

UNIVERSIDAD DE OVIEDO

Facultad de Economía y Empresa

TRABAJO FIN DE MASTER

MASTER EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

**CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR: ANÁLISIS
PARA EL SECTOR DE LA DISTRIBUCIÓN EN ESPAÑA**

AUTOR: Ybelka Rosario Martínez

Oviedo, 8 de julio de 2016

RESUMEN

La conciliación laboral y familiar está cada vez más presente en el mundo empresarial, ya sea como ventaja competitiva o sea como dificultadora del acceso al mercado laboral para el colectivo femenino. Éste que, con su incorporación al mercado laboral ha tenido que encargarse tanto del trabajo doméstico como del remunerado.

Es un hecho que la falta de conciliación en muchas empresas afecta al acceso de muchas mujeres al mundo laboral o dificulta su estadia en este.

Es por ello que este trabajo tiene por objeto el análisis de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, así como la implantación de ésta en el sector de la distribución comercial. Para ello estudiaremos qué es la conciliación y que relación guarda con la responsabilidad social corporativa y la corresponsabilidad.

Haciendo un breve repaso por la responsabilidad social corporativa, su efecto sobre la sociedad y la normativa más importante en la materia.

Posteriormente, haremos una análisis de la conciliación y su evolución, así como los efectos que ésta tiene sobre los distintos agentes implicados (empresa, empleado, sociedad en general, familiares de los empleados, ...)

Para finalizar veremos dos casos totalmente opuestos, Mercadona y El Corte Inglés. La primera ha sido incluida en un ranking como empresa que incluye la conciliación de su plantilla en sus planes de negocio y, la segunda, al otro lado de la balanza, como empresa que carece de medidas de conciliación.

Contenido

INTRODUCCIÓN	4
1 RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA: EMPRESA Y RSC.....	7
1.1 INTRODUCCIÓN.....	7
1.2 ¿QUÉ ES LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA?.....	7
1.3 GRUPOS DE INTERÉS O STAKEHOLDERS	10
1.3.1 Definición de stakeholders	10
1.3.2 Enfoque stockholder o shareholder vs. stakeholder	10
1.3.3 Tipos de stakeholders	11
1.4 ACTUACIONES POLÍTICAS E INSTITUCIONALES EN MATERIA DE RSC	13
1.5 RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA INTERNA	14
2 CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN LAS EMPRESAS	18
2.1 INTRODUCCIÓN.....	18
2.2 ¿QUÉ SE ENTIENDE POR CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR? ¿Y POR CORRESPONSABILIDAD?	18
2.3 BENEFICIOS Y COSTES DE LA CONCILIACIÓN.....	20
2.3.1 Beneficios de la conciliación	21
2.3.2 Costes de la conciliación	23
2.4 CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR: MARCO NORMATIVO	23
2.5 La conciliación de la vida familiar y laboral en el Derecho Internacional	24
2.6 La conciliación de la vida familiar y laboral en el derecho de la Unión Europea	27
2.7 Regulación sobre conciliación de la vida familiar y laboral en España	30
2.8 PRÁCTICAS DE CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR	45
2.9 LA INTEGRACIÓN DE LA CONCILIACIÓN EN LAS EMPRESAS	48
2.9.1 Claves para la integración de la conciliación laboral y familiar	48
2.9.2 La conciliación en las PYMES	49

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR: ANÁLISIS PARA EL SECTOR DE LA
DISTRIBUCIÓN EN ESPAÑA

2.9.3	La conciliación laboral en España	50
3	CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN LAS EMPRESAS: ANÁLISIS PARA EL SECTOR DE LA DISTRIBUCIÓN EN ESPAÑA	54
3.1	SECTOR DE LA DISTRIBUCIÓN COMERCIAL EN ESPAÑA.....	54
3.2	CASO PRÁCTICO.....	58
3.2.1	Mercadona	58
3.2.2	El Corte Ingles.....	78
4	CONCLUSIÓN	93
5	BIBLIOGRAFIA	96
6	ANEXOS	105
6.1	Anexo 1. Acciones políticas e institucionales en materia de RSC	105
6.2	Anexo 2. Ranking empresas que concilian	112
6.3	Anexo 3. Ranking empresas que no concilian	113

INTRODUCCIÓN

El conflicto familia-trabajo sigue siendo un reto sin resolver. Para muchas empresas es una problemática totalmente ajena a ellas, de ahí que el fomento de la conciliación sea abordado por muy pocas empresas.

