



¿Qué es la conciliación de la vida laboral y familiar?

Este término, se puede definir como la participación equilibrada entre mujeres y hombres en su vida familiar, personal y en su trabajo. Por tanto es un derecho del trabajador, y una condición fundamental para poder garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que debe ser respetada y protegida por todos los agentes sociales para evitar que influya negativamente en la salud de las personas, creando desigualdades, conflictos interpersonales, estrés laboral,... Sin embargo en la práctica, cada vez se están llevando a cabo más políticas de recortes del gasto público y de reformas laborales, que amplían la flexibilidad interna a favor de las empresas, en detrimento de estrategias que favorezcan la conciliación laboral y personal.

Por tanto desde la perspectiva de la salud de los trabajadores, la conciliación de la vida laboral y familiar **es un factor psicosocial** que se debe considerar, como se hace referencia por ejemplo en:

- “El Anuario Internacional sobre Prevención de Riesgos Psicosociales y Calidad de Vida en el Trabajo” Universidad de Jaén y UGT-CEC, 2012:
www.ugt.es/actualidad/2012/octubre/AnuarioSlaboral2012Web.pdf
- Factores, Riesgos Psicosociales, Formas, Consecuencias, Medidas y Buenas Prácticas” INSHT-UAM, 2010

¿Qué se debe abarcar para cumplir este objetivo?

- Desarrollar **recursos y estructuras sociales**, que permitan reorganizar los tiempos y espacios de trabajo, teniendo en cuenta, tanto intereses, como necesidades de los trabajadores en esta doble presencia, laboral y en actividades fuera del trabajo. *(Por ejemplo: planificar jornadas de trabajo “racionales” que permitan la compatibilidad de obligaciones laborales, personales y tiempo libre; organizar actividades lúdicas,...).*
- Establecer **medidas en las organizaciones de trabajo**, que posibiliten a las trabajadoras y los trabajadores poder desarrollarse en las diferentes facetas de su vida, sea cual sea su situación personal. *(Medidas como: flexibilidad horaria de entrada y salida al trabajo; ampliar permisos y excedencias, marcados por ley; ofrecer la posibilidad de disfrutar días de asuntos propios; facilitar servicios públicos, como guarderías en las empresas;...).*
- Modificar los **tradicionales roles** de las mujeres y los hombres, respecto al necesario reparto de tareas y actividades en el trabajo y en su vida personal. *(Así, tenemos la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyas medidas principales se refieren al empleo y a la necesaria conciliación).*





¿Cuál es el papel de los Delegados de Prevención?:

- Desarrollar actuaciones de **sensibilización y formación**, con el fin de fomentar acciones para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral, y buenas prácticas para la conciliación en las empresas.
- Incorporar en la **negociación colectiva**, estrategias que permitan compaginar la vida laboral, familiar y personal. *(Por ejemplo las actuaciones concretas recogidas en el art. 12 "Dotación de puestos y provisión de vacantes" de la Resolución 15/11/11 del Convenio I de la empresa Corporación RTVE. Disponible en: www.boe.es/boe/dias/2011/11/28/pdfs/BOE-A-2011-18712.pdf).*
- Promover y vigilar que se cumplan los **derechos de maternidad y paternidad** en el entorno laboral, recogidos en la normativa vigente.

¿Cuál es el papel de las Administraciones Públicas?:

- **Legislar para designar medidas** de reorganización de los tiempos y espacios de trabajo para favorecer la armonización de la vida laboral, familiar y personal.
- Impulsar y desarrollar medidas de **flexibilización de los horarios de los servicios** públicos y privados, y otras acciones de **sensibilización e información** dirigidas a las organizaciones laborales y a la ciudadanía en general.
- Poner en marcha **mecanismos que faciliten** esta conciliación, dotando de bienes y servicios de atención y cuidado de menores u otras personas dependientes.

¿Cuál es el papel de los empresarios?:

- Planificar, realizar y corregir medidas, planes y programas que **mejoren la normativa en materia** de conciliación.
- Promover medidas de flexibilidad horaria y de espacios de trabajo, **considerando las necesidades e intereses de su plantilla** (turnos, vacaciones, teletrabajo,...).
- Activar medidas que **aproximen su plantilla a determinados servicios** (sanitarios, bancarios,...).

Consecuencias negativas

Hablamos de esta "armonía" como factor causante de riesgos psicosociales, cuando existen situaciones conflictivas entre la vida laboral y la personal, que puedan repercutir en la salud de los trabajadores, y por tanto en la propia empresa. Tales consecuencias son, por ejemplo:

- Insatisfacción laboral.
- Disminución del rendimiento.
- Elevación de las tasas de absentismo.
- Plantillas desmotivadas.
- Pérdida de personas cualificadas.
- Pérdida de puestos de trabajo.
- Disminuye la productividad.



EJEMPLO PRÁCTICO

El Comité de Seguridad y Salud Laboral de la empresa Danone, logró unos resultados positivos frente al estrés, con una **medida tan sencilla como reducir el horario** 15 minutos, ya que *permitió a los trabajadores organizar mejor su tiempo de desplazamiento al trabajo, según sus propios intereses.* ("Taller sobre Intervención en el Estrés Laboral" por UGT-CEC, Secretaría de Salud Laboral, 25/4/2012, Toledo).



+ info



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT

www.ugt.es/saludlaboral/
riesgopsicosociales@cec.ugt.org

