



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

*Escuela de **MUJERES** Dirigentes de **UGT***

*Líneas de trabajo del Gobierno Vasco – Departamento de Empleo y Asuntos Sociales para conseguir una mayor conciliación de la vida laboral y personal:
modelo horario laboral*

15 de Septiembre de 2011



CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.

DATOS DEMOGRÁFICOS Y SOCIOECONÓMICOS DE EUSKADI para conocer nuestra Comunidad y enmarcar nuestro proyecto:

- ❑ El País Vasco tiene una población de 2.178.061 habitantes.
- ❑ No llegamos a representar el 5% de la población española, es una comunidad pequeña con una extensión de 7.234 km.
- ❑ Nuestra actividad económica esta basada fundamentalmente en la industria (10%) y los servicios (75%) que representan prácticamente el 85% de la actividad empresarial vasca.
- ❑ El tejido empresarial vasco es de pequeña empresa, el 90% lo componen empresas de menos de 10 trabajadores. (aprox. 170.000 empresas).
- ❑ La tasa de paro en Euskadi se sitúa en el 2º trimestre de 2011 en un 10,9%(fuente EPA), la más baja del estado y en la media europea

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.

DATOS DEMOGRÁFICOS Y SOCIOECONÓMICOS DE EUSKADI para conocer nuestra Comunidad y enmarcar nuestro proyecto:

- Los rasgos característicos de la demografía de euskadi son la baja natalidad y el envejecimiento de la población. Ocupamos el 5 lugar entre los países de Europa con un índice menor de nacimientos. Así mismo, en el índice de infancia (nº de niños de 0 a 14 años por 100 habitantes) somos junto con Asturias las únicas comunidades con menos de 12 niños por 100 habitantes. El número medio de hijos/as por mujer en euskadi es de **1,2** y **no alcanza el índice de reemplazo generacional**, que es de 2,1 hijos/as por mujer.

La tasa de natalidad esta mediatizada por el modo en que la gente organiza su vida. El estilo de vida profesional y general se está masculinizando cada vez más y esto lleva a un retraso en la edad de tener hijos y en el número de hijos.

Begoña Arregi, profesora de Sociología de la Universidad del País Vasco dice **“Si los hijos son un bien social, hay que buscar una solución y darle la vuelta a la organización de la sociedad”**.

LEGISLACIÓN VASCA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN.

La Ley 4/ 2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres C.A.E. en su Capítulo VI aborda la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

Artículo 47: Disposición General

*Las Administraciones Públicas Vascas han de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través, de la **adecuación de las estructuras del empleo a las necesidades de la vida personal y familiar...***

Artículo 48: Condiciones de empleo

.- Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de destinar **ayudas a las empresas para que flexibilicen y reordenen el tiempo de trabajo, así como para que adopten otro tipo de medidas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.**

LAS POLÍTICAS DEL GOBIERNO EN MATERIA DE CONCILIACIÓN.

POLÍTICAS DEL GOBIERNO.

- ❑ El Instituto Vasco de la Mujer – Emakunde, en el V plan de Igualdad de mujeres y hombres recoge tres ejes estratégicos de intervención de las políticas públicas: empoderamiento, **organización social responsable** y violencia contra las mujeres, además de medidas para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad.
- ❑ En el desarrollo del V plan cada Departamento del Gobierno elabora su propio plan o programa de actuación, de aplicación en su ámbito de competencias.

LAS POLÍTICAS DEL GOBIERNO EN MATERIA DE CONCILIACIÓN.

POLÍTICAS DEL DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES.

- ❑ En cuanto al eje de organización social corresponsable, al Departamento le corresponden competencias específicas en el terreno laboral, de las empresas y en el de las familias.
- ❑ El II Plan Interinstitucional de apoyo a las familias ya contempla medidas de conciliación, que tendrán mayor desarrollo en el III Plan que ahora se está elaborando.
- ❑ Y en cuanto al incremento de medidas de conciliación en empresas, que plantea el V Plan de igualdad, la Dirección de Innovación Sociolaboral esta desarrollando,
 - ❑ **medidas innovadoras para la conciliación en el campo sociolaboral.**

POLÍTICAS PARA LA CONCILIACIÓN EN EL CAMPO SOCIOLABORAL.

