hay un 36% que no sabría decirlo y tan solo 4 personas, el 7%, que dice que no contribuye a esa participación).

En relación con esta participación de los trabajadores, se preguntaba si en el centro de trabajo se **debaten las condiciones de empleo y WLB con el empresario**. El 77% (44 personas) afirmó que sí, frente a un 10% que dice que no y un 13% que no sabría decirlo. [En general, en España, todos los centros de trabajo del sector público disponen de un órgano de representación de los trabajadores -comité de empresa o junta de personal- que realiza esas funciones representativas].

Por último, en este bloque de contenidos, abordamos dos cuestiones sobre **la existencia de sindicatos en el centro de trabajo** y sobre a quién acude el trabajador para solucionar sus problemas laborales y de WLB.

Así, el 93%, 54 personas, afirma que en su centro de trabajo **existen sindicatos**, valorándose su fortaleza como media, por el 50%, y alta, por el 26%. En consonancia con esto, el 58% (34 personas) de los encuestados **acudiría a los sindicatos para solucionar sus problemas** de WLB, y el 10% lo haría a los representantes de los trabajadores [la diferencia en esta cuestión estriba en que España tiene una representación dual formada por comité de empresa y sindicato, de forma independiente, en cada centro de trabajo]; mientras que un 14% acudiría al director del centro para solucionar sus problemas WLB. Sorprende que un 14% afirme que no acudiría a nadie por miedo a represalias, algo que, pudiendo ocurrir en el sector privado, no es tan frecuente que se de en el sector público.

Para finalizar este bloque, nos referimos a la cuestión planteada sobre **qué otras herramientas podrían utilizarse para solucionar situaciones en materia de WLB**. Aquí, la respuesta mayoritaria, el 43%, 25 personas, es que no se sabría decir con certeza; junto a otro 43% que cree que existen otras herramientas y que establecen en: *Peticiones individuales*, el 30%; y *acuerdos en el propio centro*, o *acudir a la normativa existente*, el 7%, en ambos casos.

g) Conocimiento de la Directiva 2019/1158, soluciones y demandas más necesarias:

El 50% de las personas encuestadas conocen la nueva Directiva de WLB; y de estas, el 80% la habría conocido por informaciones de los sindicatos y el resto por fuentes propias; señalando que no supone ninguna mejora respecto de las condiciones y medidas que ya existen reguladas en España para el sector público; aunque podría tener incidencia en el sector privado.

En cuanto a las **soluciones más necesarias** en materia de WLB, los trabajadores, en una pregunta de respuesta libre, optan por señalar las siguientes: *Mayor flexibilidad horaria* y *Ampliación de las plantillas en los centros de trabajo*, el 24%; *más medidas de conciliación*, el 19%; y *Mayor cumplimiento de los acuerdos existentes*, el 13%.

En este mismo sentido de buscar soluciones de mejora, se preguntó por las **principales demandas de cambio para facilitar la WLB**; obteniéndose como resultados, ordenados según la importancia que le dan las personas encuestadas, los siguientes: *Aumento de salario; reducción del tiempo de trabajo; establecer mejores condiciones laborales; garantizar la continuidad en el empleo; reducir la disponibilidad en el trabajo y aumentar el tiempo de vacaciones*.

Por último, el **70%** (41 personas) **está a favor de que el gobierno implemente prestaciones y servicios complementarios que faciliten la conciliación, incluso a costa del incremento de impuestos**. Sobre esta cuestión, el 10% no estaría a favor y el 20% no sabría afirmarlo.

III.- CONCLUSIONES DE LA FASE DE INVESTIGACIÓN

Como ya hemos adelantado, establecemos las conclusiones de la *fase de investigación* de manera global (sin distinguir entre encuestas y entrevistas de los grupos focales) y las agrupamos por “bloques temáticos”.