Aunque el reparto de los roles establecido en función del sexo se ha ido flexibilizando, sigue existiendo un reparto desigual de los mismos, donde el cuidado de la familia y resto de tareas domésticas corresponden a la mujer, mientras que el trabajo remunerado corresponde al hombre.

Estos estereotipos llevan a una participación desigual en el mercado laboral, siendo superior la tasa de empleo masculina frente a la femenina, 50,3% y 40%, respetivamente, con una brecha de género del 10,3% (INE, 2015), igualmente dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad y su estabilidad laboral.

Por ello es muy importante el desarrollo de políticas que faciliten la conciliación, de manera que no se vea perjudicada una a consecuencia de la otra y que se puedan desarrollar con total libertad. Políticas que supongan una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, sin que exista discriminación alguna.

El objeto del presente trabajo es analizar la implantación de medidas de conciliación que permitan compatibilizar la vida laboral con la familiar en el sector de la distribución alimentaria, para ello tomaremos como referencia un estudio realizado por el Instituto Internacional de Ciencias Política, este estudio incluye un ranking que recoge, por un lado, a las principales empresas que facilitan la conciliación de su plantilla y, por otro lado, otro las empresas donde el fomento de la conciliación no se contempla dentro de sus planes de negocio.

Para ello, el trabajo se estructura en tres partes. La primera está dedicada a la Responsabilidad Social Corporativa, es a través de ella, concretamente de su dimensión interna, que las empresas implanta las medidas necesarias para favorecer la conciliación la vida laboral y familiar de sus empleados. Es por ello que en este primer capítulo estudiaremos las diferentes definiciones de la RSC y su impacto en la empresa, los trabajadores y la sociedad en general.

El segundo capítulo del trabajo se centra en la conciliación laboral y familiar, su marco normativo, beneficios y costes asumidos por la empresa en el fomento de la misma y las

prácticas desarrolladas por la empresa para que su plantilla pueda compatibilizar su vida laboral con familiar.

Y por último, el tercer capítulo donde exponemos casos reales, como el de Mercadona y El Corte Inglés, ambas empresas pertenecientes al sector de la distribución comercial, estas empresas son completamente opuestas en lo que se refiere a la conciliación. Según el estudio realizado por el Instituto Internacional de Ciencias Política, Mercadona es la primera empresa del sector en el fomento de la misma, mientras que El Corte Inglés, se encuentra al otro lado de la balanza, siendo una de las empresas que no adoptan medidas de conciliación.

CAPITULO 1

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA:

EMPRESA Y RSC

1 RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA: EMPRESA Y RSC

1.1 INTRODUCCIÓN

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC), también denominada Responsabilidad Social de la Empresa (RSE), es un concepto que ha adquirido una gran importancia social, llegando a provocar numerosos debates en el mundo empresarial, hasta el punto de despertar el interés de los poderes públicos. Los cuales, al igual que algunas instituciones internacionales, han desarrollado múltiples iniciativas que juegan un papel determinante en el impulso y comunicación de la RSC.

Tradicionalmente, las empresas veían como su única o mayor responsabilidad generar riqueza, ocupándose únicamente de lo económico; en la actualidad, la mayoría de las empresas ven más allá de lo económico y buscan responder además de a las responsabilidades económicas a las sociales y medioambientales. En este sentido, muchas empresas han decidido incorporar la cultura de la RSC en su gestión.

El compromiso de la empresa con sus trabajadores se ve reflejado en las medidas que toma para crear un buen clima laboral, estas medidas se enmarcan dentro de la dimensión interna de la RSC de la empresa. Es ahí donde nacen las políticas de igualdad de oportunidades, favoreciendo a través de ellas la conciliación de la vida laboral y la vida familiar.