MEDIDAS DE FOMENTO ENMARCADAS DENTRO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE)

- ❑ Indicadores de RSE:
 - ✓ Transparencia en la gestión.
 - ✓ Buen Gobierno
 - ✓ Compromiso con lo local, la comunidad
 - ✓ El medio ambiente
 - ✓ Respeto a los derechos humanos
 - ✓ **Mejora de las relaciones laborales.**
- ❑ El campo sociolaboral de la RSE, los recursos humanos. El pasado reciente de la RSE no tenía en cuenta las personas que trabajaban en la empresa, sin embargo ahora nadie duda que el trabajo digno y la organización del trabajo son un componente intrínseco de la RSE y más en un contexto de cambio de las condiciones de trabajo.

LA RSE Y LAS RELACIONES LABORALES

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL ÁMBITO INTERNO DE LOS RECURSOS HUMANOS REQUIERE MEJORAS EN:

- ❑ En el clima laboral.
- ❑ En la organización del trabajo.
- ❑ En la protección de la salud.
- ❑ En la integración social de colectivos.
- ❑ En la igualdad efectiva entre mujeres y hombres
- ❑ **La conciliación de la vida laboral, personal y familiar.**

PORQUE TIENE COMO OBJETIVO:

- ❑ Mejorar las condiciones de vida de los y las trabajadoras, los vínculos con la empresa, su implicación, **con resultado de una mejora de la competitividad de las empresas.**

CAMBIOS SOCIALES Y CULTURALES

ESTAMOS EN UN MOMENTO EN EL QUE LOS TRABAJADORES Y LOS AGENTES SOCIALES NO SÓLO SE PLANTEAN HABLAR DE SALARIOS. SE ESTA PRODUCIENDO UN CAMBIO Y UNA NUEVA MANERA DE ENTENDER LAS RELACIONES LABORALES.

El precio de lo que no se ve en la nomina, intangibles que no aparecen en el sueldo, empieza a ser necesario para los recursos humanos, poderlo medir y ponerle precio.

Es necesario anclar la mejora de la calidad de vida de los y las trabajadoras en la filosofía empresarial.

CAMBIOS SOCIALES Y CULTURALES

Un estudio del Instituto Great Place to Work, sobre clima laboral, resalta que los empleados de las mejores empresas para trabajar en España, valoran mejores beneficios sociales y conciliación frente a un mayor salario. Este estudio pone de manifiesto que una de las asignaturas pendientes que, según los empleados, tienen sus empresas, es la conciliación del trabajo con la vida personal.

Este estudio también revela que las 50 mejores compañías para trabajar incrementan en un 4,8% su rendimiento con respecto al año anterior. Algo que demuestra que, a pesar de la recesión económica, las empresas con una mayor satisfacción de sus empleados obtienen una mayor productividad.

DECRETO DE “FOMENTO PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO”.

El Departamento de Empleo y Asuntos Sociales quiere favorecer, apoyar e impulsar esta realidad, que refleja una correspondencia entre satisfacción de los trabajadores por una mejor calidad de vida en el trabajo y una mayor productividad de las empresas, mediante la elaboración de un Decreto promocional que incluya medidas dirigidas al logro de este objetivo.

- ❑ **UNA MEJOR CALIDAD DE VIDA Y DE TRABAJO**

DECRETO DE “FOMENTO PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO”. AMBITOS Y CONTENIDOS QUE INCLUYE EL DECRETO

- ❑ Acciones de promoción de la calidad y estabilidad en el empleo.
- ❑ Mejora del clima laboral y la organización del trabajo.
- ❑ Gestión de la diversidad en el trabajo.
- ❑ Medidas Socioeconómicas para la prevención de crisis económicas.

- ❑ **Conciliación de la vida laboral y personal.**

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.

El Decreto en este ámbito abre un abanico de propuestas de actuaciones futuras encaminadas a la mejora de la conciliación:

- ❑ Elaboración de estudios sobre las dificultades existentes para una adecuada conciliación en el mundo del trabajo.
- ❑ Acciones que fomenten la conciliación del trabajo de mujeres y hombres con su vida familiar y personal.
- ❑ Ayudas a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- ❑ Experiencias y proyectos que ayuden a mejorar la conciliación:

❑ PROYECTO DE CAMBIOS HORARIOS EN LAS EMPRESAS

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.