Sobre la Visión de la Conciliación:

- 1) El 43% piensa que trabajo y vida familiar están vinculados y establecen la familia y la salud como los aspectos más importantes relacionados con la vida familiar.
- 2) Aunque el 100% de los encuestados reconoce conciliar, existe un 74% que reconoce dificultades “a veces” para aplicar medidas de conciliación y colectivos de servicios esenciales apenas disponen de posibilidades de acogerse a medidas WLB, con especial incidencia en el caso de los colectivos que trabajan a turnos o en unidades específicas de servicios esenciales: servicios de salud, emergencia y protección ciudadana, etc.
- 3) El 69% está satisfecho con su grado de conciliación y con las medidas WLB existentes en su lugar de trabajo que son definidas como “medianamente satisfactorias” para el 50%

Sobre las medidas WLB existentes y la manera de mejorarlas:

- 1) Las medidas WLB tienen cuatro razones de ser para los encuestados: Proporcionar medidas de apoyo a los cuidadores; la no discriminación de las mujeres en el empleo; hacer el trabajo más atractivo y aumentar la productividad.

Para el 77% existen porque fueron iniciadas por los Sindicatos.

- 2) Entre las deficiencias más importantes para aplicar medidas WLB se encuentran la denegación por parte de los gestores públicos aduciendo razones de “necesidades del servicio”; la mala organización de algunos servicios públicos; la deficiencia de plantillas en algunos centros de trabajo; o la existencia de excesiva burocracia en la solicitud y concesión o denegación.
- 3) Las medidas WLB utilizadas con más frecuencia son la flexibilidad horaria; los permisos para los cuidadores y el trabajo a distancia; y las más demandadas las ayudas económicas, el aumento de los permisos parentales y la posibilidad de trasladarse a un centro de trabajo más cercano a su domicilio.

- 4) Una amplia mayoría cree que la mejor manera de apoyar las medidas WLB es:
- mejorar las cuestiones organizativas del centro de trabajo potenciando el mejor ambiente de trabajo y el apoyo sindical;
 - garantizar la estabilidad en el empleo y una mayor igualdad de trato;
 - aumentar las actuales plantillas y facilitar cambios de turnos y flexibilidades horarias
 - eliminar burocracia en las concesiones de los permisos WLB y ampliar el catálogo de medidas que deberían de regularse por ley

Sobre los beneficios y efectos negativos de la WLB y las razones para su no implementación:

- 1) El 90% opina que la WLB aporta beneficios tanto para el empresario (aumentando la productividad y la motivación del trabajador y generando menos conflictos y demandas laborales), como para el trabajador (mejor estado de salud, más satisfacción y motivación, aumento de la productividad).

Señalándose como aspectos negativos para el trabajador, si no cuenta con esas medidas WLB: la disminución de la motivación; el estrés; el agotamiento físico y la existencia de conflictos familiares o la falta de tiempo para atender sus asuntos personales.

- 2) La razón fundamental para no implementar medidas WLB serían la reducción del presupuesto público; la falta de buena voluntad por parte del empleador; o la inexistencia de negociación colectiva y la existencia de barreras formales en el sector público.

Además, se establecen como los factores laborales más importantes que dificultan la existencia de WLB: La insuficiencia de plantillas, la existencia de sobrecarga en el trabajo y la forma de organizar el trabajo y la mala gestión por parte de la dirección del centro.

Sobre la negociación colectiva y su incidencia en la existencia de medidas WLB:

- 1) La negociación colectiva, en general, se percibe como positiva por el 80%, porque garantiza conseguir mejores condiciones laborales y fomenta la colaboración para alcanzar acuerdos. Si bien, se ven como desventajas tener que ajustarse a un presupuesto; la falta de visiones particulares o que no se tenga en cuenta la opinión de la minoría; y que, en ocasiones, se prolongan en exceso en el tiempo.

Las peculiaridades del servicio público se ven como un obstáculo para la negociación colectiva para el 43%; mientras que el 50% piensa que ayuda a solucionar situaciones de conflicto en el lugar de trabajo.

- 2) El 80% opina que la negociación colectiva es válida para establecer medidas WLB; aunque el 77% cree que es necesario mejorar la negociación para obtener mejores soluciones WLB; y proponen mejor organización y más eficacia jurídica y fomentar el trabajo en equipo, como soluciones.

Además, se cuestionan aspectos como que no está afectando a todos los colectivos profesionales; que no atiende al equilibrio entre las necesidades de la organización y los derechos de los trabajadores y que no resuelve las situaciones de denegación del derecho a las medidas WLB por parte de los empleadores en determinados colectivos o servicios profesionales de atención esencial a los ciudadanos.