Es por ello que en este primer capítulo nos centraremos en la RSC y su impacto en la empresa, en sus trabajadores y en la sociedad en general, asimismo analizaremos las principales iniciativas que la Unión Europea ha llevado a cabo a través de la Comisión y el Parlamento Europeo, las desarrolladas por el gobierno español y por las tres organizaciones internacionales más relevantes en la promoción de la RSC a nivel mundial: la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las Naciones Unidas.

1.2 ¿QUÉ ES LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA?

Resulta complicado dar una definición precisa y consensuada de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) por lo que trabajaremos con varias definiciones que nos ayudaran a comprender la importancia que tiene en nuestra sociedad y, en este caso, para las políticas de recursos humanos de las empresas.

El Libro Verde de la comisión europea “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas” la define como “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores” (Comisión Europea, 2001, p.7). Además señala que ser socialmente responsable significa ir más allá del cumplimiento de la ley, invirtiendo más en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores. El Foro de Expertos en Responsabilidad Social de las Empresas del Ministerio de Trabajo dice que “la responsabilidad social de la empresa es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria por parte de la empresa, en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y de los impactos que se derivan de sus acciones” (Foro de Experto en RSE, 2007, p.7).

Otras definiciones de RSC son las siguientes:

- “Las empresas socialmente responsables consideran el alcance total de sus impactos sobre la comunidad y el entorno a la hora de tomar decisiones, equilibrando las necesidades de los stakeholders con sus objetivos de rentabilidad” (Banco Mundial, 2002, p.1).
- “La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es el fenómeno voluntario que busca conciliar el crecimiento y la competitividad, integrando al mismo tiempo el compromiso con el desarrollo social y la mejora del medioambiente” (Forética¹, URL).
- “La Responsabilidad Social es la responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionen en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad, tomen en consideración las expectativas de sus partes interesadas, cumplan con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de

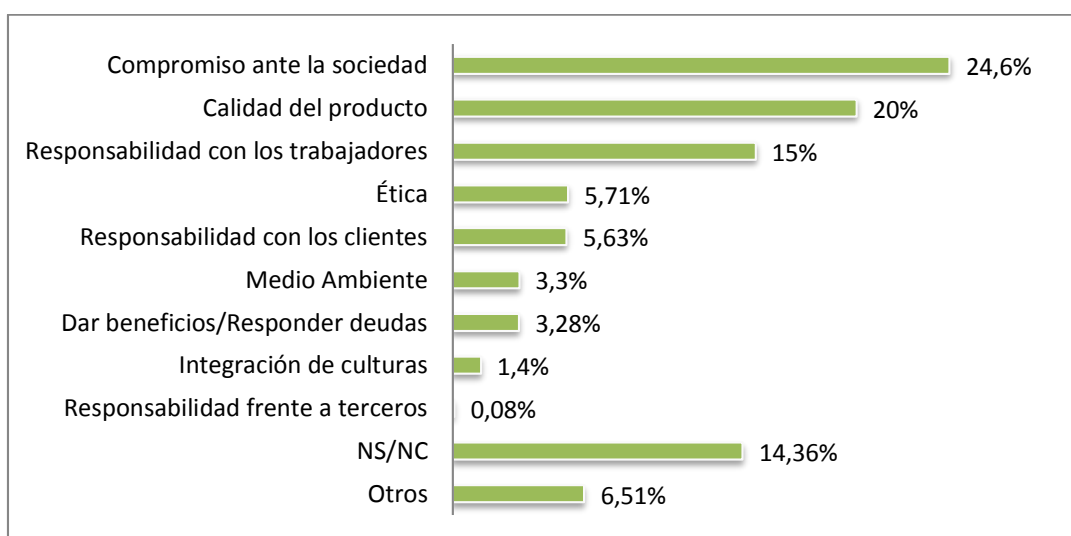
¹ “Forética es la asociación de empresas y profesionales de las responsabilidad social empresarial/sostenibilidad líder en España y Latinoamérica, que tiene como misión fomentar la integración de los aspectos sociales, ambientales y de buen gobierno en la estrategia y gestión de empresas y organizaciones.” <http://www.foretica.org/quienes-somos/acerca-de-foretica/>

comportamiento y este integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en todas sus relaciones” (ISO 26000:2010, URL).