- ❑ El Borrador de Decreto establece medidas a desarrollar para la mejora de la conciliación, dentro de las cuales se incluye el **PROYECTO DE CAMBIOS HORARIOS EN LAS EMPRESAS**, que ya se está abordando a través de un proceso que incluye diferentes actuaciones.



CAMBIOS CULTURALES, SOCIALES Y ECONÓMICOS.

ES NECESARIO ADAPTAR LA REALIDAD SOCIOECONOMICA A LOS NUEVOS VALORES.

El tiempo es un valor en alza, los empleados en euskadi valoran mejores beneficios sociales y conciliación de la vida laboral y personal frente a un mayor salario.

En la sdad vasca se está produciendo un cambio de tendencias en el uso del tiempo. Existe una mayor participación femenina en el trabajo remunerado, existe una mayor dedicación al cuidado de menores y adultos y una mayor dedicación al ordenador e internet como alternativa de ocio.

-La principal barrera para el cambio radica en aspectos culturales y de hábitos adquiridos en el uso del tiempo. Todos y todas tenemos resistencia al cambio.

- **NUEVO ENFOQUE:** Hay que poner en valor, lo que una racionalización de los horarios, una adecuada utilización del tiempo y unos horarios laborales “flexibles europeos”, pueden mejorar:

CAMBIOS CULTURALES, SOCIALES Y ECONÓMICOS.

La productividad de las empresas:

- Aumenta la motivación de los trabajadores
- Desciende el absentismo y la siniestralidad
- Reduce el estrés
- Retiene el talento
- Se fomenta la gestión por resultados...

En Euskadi la productividad ha descendido un 2% en los últimos 10 años y trabajamos una media de 232 horas más al año que la media europea.

La conciliación de la vida laboral y personal

La tasa de natalidad y el relevo generacional

LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO

PROYECTO DE SOCIEDAD.

Es necesario una organización del tiempo más adecuada. La conciliación y la organización del tiempo han pasado de ser un problema de mujeres a ser un problema social. Más allá de los sexos, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una cuestión de personas, empresas e instituciones. Se trata de una responsabilidad de la sociedad en su conjunto.

Como proyecto de sociedad las **empresas, sindicatos, medios de comunicación, comercio, trabajadores/as y sociedad en general se erigen en los auténticos actores de cambio**, dado los mecanismos de cambio culturales y hábitos de vida que implican.

Las Instituciones y **el Gobierno deberán acompañar a los actores de cambio en el proceso**, poniendo a su disposición las herramientas o recursos que favorezcan y faciliten la adopción de estas medidas de conciliación apoyando el cambio cultural desde la sensibilización y la puesta en común de los intereses de los distintos agentes implicados.

Según el Barómetro del CIS, el **69,8% de los españoles** opina que **los gobiernos deben adoptar medidas que favorezcan y faciliten la adopción de medidas de conciliación por las empresas.**

LÍNEAS DE TRABAJO.

El Departamento de Empleo y Asuntos Sociales en su apuesta firme por realizar cambios en las condiciones de trabajo, que ayuden a mejorar en competitividad, la calidad de vida en el trabajo y la conciliación de vida profesional y privada, ha puesto en marcha varias líneas de trabajo, asociadas a racionalizar los horarios laborales.

En concreto, se están desarrollando las siguientes líneas de actuación:

Estudio sobre las implicaciones y posibles consecuencias de un cambio horario laboral en el tejido empresarial de la CAPV

Estado de situación : Estudio actualmente finalizado

Definición de una metodología de implantación de un nuevo modelo horario laboral en las empresas vascas, a través de la realización de una prueba piloto en 4 empresas

Estado de situación : Proyecto en fase de desarrollo

- Campaña de difusión a las empresas y a la ciudadanía vasca.
- Asistencia técnica, módulos y talleres formativos.

Estado de situación : Proyectos a desarrollar en 2011.

ESTUDIO SOBRE LAS IMPLICACIONES Y POSIBLES CONSECUENCIAS DE UN CAMBIO DE HORARIO LABORAL .

ASPECTOS PREVIOS. ORIGEN DEL ESTUDIO

- ❑ El plan concilia que es el documento que regula la conciliación entre la vida familiar y laboral a nivel nacional, recoge como elemento clave que la salida del puesto de trabajo, sea como muy tarde, las 18:00 horas.
- ❑ La ley para la igualdad de 2007 también hace referencia a la conciliación con el reconocimiento del derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para conciliar la vida personal y familiar con la laboral.
- ❑ El Presidente de la Cámara Americana, Jaime Malet, critica la jornada laboral en España y dice “los horarios españoles son un lastre para atraer empresas extranjeras” y dice también “no hay ningún país del mundo occidental en el que los ciudadanos trabajen hasta tan tarde”.