- 3) En cuanto a la participación de los trabajadores en las negociaciones sobre WLB, el 77% debate condiciones WLB con el empleador y el 33% dice estar informado sobre las negociaciones llevadas a cabo en esta materia
- 4) El 93% afirma que en su centro de trabajo hay Sindicatos con una fortaleza media o alta; y el 59% acudiría a los sindicatos para solucionar sus problemas de WLB.

Sobre el conocimiento de la Directiva 2019/1158 y las soluciones más demandadas:

- 1) El 50% de encuestados conocen la nueva Directiva y, de ellos, el 80% habría tenido ese conocimiento por parte de los Sindicatos.

La valoración de esta Directiva es que no supone aportaciones importantes en el catálogo de medidas WLB existentes en la normativa española.

- 2) Las soluciones más necesarias demandadas, en materia de WLB, son, por orden de respuestas recibidas: Ampliación de las plantillas en los centros de trabajo; mayor flexibilidad horaria; mayor cumplimiento de los acuerdos existentes y mayor implicación de los trabajadores en la negociación para que ésta alcance a la totalidad de colectivos profesionales.

Otras soluciones de mejora aportadas son el aumento de salarios; la reducción del tiempo de trabajo; establecer mejores condiciones de trabajo y garantizar la estabilidad en el empleo

Por último, hay que señalar que el 70% estaría a favor de que se incrementen impuestos a cambio de implementar prestaciones y servicios complementarios que faciliten la WLB; y un 30% de encuestados utilizaría las peticiones individuales al empresario como otra herramienta de WLB en su centro de trabajo, como complemento de las medidas existentes.

A N E X O

Conceptualización, normativa y medidas sobre *Conciliación de la vida laboral y familiar en España*

La conciliación de la vida familiar, laboral y personal es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y se fundamenta en una **corresponsabilidad social**, mediante una organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal.

Desde esta perspectiva, el **WLB** se convierte en una **herramienta básica de gestión de recursos humanos** que permite aprovechar las potencialidades de trabajadoras y trabajadores, mejorando el clima laboral; mejorando la gestión y planificación del tiempo de trabajo; disminuyendo el estrés y los conflictos laborales; aumentando la satisfacción, la motivación y el compromiso de aquellos; o mejorando el rendimiento de los trabajadores y su implicación en la consecución de los objetivos empresariales.

En la conciliación **intervienen diferentes agentes sociales**, que desarrollan roles, medidas y estrategias para buscar la armonía entre los intereses empresariales y las necesidades de mujeres y hombres, creando recursos y estructuras sociales para el cuidado de las personas dependientes; estableciendo medidas de organización laborales: reorganizando tiempos y espacios de trabajo; o modificando el rol tradicional de mujeres y hombres respecto a su implicación en la familia, el hogar y el trabajo

Así, la conciliación laboral y familiar consiste en un conjunto de **medidas** encaminadas a favorecer que el trabajador/a tenga unas condiciones de empleo que le permitan desarrollar su **carrera profesional** sin perjuicio de su **vida personal y familiar** y viceversa: que **pueda implicarse y participar en la atención de su vida familiar** sin interferencias desde el ámbito laboral.

Siguiendo esta conceptualización, la legislación española proyecta la idea de conciliación sobre aspectos como: Las ausencias o interrupciones del trabajo; la maternidad, la lactancia y la paternidad, conectadas a la *conciliación* desde el punto de visto preventivo o de atención del menor; la protección de diversos aspectos de la mujer embarazada (riesgo durante el embarazo, parto, lactancia...); o la flexibilidad horaria mediante adaptaciones y distribuciones de la jornada de trabajo que permita la atención de cuestiones familiares (hijos, personas dependientes, etc.).