- “La responsabilidad social de las empresas (RSE) es el reflejo de la manera en que las empresas toman en consideración las repercusiones que tienen sus actividades sobre la sociedad, y en la que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores. La RSE es una iniciativa de carácter voluntario y que sólo depende de la empresa, y se refiere a actividades que se considera rebasan el mero cumplimiento de la legislación” (Organización Internacional del Trabajo, URL).

En 2011 Forética realizó un estudio para conocer el grado de nitidez de la RSE en la empresa, utilizando como referencia la definición propuesta por la Comisión Europea, los resultados de dicho estudio pueden apreciarse en el gráfico siguiente (Gráfico 1.1), el cual nos muestra que los entrevistados consideran el compromiso de las empresas con la sociedad como un componente fundamental de la RSE, seguido por la oferta de un producto de calidad y la responsabilidad con los trabajadores. Algo a tener en cuenta es que, a pesar de que con la RSC se pretende, entre otras cosas, preservar el medioambiente, solo el 3,3% de los encuestados lo relaciona con la RSC.

Gráfico 1.1: Qué es la RSE (Respuesta espontánea)



Fuente: Forética, 2011.

Con la RSC, las empresas adquieren responsabilidades económicas (sostenibilidad económica de la organización), sociales (impactos que la actividad empresarial tiene sobre los grupos de interés) y medioambientales. Cuando hablamos de responsabilidad social, nos referimos a responsabilidades tanto externas como internas. Pero, ¿qué lleva

a las empresas a aplicar políticas de RSC? Podemos decir que las razones son muy variadas: evitar riesgos, el desarrollo de nuevas y mejores relaciones con los stakeholders, cumplimiento de las obligaciones legales, las presiones externas (clientes) e internas (empleados), entre otras (Moreno et al, 2010).

1.3 GRUPOS DE INTERÉS O STAKEHOLDERS

1.3.1 Definición de stakeholders

Stakeholders es un término inglés que se utiliza para hacer referencia a aquellos grupos de interés que pueden verse afectado, directa o indirectamente, por la acción empresarial. Freeman (1984) lo define como “cualquier grupo o individuo que puede afectar o ser afectado por el logro de los objetivos de la empresa” (Freeman, 1984, p.24). De esta definición se desprende la importancia que tiene estos grupos en el éxito o fracaso de la empresa, así como la relación de dependencia mutua existente. Además de esta, existen múltiples definiciones que dejan clara la importancia de estos grupos en el éxito de la empresa, ya que sin ellos la empresa no podría existir² (SRI International, 1963).

Con la RSC la empresa busca, de manera voluntaria, no perjudicar a los grupos de interés ya que estos no solo afectan a la empresa, sino que también pueden verse afectados (positiva o negativamente) por la actividad desarrollada por la empresa (Moreno et al., 2010).

1.3.2 Enfoque stockholder o shareholder vs. stakeholder

Tradicionalmente, se seguía un enfoque stockholder o shareholder, según el cual la empresa debía centrarse en satisfacer los intereses de sus accionistas, de ahí que las empresas se enfocaran únicamente en la “maximización del beneficio económico o del valor de las acciones” (Navarro, 2012, p.87), dejando de lado los intereses de los demás grupos de interés. Esta idea es defendida por Milton Friedman en su obra “Capitalismo y libertad” (1962), cuando determina que no hay más responsabilidad social por parte de la empresa que obtener el mayor beneficio posible, es decir maximizar sus beneficios, de modo que sean los accionistas los únicos beneficiados.

En contrapartida, nace el enfoque stakeholders. Este enfoque defiende una responsabilidad social por parte de la empresa ante todos los grupos que puedan verse

² Cita extraída de Freeman, R. E. (1984).

afectados por su actividad, es decir ante todos los stakeholders, ya que, según De George (1984), la empresa tiene una obligación moral ante ellos.