ASPECTOS PREVIOS. ORIGEN DEL ESTUDIO.

- ❑ Un estudio realizado para Adecco revela que el tiempo de trabajo en España se sitúa en la media Europea (41,8 horas a la semana), pero gracias a los trabajadores del sector público, cuya jornada es la más corta de la UE-25, 37,4 horas a la semana. Por el contrario, los empleados del sector privado, superan ampliamente las 42 horas a la semana.
- ❑ En el sector privado se trabajan 232 horas más al año que en Europa, con un nivel muy inferior en productividad, solo superada por Grecia y Portugal según la OCDE.



El origen del estudio

Bélgica, Austria, Holanda,...



7% y 7,5% (acumulado) en productividad por persona ocupada.

Italia y España



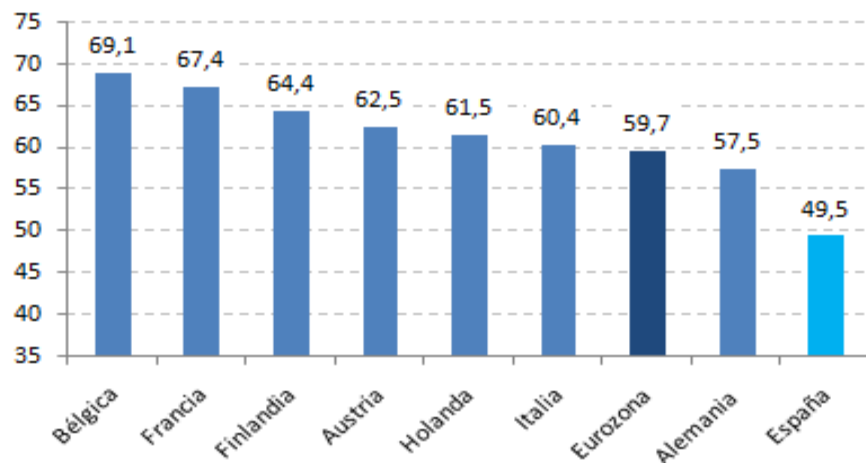
Evolución más desfavorable.

CAPV



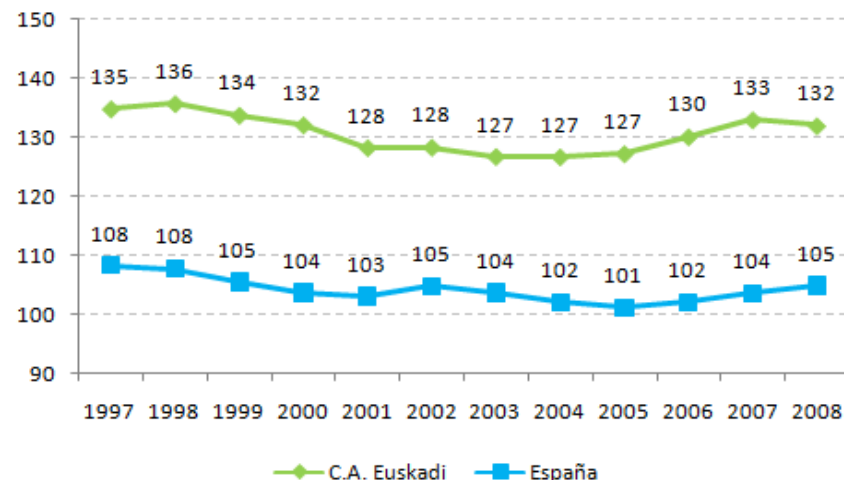
2% en los últimos diez años.

Productividad por persona ocupada. 2008 (Miles de euros)



Fuente. IESE-Adecco en base a Eurostat

Evolución de la productividad por persona empleada, 1997-2008



Fuente. Eustat / Eurostat. Índices obtenidos tomando como base 100 la EU-25

¿Objetivo del estudio?