Por su parte, la negociación colectiva actúa sobre la legislación española mejorando, desarrollando o adaptando algunas de las medidas contenidas en esa legislación (nacional o regional); en especial sobre:

- Medidas que amplían y mejoran la normativa general en materia de permisos retribuidos (maternidad, paternidad, lactancia, exámenes prenatales...) y no retribuidos (excedencias y reducciones de jornada)

- Medidas de flexibilización en la distribución del tiempo (adaptación de la jornada) y del espacio de trabajo (autogestión del tiempo de trabajo, teletrabajo)
- Medidas para acercar los servicios para el cuidado de personas dependientes
- Medidas complementarias que además de la conciliación mejoran la calidad de vida de los trabajadores: asesoramiento y apoyo para el desempeño de puestos de trabajo, beneficios sociales, etc.
- Medidas que configuran una cultura empresarial en materia de conciliación, con políticas de recursos humanos como: El acercamiento del centro de trabajo al domicilio del trabajador; la realización de la formación durante la jornada laboral; o no establecer reuniones de trabajo fuera de la jornada laboral...

La normativa española sobre Conciliación: En general, creemos que el ordenamiento jurídico español contiene suficientes medidas para atender los fines de la conciliación laboral, profesional y personal, aunque éstas se encuentran dispersas en diversas normas legislativas y, como veremos en las conclusiones de nuestra fase de investigación, no siempre son aplicadas o respetadas por parte de los empleadores.

- ☐ La **Ley 39/1999**, de 5 de noviembre, para *promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*.
- ☐ La **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la *igualdad efectiva de mujeres y hombres*
- ☐ El **Real Decreto-Ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para *garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*.
- ☐ El **Estatuto de los Trabajadores**; que se va modificando incorporando las medidas sobre conciliación (permisos, licencias, reordenación tiempo de trabajo, etc.) según se producen en otras leyes.
- ☐ El **Estatuto Básico del Empleado Público**
- ☐ Diversos **Acuerdos y Convenios Colectivos Sectoriales y Regionales**

El catálogo de medidas de Conciliación: Las medidas WLB se establecen atendiendo a distintos aspectos de las condiciones laborales de los trabajadores, estableciéndose un amplio catálogo que podemos estructurar en seis bloques y que enumeramos a continuación:

a) Permisos de ausencia del trabajo:

- Permiso por Maternidad:
- Permiso por Adopción, guarda preadoptiva o acogimiento
- Permiso por Paternidad
- Permiso por Lactancia de hijo menor de 12 meses [*Reducción Jornada*]
- Permiso por nacimiento de hijo prematuro u hospitalización del neonato a continuación del parto o adopción [*Reducción Jornada*]
- Permiso por realizar un deber inexcusable
- Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar

- Permiso para realizar exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y otros relacionados con la adopción

b) Permisos por reducción de Jornada

- Permiso por Lactancia de hijo menor de 12 meses [*Ausencia Trabajo*]
- Permiso por nacimiento de hijo prematuro u hospitalización del neonato a continuación del parto o adopción [*Ausencia Trabajo*]
- Permiso por Guarda Legal de un hijo menor de 12 años o con discapacidad
- Permiso por Cuidado de menor con cáncer o enfermedad grave
- Permiso por Cuidado de familiar de 1º grado

c) Flexibilidad Horaria

- Derecho a solicitar las adaptaciones de la duración (ordenación del tiempo de trabajo) y distribución de la jornada de trabajo (tiempo parcial, a distancia...), para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral (en el caso de cuidado de un hijo hasta que este cumpla 12 años de edad)-

d) Protección de la Trabajadora embarazada

- Riesgo durante el embarazo, parto reciente o durante la lactancia, mediante la adaptación o cambio de puesto de trabajo o la suspensión del contrato mientras dure el motivo.

e) Excedencias y Suspensiones del Contrato de Trabajo:

- Excedencia Voluntaria por Agrupación Familiar
- Excedencia Voluntaria para Cuidado de Familiar (hijo o familiar hasta 2º grado de consanguinidad) por un período no superior a 3 años

f) Modalidades contractuales que favorecen la Conciliación (formas atípicas de empleo)

- Contrato a Tiempo Parcial, con una regulación coincidente con la Directiva 97/81
- Trabajo a Distancia (*Teletrabajo*): Establecido con rango de Ley general para el conjunto de la ciudadanía desde septiembre de 2020 y mediante Acuerdos negociados en diversas Comunidades Autónomas y en la Administración Central del Estado