Con este enfoque no desaparece la responsabilidad social de la empresa con los accionistas, sino que se extiende dicha responsabilidad hacia los demás grupos, es decir este enfoque complementa la obtención de beneficios para los accionistas. En efecto, este enfoque engloba tanto la maximización de beneficios como el interés por los demás grupos.

1.3.3 Tipos de stakeholders

El término agrupa a una serie de actores que se ven afectados y pueden afectar la actividad de la empresa (cuadro 1.1). De modo que si una empresa quiebra o tiene éxito, no solo se verán afectados los accionistas, sino que hay muchos otros actores que pueden verse afectados, positiva o negativamente, por esta situación, tales como trabajadores, competidores, proveedores,...

Los stakeholders pueden clasificarse, según su vinculación sea directa o indirecta, en internos y externos. La mayor diferencia entre estos grupos radica en que los internos disfrutan de derechos directos y legalmente establecidos, mientras que los externos, a pesar de no gozar de dichos derechos, influyen y se ven afectados por la actividad de la empresa.

Cuadro 1.1: Tipos de stakeholders

Tipo	Grupo
Socio, accionistas e inversores	Stakeholders internos
Empleados	
Directivos	
Sindicatos	
Creadores de opinión y conocimiento	Stakeholders externos
Clientes	
Instituciones financieras	
Competidores	
Proveedores y subcontratistas	
Comunidades locales, países y sociedades	
Administración pública	
Partidos políticos	
Iglesias	
Universidades	

Fuente: Navarro, 2012.

Es vital que la empresa realice una buena identificación de sus proveedores ya que su importancia puede variar en función del entorno (Blair, 1998). Para ello, se ha propuesto

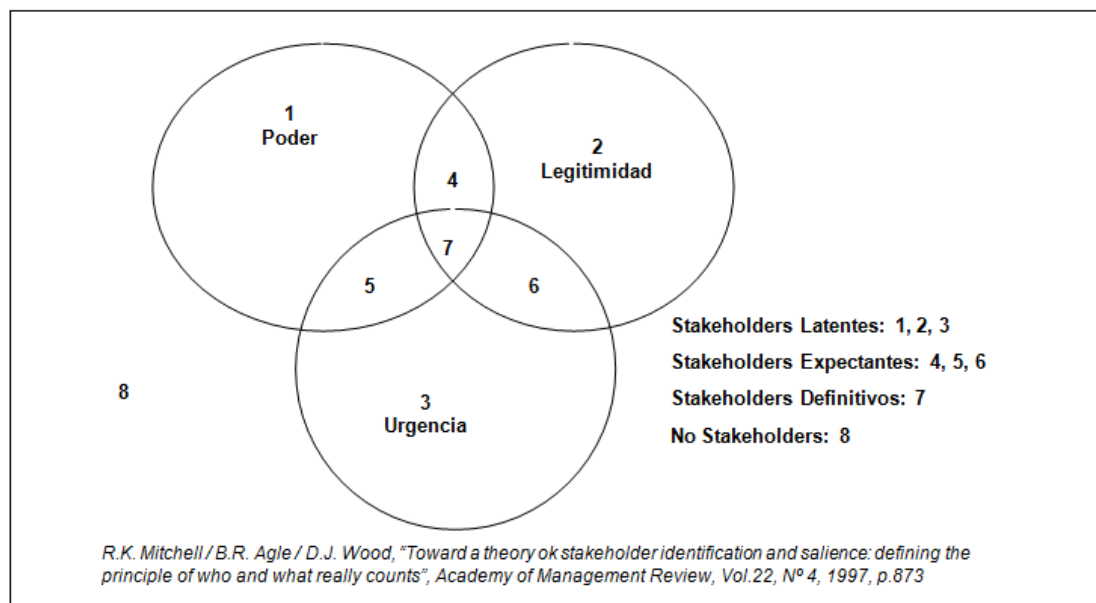
una metodología, según la cual las empresas pueden identificar sus grupos de interés en función de tres atributos³:

- Poder: se define como la capacidad de influir en la estrategia de la organización.
- Urgencia: grado de importancia que le dan a sus reclamaciones, llegando a ejercer una mayor o menor presión sobre la empresa.
- Legitimidad: intereses legítimos de los que estos disfrutan.