Analizar las **implicaciones** y posibles consecuencias de un **cambio horario laboral en el tejido empresarial de la CAPV**, de cara a conseguir una mayor conciliación de la vida laboral y familiar

Doble dimensión de análisis

I. Perspectiva de Trabajadores/as

Análisis sociodemográfico de la CAPV y de la **relación de los trabajadores/as con el trabajo.**

Análisis de **HÁBITOS DE USO DEL TIEMPO** en la CAPV.

Benchmark o estudio comparado.
ESCENARIOS EUROPEOS de uso de tiempo y patrones de comportamiento.

II. Perspectiva de Empresas

Análisis y **categorización del tejido empresarial de la CAPV.**

Análisis de **CONVENIOS SECTORIALES Y DE EMPRESA** de la CAPV.

ENTREVISTAS personalizadas una selección de **empresas de la CAPV** que han implantado iniciativas en torno a la jornada continua.

La población de la CAPV y su relación con el trabajo

Cuestiones más valoradas por los trabajadores

1	SALARIO
2	ESTABILIDAD
3	MEJORA DEL HORARIO

(Fuente. Encuesta de Calidad de vida y trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)

A mayor nivel de formación, la brecha entre la importancia otorgada al sueldo y la mejora del horario disminuye.



▪ **La satisfacción con los horarios de trabajo han ido disminuyendo**, especialmente en el ámbito de la empresa privada y entre los profesionales no directivos.








▪ **Más del 40% de los españoles están poco o nada satisfechos con su equilibrio de vida.**

El tiempo, un valor en alza.

Tendencia a convertirse en uno de los **factores clave de retención y atracción del talento** para las organizaciones.

Distribución y uso del tiempo en la CAPV

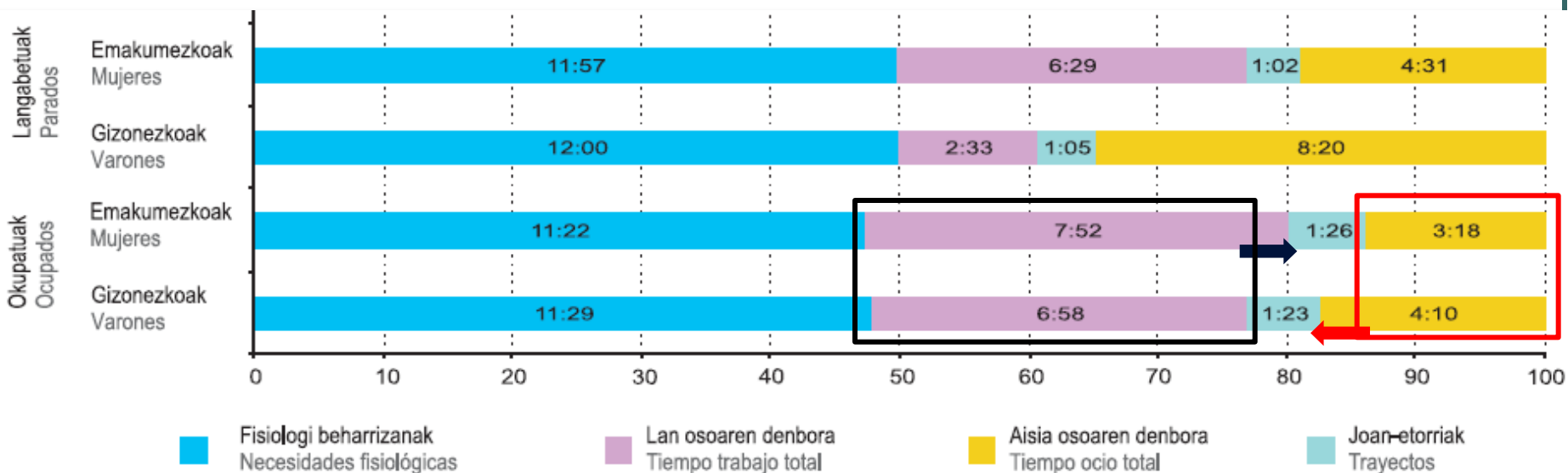
Cambio de tendencias en el uso del tiempo (2008-2003)

-  20 min.
 - **El tiempo medio empleado a las comidas**
-  1 h 30 min
 - **Trayectos (casa-trabajo) + traslado mediodía + (trabajo-casa)**
-  1,9 puntos %
 - **Tasa de participación femenina en el trabajo remunerado**
- 
 - **Feminización del trabajo doméstico no remunerado.**
 - **Más del 90% de la población de más de 16 años, emplea 2 horas y 36 minutos diarios a las tareas domésticas.**
-  Tiempo y % participación
 - **Dedicación al cuidado de menores y adultos.**
-  2
 - **Dedicación al ordenador e Internet como alternativa de ocio.**
- 
 - **Vida social.**

Distribución y uso del tiempo en la CAPV

- La distribución del tiempo entre las diversas actividades sigue mostrando **variaciones** en función del **género** y de la **relación con el trabajo**.

