



NOTA DE PRENSA

LA FALTA DE EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA FAMILIA SE TRADUCE EN UNA MENOR PRODUCTIVIDAD DEL EMPLEADO, UN MAYOR ABSENTISMO LABORAL Y UN MENOR COMPROMISO CON LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA

La flexibilidad horaria y una adecuada organización de la jornada laboral son las principales claves para conseguir un alto grado de conciliación laboral y familiar

La promoción de la jornada continua favorece la conciliación. Aragón se sitúa por encima de España en la utilización de este tipo de jornada

El estudio del Consejo Económico y Social de Aragón (CESA) forma parte de una serie de tres volúmenes sobre “Productividad y Empleo”

(Miércoles, 23 de marzo de 2011).- La organización en el trabajo, la flexibilidad horaria, la autonomía y satisfacción laboral, el tipo de contrato o de jornada, son algunos de los múltiples factores que pueden ayudar a obtener un alto grado de conciliación laboral y familiar y una reducción del absentismo. Así se desprende del primer estudio de la serie que lleva por título “Productividad y Empleo” y que consta de tres trabajos: “Organización del trabajo, conciliación y absentismo”; “Tipos de jornada y productividad del trabajo”; y “Productividad y crecimiento”. Esta mañana se ha presentado, en la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo de la Universidad de Zaragoza, el relativo a los parámetros de organización del trabajo, conciliación y absentismo.

“La productividad es la base y la garantía de un crecimiento económico sostenido en el tiempo y de un mayor progreso y bienestar para todos. Una variable económica que hemos querido abordar desde diferentes perspectivas en esta serie”, ha declarado la presidenta del CESA, Ángela Abós.

El estudio muestra de forma descriptiva como en la conciliación laboral y familiar inciden una gran cantidad de factores que hacen que esta área, fundamental para mejorar la eficiencia y la productividad de los empleados, no se pueda trabajar de forma aislada. Según el primer volumen, el conflicto entre trabajo y familia tiene consecuencias negativas para las empresas y se traduce en una menor productividad del trabajador debido a cuadros de estrés e insatisfacción laboral, un mayor absentismo laboral y un menor compromiso con los objetivos de la empresa.

Por ello, pone de manifiesto las principales claves que pueden llevar a un aumento del grado de conciliación como la autonomía laboral, de la que más del 80% de los ocupados dicen encontrarse satisfechos o muy satisfechos, o la adecuada organización del tiempo en el trabajo. Ambos factores tienen un considerable impacto en la productividad y en la satisfacción de los trabajadores.

LA MAYORÍA DE LOS CONTRATOS PARCIALES SON FEMENINOS

Según el estudio, el principal objetivo de las medidas de conciliación es lograr una flexibilidad en la organización de los tiempos de trabajo de modo que pueda hacerse frente a las responsabilidades familiares. En este sentido la promoción del trabajo a tiempo parcial puede ser un elemento que ayude a una distribución más igualitaria del tiempo. En España, con un perfil femenino, tan sólo el 12,8% de los trabajadores tiene un contrato a tiempo parcial y además el 35% afirma tener este tipo de contratos porque no ha encontrado uno a tiempo completo. Las motivaciones para aceptarlo ponen de manifiesto diferencias significativas entre sexos: mientras los hombres lo eligen con un objetivo formativo, las mujeres lo aceptan por obligaciones familiares (un 30,3% de las féminas alegan tener estas razones frente a un 4,1% de los hombres). En cuanto a la división entre jornada continuada y partida, Aragón se sitúa por encima de España en la utilización de la jornada continua.

Asimismo, el estudio revela que los hombres son los que manifiestan mayores dificultades para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades de la familia, ya que, por regla general, son los que mantienen su trabajo a jornada completa mientras que las mujeres optan por otras alternativas laborales. De hecho, en todos los países sin excepción las mujeres están más satisfechas que los hombres en cuanto al equilibrio entre vida privada y laboral. También resulta relevante que la valoración del tiempo para la vida personal presenta diferencias entre hombre y mujeres, así mientras ésta crece en los hombres con la edad, en las mujeres tiene forma de u, es decir es más

negativa en las edades intermedias ya que coincide con los periodos reproductivos y de mayor promoción profesional.

De las conclusiones de este trabajo se desprende que si se logra un alto grado de conciliación entre la vida laboral y familiar se alcanza una mayor satisfacción y esto lleva a un aumento de la productividad.

En cuanto al equilibrio entre vida laboral y familiar, los datos recogidos en el estudio revelan que en el norte de Europa es donde los ciudadanos consiguen una mayor armonía, así lo indican más del 87% de los encuestados de Noruega, Dinamarca y Suiza. Sin embargo, España está justo por debajo de la media europea, con un 23% de trabajadores que encuentran problemas para organizar su vida privada después del trabajo.

Por otra parte, el texto pone de manifiesto que la falta de conciliación puede llevar al absentismo. Un problema de la sociedad en su conjunto que tiene una especial relevancia en Aragón ya que es la tercera Comunidad donde se produce una mayor ausencia laboral sólo superada por La Rioja y Canarias. Según los últimos datos, en 2009, el absentismo no justificado supuso en la Comunidad aragonesa el 2,81% de las horas no trabajadas, es decir, más de dos de cada cien horas no trabajadas no tuvieron justificación alguna. El informe incide en que la implicación de las empresas, los trabajadores y las Administraciones Públicas es fundamental para conseguir unos indicadores de absentismo tolerables.

Por ello, el estudio del CESA propone la creación de una adecuada política de motivación, que permita aumentar la satisfacción de los empleados, y la implantación de unas acciones concretas como la flexibilidad horaria, un factor que ayuda a compaginar la vida personal, familiar y laboral. En definitiva, el estudio revela que la adopción por parte de la empresa de medidas conciliadoras puede redundar en una mayor motivación y en una reducción del nivel de absentismo laboral.

Por último, en el marco de las medidas de conciliación, cabe resaltar que en España un porcentaje significativo, el 24,2% de las mujeres y el 23,3% de los hombres, manifiesta que la baja por maternidad y paternidad perjudica su desarrollo profesional, lo que en consecuencia requiere un importante cambio de mentalidad.

PRINCIPALES MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE ARAGÓN

La conciliación es una circunstancia que se ha generado con la incorporación de la mujer al mercado laboral. En este caso las Administraciones juegan un papel fundamental ya que poco a poco van

creando institutos, observatorios y mosaicos que permiten que exista un equilibrio entre lo laboral y lo familiar.

En los últimos años Aragón ha llevado a cabo una serie de medidas que permiten esa conciliación como el Plan Concilia Aragonés que regula una serie de medidas, permiso por paternidad, la adopción o el acogimiento tanto preadoptivo como permanente entre otras muchas, en el marco de la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral para que éstas sean aplicadas al personal trabajador de la Administración Pública de Aragón.

Asimismo, el texto también destaca los planes de igualdad dentro del que se enmarca el Instituto de la Mujer como los dirigidos a la mujer del medio rural que le permiten disminuir las desigualdades con la mujer urbana o el Proyecto Mosaico de la Diputación Provincial de Zaragoza.