Teniendo en cuenta estos atributos, los stakeholders se pueden posicionar en los siguientes niveles⁴:

- Definitivos: se consideran definitivos cuando tienen los tres atributos.
- Expectantes: cuando tienen dos de los tres atributos. Llegando a darse las siguientes situaciones: poder-legitimidad; poder-urgencia y legitimidad-urgencia.
- Latentes: son latentes aquellos stakeholders que solo tienen un atributo.
- No son stakeholders: no son considerados stakeholders aquellos grupos que no poseen ninguno de los atributos.

Gráfico 1.2 Tipología de los stakeholders



Fuente: Navarro, 2012.

³ Navarro, 2012

⁴ Navarro, 2012

1.4 ACTUACIONES POLÍTICAS E INSTITUCIONALES EN MATERIA DE RSC

En los últimos años, el debate sobre la Responsabilidad Social Corporativa se ha trasladado al sector público, sobre todo, al papel de éste en el fomento de las prácticas socialmente responsables. En consecuencia, la mayoría de los gobiernos ha decidido incorporar la RSC en la agenda política, por lo que gobiernos e instituciones presentan numerosas propuestas para la promoción e incentivación de la misma.

La Responsabilidad Social Corporativa, como ventaja competitiva y motor para el desarrollo de una economía sostenible, juega un importante papel en la sociedad. Por lo que se han desarrollado diversas iniciativas para promocionarla. Entre las iniciativas internacionales, podemos destacar el *Global Compact*, las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales y la Declaración tripartita de la OIT sobre las empresas multinacionales; a nivel Europeo, desde el Parlamento y la Comisión se han hecho numerosas comunicaciones cuyo principal objetivo es la implementación de la cultura de la RSC en las empresas pública y privadas. En España, destacan la Ley de economía sostenible y la creación del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas.

No podemos iniciar este apartado sin antes hacer mención a lo recogido en la comunicación sobre el desarrollo sostenible del Consejo Europeo de Gotemburgo en 2001, el cual dice que “La actuación pública también desempeña un papel fundamental a la hora de crear una mayor sensación de responsabilidad social colectiva y de establecer un marco por el que las empresas deban integrar consideraciones ambientales y sociales en sus actividades. [...] Debería animarse a las empresas a adoptar un enfoque proactivo en materia de desarrollo sostenible en sus operaciones, tanto dentro como fuera de la Unión Europea” (Comisión Europea, 2001, p.5). Con esto se anima a la Administración a contribuir con el desarrollo de empresas que velen por el bienestar social, fomentando la incorporación de políticas de responsabilidad social.

Las principales iniciativas se recogen, de manera resumida, en la siguiente tabla⁵:

INICIATIVAS MUNDIALES
<p>La organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Líneas Directrices de la OCDE para empresas Multinacionales. - Convenio de Lucha Contra la Corrupción
<p>La Organización Internacional del Trabajo (OIT)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. - Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.
<p>El Pacto Mundial de las Naciones Unidas.</p>
INICIATIVAS EUROPEAS
<p>Comisión Europea</p> <ul style="list-style-type: none"> - Libro Verde sobre RSE. - Comunicación “La responsabilidad social de las empresas: Una contribución empresarial al desarrollo sostenible”. - Comunicación “Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas”. - Comunicación “Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas”. - Foro multilateral europeo sobre la RSC (foro multistakeholders). - Alianza europea para responsabilidad de la empresa
<p>Parlamento Europeo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Resolución sobre la RSE: “una nueva asociación”. - Informe sobre RSE: “comportamiento responsable y transparente de las empresas y crecimiento sostenible”. - Informe sobre la RSE: “promover los intereses de la sociedad y un camino hacia la recuperación sostenible e integradora”.
INICIATIVAS ESPAÑOLAS
<ul style="list-style-type: none"> - Subcomisión parlamentaria para potenciar y promover la Responsabilidad Social de las Empresas. - Libro Blanco de la RSE. - Foro de Expertos sobre RSE. - Consejo estatal de la RSE (CERSE). - Mesa de diálogo social. - Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible

Fuente: Elaboración propia

1.5 RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA INTERNA

Cuando hablamos de RSC es fundamental tener en cuenta que esta tiene dos dimensiones, por un lado ésta la dimensión interna que afecta a los trabajadores, ya sean empleados de base o directivos, y por otro lado la dimensión externa que recae sobre la sociedad en

⁵ Anexo 1.

general (Moreno et al, 2010). Dado la relación que guarda con el tema a tratar, en este apartado nos centraremos en la dimensión interna de la responsabilidad social.

