

Diciembre 2016

Marco teórico de la conciliación y la corresponsabilidad

Principales argumentos económicos a favor de la conciliación: un análisis preliminar

M^a Luz de la Cal Barredo
Yolanda Jubeto Ruiz
Mertxe Larrañaga Sarriegi
Elena Martínez Tola

Ekonomia Aplikatua I



Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitatea



ETORKIZUNA ERAIKIZ
EL FUTURO DE GIPUZKOA



Índice

Principales variables analizadas	3
La importancia del entorno institucional y la cultura empresarial	5
1. El carácter cualitativo del impacto positivo de las medidas de conciliación.....	6
2. Beneficios más allá de la empresa	7

Principales variables analizadas

La gran diversidad empresarial existente en la actualidad obliga a reflexionar sobre la aplicabilidad de las medidas de conciliación impulsadas en las empresas en función de sus principales características. En los estudios realizados sobre políticas de conciliación llevadas a cabo por las empresas, las principales variables analizadas están vinculadas principalmente con cinco parámetros:

- el tamaño de la empresa
- el sector empresarial
- la propiedad pública o privada de la empresa
- la proporción de mujeres empleadas
- y las carencias de personal cualificado¹.

Las investigaciones sugieren que **el tamaño** está relacionado positivamente con la adopción de acuerdos de conciliación² En las grandes empresas, los beneficios relacionados con el status son mayores dada su mayor visibilidad en la sociedad; los costes relativos por persona empleada son menores dadas las economías de escala; y tienen más personal destinado a gestionar los recursos humanos que puede dedicarse a los acuerdos de conciliación con el personal, en comparación con las pequeñas empresas. Por todo ello, las grandes empresas tienen más probabilidades de adoptar políticas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral que las empresas de menor tamaño.

Como en las grandes empresas, también las personas que trabajan en **el sector público** son más sensibles a las presiones institucionales. Además, las personas que trabajan en el sector público son evaluadas normalmente siguiendo los estándares y normas gubernamentales, mientras que en el caso de quienes trabajan

¹ Den Dulk, 2012

² Goodstein 1994; Ingram and Simons 1995; Osterman 1995; den Dulk 2001, citados en den Dulk, 2012.

en el sector privado, se suelen utilizar más frecuentemente los argumentos relacionados con el beneficio³. Así, suele suceder que la administración pública suele ser más activa en la adopción de este tipo de acuerdos de conciliación de sus personas empleadas que la empresa privada.

La **proporción de mujeres empleadas** es otro de los factores relevantes en la adopción de los acuerdos vinculados con la conciliación⁴. Las empresas con una importante proporción de mujeres trabajadoras pueden beneficiarse más de los efectos de las medidas de conciliación sobre la productividad, el absentismo laboral y los resultados que las organizaciones dominadas por los hombres, puesto que, en general, las mujeres todavía soportan la mayoría de las responsabilidades de cuidados en las casas⁵. Asimismo, una mayor proporción de trabajadoras empleadas puede ejercer mayor presión a favor de la adopción de acuerdos de conciliación, y no responder a estas demandas puede romper las relaciones laborales dentro de las organizaciones⁶.

Además, la introducción de medidas de conciliación puede ser una **estrategia de atracción y retención** de determinado tipo de personas trabajadoras, cuando estas son **profesionales de alta cualificación** en quienes se ha realizado una fuerte inversión y que la empresa considera que su pérdida le supone un gran coste. También se puede generar esta dinámica cuando existe una gran competencia por personas trabajadoras cualificadas y existen limitaciones en ese segmento del mercado laboral⁷.

Otro de los argumentos utilizados es la importancia de incrementar la participación de los hombres en el cuidado de la familia y del hogar ya que este cambio de comportamiento conllevaría una mayor igualdad, no sólo en el mercado laboral, sino en todos los ámbitos de participación social. Por lo tanto, equilibrar la vida profesional con la vida familiar debería ser también un desafío para los hombres⁸.

³ den Dulk 2001.

⁴ Poelmans et al. 2003; Remery, van Doorne- Huisjes and Schippers 2003, en den Dulk 2001.

⁵ Auerbach, 1990; Goodstein, 1994; en Lewis y Lewis, 1996.

⁶ Auerbach, 1990; Dex and Scheibl, 1999, en Lewis y Lewis, 1996.

⁷ Ackers, 2003; en den Dulk, 2012: 2792

⁸ BFA, 2003: 13

La importancia del entorno institucional y la cultura empresarial

En estos procesos, los entornos institucionales en los que se desarrolla la actividad empresarial así como las características específicas del empresariado son consideradas elementos influyentes en los análisis de costes y beneficios realizados a partir de los acuerdos vinculados con la conciliación⁹.

Así, entre los principales argumentos económicos a favor del fomento de las medidas de conciliación, podríamos destacar que estas medidas, tales como el apoyo al cuidado infantil, facilitan a los trabajadores y trabajadoras combinar el trabajo remunerado con las tareas de cuidados, por lo que estos acuerdos pueden contribuir a aumentar la productividad y la rentabilidad de la empresa al reducir el absentismo, y aumentar la identificación y compromiso del personal empleado con la empresa y, por lo tanto, sus resultados. Y también aumentan las posibilidades de contratar y retener a trabajadores y trabajadoras valiosos para la empresa.