Distribución diaria de las actividades en función del género y relación con el trabajo.



Fuente: Eustat. Encuesta Presupuestos del tiempo 2008 - 2003.

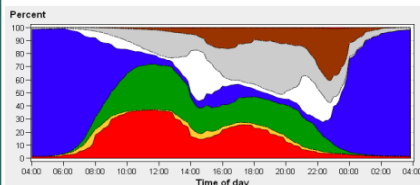
Aproximación al modelo de implicaciones e impacto de un cambio horario

Una *rara avis* en el ámbito europeo.

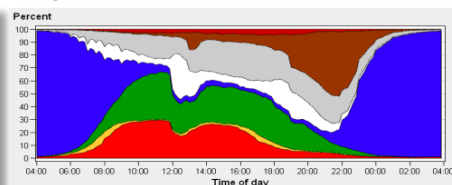
Escenario singular con horarios caracterizados por su irregularidad.

- El **trabajo sufre interrupciones importantes** de tiempo dedicado a otras actividades a lo largo del día, extendiendo el rango horario total destinado a esta actividad desde inicio a fin.
 - Con carácter general, **la jornada laboral empieza entre una hora y hora y media más tarde al resto de Europa** (sin considerar el desfase del uso horario GMT +1) y **se alarga hasta las ocho de la tarde**.
 - La **pausa de mediodía** generalmente destinada a la comida, es larga, y se extiende a lo largo de una franja horaria de en torno de 2 horas (14.00 – 16.00 horas). Esta pausa se realiza **más tarde que en el resto de Europa** (12.00 – 13.00), provocando un **traslado del resto de actividades de la tarde**.
 - Existen **trayectos al mediodía**, coincidiendo con el horario de la comida. En torno a un tercio de las personas que trabajan en jornada partida vuelven a comer a casa.
 - **La hora de acostarse se retrasa en unas dos horas**, de las 22.00 horas de Europa a las 00.00 horas de España y la CAPV.
- En términos comparativos, **España es el país que muestra mayores dificultades para conciliar en opinión de sus trabajadores/as**. En el otro lado de la balanza, destacan Bélgica, Reino Unido, Holanda como países donde sus ciudadanos consideran que cuentan con mayores opciones para la conciliación. (fuente: Accor Services Barometer).

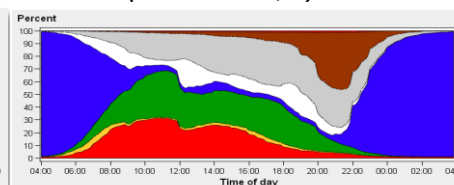
España / CAPV



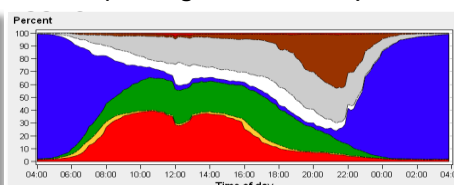
Bélgica (Italia, Francia,...)



Alemania (Reino Unido,...)



Suecia (Noruega, Finlandia,...)

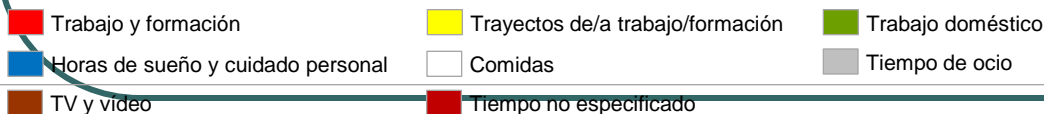


Escenario base

ESCENARIO I

ESCENARIO II

ESCENARIO III



EXPERIENCIA PILOTO.

Los resultados del estudio han motivado el impulso de una experiencia piloto con cuatro empresas vascas representativas de diferentes sectores y tamaño, para poder elaborar una metodología de implantación “exportable” al resto del tejido empresarial. Se pretende implantar un cambio horario adaptado a cada empresa, para la totalidad de los trabajadores o en determinados puestos o unidades de negocio (decisión que adoptará cada empresa).

Las cuatro empresas seleccionadas son:

EUSKALTEL

Territorio: Araba, Bizkaia, Gipuzkoa.

Plantilla: 600 trabajadores aprox.

Actividad: Servicios comunicaciones

LAZPIUR

Territorio: Gipuzkoa.

Plantilla: 95 trabajadores aprox.

Actividad: Industrial

VADILLO ASESORES

Territorio: Araba.

Plantilla: 20 trabajadores aprox.

Actividad: Servicios

BELLOTA HERRAMIENTAS

Territorio: Gipuzkoa.

Plantilla: 580 Trabajadores aprox.

Actividad: Industria

EXPERIENCIA PILOTO

Las cuatro empresas han sido seleccionadas (a través de Euskalit) por su alto grado de interés e implicación en el proyecto y por representar al tejido empresarial vasco. Entre las cuatro reúnen a la pequeña, mediana y gran empresa, de los tres territorios vascos (Araba, Bizkaia y Gipuzkoa) y de sectores industriales y de servicios.

El objetivo de este proyecto es la definición de una metodología de implantación de un nuevo modelo laboral en las empresas vascas, que mejore la productividad y la conciliación de la vida personal y laboral, a través de una prueba piloto con las 4 empresas. Esta **metodología, como producto al final de la experiencia, estará a disposición para conocimiento y utilización por toda organización vasca, que quiera seguir un proceso similar de implantación** de un nuevo modelo de horario laboral.



EXPERIENCIA PILOTO

La experiencia inicio en Julio con el siguiente enfoque y plan de trabajo:

- **1ª Fase:** Organización y lanzamiento del proyecto. Julio
- **2ª Fase:** Diagnóstico de partida de las empresas, mediante cuestionarios de autodiagnóstico y análisis de necesidades de cobertura de servicios en las empresas. Septiembre-Noviembre.
- **3ª Fase:** Definición de nuevo horario objetivo y puesta en práctica de la metodología definida, para aplicación del nuevo horario en la empresa. Noviembre-Enero.
- **4ª Fase:** Seguimiento de la implantación. Febrero-Junio
- **5ª Fase:** Difusión y Comunicación. Julio



ACTUACIONES FUTURAS.

- **Campaña de difusión a las empresas y a la ciudadanía vasca**, para sensibilizar y dar a conocer los beneficios de un cambio horario para la mejora de la conciliación de la vida personal y laboral.

Dos fases:

- Una primera fase de sensibilización a principios de 2011 dirigida a las empresas y ciudadanía.
- Una segunda fase en Septiembre de 2011 dirigida a las empresas, que incluya datos y conclusiones sobre los resultados de la experiencia piloto. En esta fase se creará un espacio para recoger el interés de las empresas para abordar un proceso similar, pudiéndoles ofertar la metodología elaborada y contrastada con las cuatro empresas que han participado en la experiencia inicial.

ACTUACIONES FUTURAS.

La campaña dirigida a empresarios, trabajadores y ciudadanía incluye una acción de marketing directo e E-mailing para los empresarios y una campaña de radio y otros medios para la sociedad en general, incluyendo empresarios y trabajadores.

- **Asistencia técnica, módulos y talleres formativos** para las empresas que estén interesadas en aplicar la metodología desarrollada en la fase de experiencia piloto, para provocar un cambio horario en las empresas que mejore la productividad y la conciliación de la vida laboral y personal.

Esta fase de asistencia y formación está pensada para el 2012.



VI CONGRESO PARA RACIONALIZAR LOS HORARIOS ESPAÑOLES.

Se celebrará en el Kursaal de Donosti los días 15 y 16 de Noviembre.





EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

Nuestro reto es lograr una organización social más justa, que facilite que las personas, mujeres y hombres, puedan satisfacer por igual sus necesidades básicas, tanto personales como familiares, sociales y laborales.

Para ello es necesario, además de la **corresponsabilidad entre mujeres y hombres, que las instituciones y el mercado asuman también su responsabilidad.**

MUCHAS GRACIAS