Además, en la actualidad, el empresariado no solamente tiene en cuenta un análisis coste-beneficio a corto plazo, sino que también incorpora entre sus objetivos, mantener o mejorar su reputación o status en la sociedad, así como el mantener unas relaciones armoniosas con el personal contratado. Cuando se producen estas circunstancias, la adopción de acuerdos de conciliación dentro de las empresas puede contribuir al logro de un conjunto más amplio de objetivos¹⁰. Y cuando estas medidas se institucionalizan en las empresas y se convierten en la norma de actuación de todo el personal, la gente comienza a considerar estos acuerdos como parte de su relación laboral y siente que es titular de estos derechos¹¹.

⁹ Lewis 1999; den Dulk 2001, citados en den Dulk, 2012: 1787.

¹⁰ den Dulk, 2001

¹¹ Lewis and Smithson ,2001

1. El carácter cualitativo del impacto positivo de las medidas de conciliación

Finalmente, nos gustaría destacar que, en general, desde los departamentos de Recursos Humanos se reconocen las ventajas que supone para sus empresas la puesta en práctica de las medidas de conciliación. Sin embargo, una de las primeras barreras con las que se encuentran es la dificultad para cuantificar estos beneficios. Según afirman, conciliar la vida familiar y laboral trae consigo una importante rentabilidad, pero en muchos casos es «cualitativa», intangible. A pesar del argumento de la dificultad de cálculo, en la mayoría de empresas son conscientes de la importancia de su puesta en práctica.

Entre los beneficios que reportan, los más frecuentemente citados son los siguientes¹²:

- a) **Mejora del clima y motivación laboral.** Este es un aspecto crucial en el desarrollo de toda organización social. Un entorno de trabajo más agradable tiene como consecuencia una mayor motivación en el personal empleado, así como un mayor grado de integración y compromiso con los objetivos que se persiguen.
- b) **Aumento de la productividad.** Este mejor clima y motivación repercute de forma decisiva en una mayor productividad laboral. A pesar de que apenas se hace referencia a estudios específicos que lo confirmen, las personas responsables de Recursos Humanos detectan cómo los problemas familiares afectan en ocasiones a la productividad de sus plantillas.
- c) **Reducción de la rotación del personal.** Una menor rotación es una importante contribución para retener el talento. El grado de rotación en una empresa muestra en buena medida el grado de satisfacción con la misma. Las empresas detectan que tener medidas que contribuyan a equilibrar el

¹² Meil, 2008: 17,18.

ámbito privado con el laboral es un elemento cada vez más importante para retener al personal, sobre todo, al más cualificado y evitar con ello la fuga de talentos, así como los costes asociados con la búsqueda y formación de nuevo personal que sustituya al que abandona la empresa.

- d) **Reducción del absentismo laboral.** A pesar de que las personas responsables de Recursos Humanos no relacionan estrechamente el absentismo con los problemas familiares, pues consideran mucho más problemáticas las bajas por enfermedad (singularmente por depresión), sí señalan que las facilidades ofrecidas para organizar la vida familiar a través de la flexibilidad de horario y mediante la utilización de las vacaciones, así como la posibilidad de contar con días de libre disposición, contribuyen a reducir el absentismo laboral y/o las bajas por enfermedad.

- e) Otro de los beneficios de la conciliación y del aumento de la presencia femenina en la empresa es la **retención del talento femenino**, lo cual puede convertirse en una ventaja competitiva en un mundo cada vez más diverso y cambiante. De hecho, la estrategia de las grandes empresas hoy día consiste en gestionar la diversidad en todos sus aspectos¹³.

2. Beneficios más allá de la empresa

Las investigaciones sobre los efectos positivos de la equidad de género, han ido más allá del ámbito de la empresa. Así, recientemente, desde el EIGE, se ha llevado a cabo un estudio de los impactos económicos y sociales que tendrían las mejoras en la equidad de género, con el horizonte del año 2050¹⁴. Mediante un modelo econométrico, se han estimado los efectos positivos que tendrían estas mejoras a través de variables como la reducción de la brecha de género en educación terciaria, la reducción de la brecha salarial o el aumento de las tasas de actividad femeninas. Se concluye que ello provocaría el aumento del output potencial de la economía, así

¹³ Talengo, 2016

¹⁴ Los resultados de este estudio fueron presentados por Dimitrios Tsoutsias, director del Centro de Recursos y Documentación del EIGE en el Congreso sobre Igualdad y Conciliación (Donostia, octubre de 2016).



como del de ciertos sectores, incrementaría los ingresos de los hogares, el nivel global de empleo, así como la fertilidad, y por tanto, la población.



Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitatea



ETORKIZUNA ERAIKIZ
EL **FUTURO** DE GIPUZKOA