Ante todo debemos señalar la importancia que tienen los empleados dentro de la empresa, ya que estos representan el activo más importante de la misma (Moya, 1995), por lo que es de entender que ésta tiene una gran responsabilidad frente a sus empleados. Pero, ¿Cuál es la responsabilidad social de la empresa con sus empleados? Su responsabilidad se centra, sobre todo, en la mejora de la calidad de vida laboral de su plantilla, es por ello que sus acciones de recursos humanos “se refieren a cuestiones como la inversión en recursos humanos, la salud y la seguridad, y la gestión del cambio” (Comisión europea, 2001, p. 8). Según Moreno et al. (2010), el concepto de calidad de vida laboral hace referencia a la seguridad, estabilidad del puesto de trabajo, satisfacción del trabajador, su nivel de integración, etc.

Centrándonos en el tema que nos ocupa vamos a hacer una breve referencia a uno de los aspectos que, según Moreno et al (2010), se consideran como fundamentales dentro de las políticas de responsabilidad social interna y, que más adelante, desarrollaremos: la conciliación de la vida laboral y la vida familiar.

Con la incorporación de la mujer al mercado laboral, el concepto de familia tradicional, donde el hombre se encargaba de realizar el trabajo fuera de la casa y la mujer se ocupaba de las labores doméstica, ha ido desapareciendo. Es cada vez más evidente que el aumento de la presencia de la mujer en el mercado laboral y el número de familias monoparentales requiere de trabajos más flexibles, que nos permitan conciliar nuestra vida laboral con la vida familiar. De ahí, que las empresas desarrollen programas de conciliación que contemplen aspectos como el teletrabajo, la flexibilidad horaria, servicios de guarderías, bajas por maternidad y paternidad, etc.; fomentando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Las empresas que quieren integrar la responsabilidad social corporativa en su cultura empresarial, deben hacer frente al reto que ésta le plantea, según el cual las empresas deben afrontar el problema de la igualdad de oportunidades desde dos perspectivas diferentes, por un lado está la gestión de la diversidad y, por otro lado, la igualdad de oportunidades y la no discriminación (Forética, 2012).

La conciliación es un elemento fundamental de la RSC, ya que con ésta se pretende mejorar la calidad de vida de uno de los grupos de interés de la empresa, en base a esto,

la empresa implanta medidas destinadas a contribuir en la mejora del trabajo, entre estas medidas se encuentran las relativas a la conciliación de la vida laboral y familiar de sus trabajadores, con esto, la empresa muestra un compromiso que no se limita al mero cumplimiento de la normativa en materia laboral, sino que va más allá e incluye medidas que no se contemplan en la legislación y mejoras a las ya existentes.

CAPITULO 2
CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y
FAMILIAR EN LAS EMPRESAS

2 CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN LAS EMPRESAS

2.1 INTRODUCCIÓN

La conciliación laboral y familiar es un tema que ha adquirido una gran relevancia social en los últimos años, pasando de ser un tema poco conocido y de baja relevancia a ser un tema que está presente tanto en la agenda política como en los planes estratégicos de las empresas, pero ¿qué entendemos por conciliación? ¿Qué es la conciliación laboral y familiar? ¿Qué supone tanto para la empresa como para los empleados? ¿Qué hacen las empresas y los legisladores (europeo y nacional) a favor de la conciliación?

La relevancia que ha adquirido este tema ha hecho necesaria la existencia de políticas que faciliten la conciliación, de manera que los trabajadores y trabajadoras encuentren un equilibrio entre sus responsabilidades laborales y sus responsabilidades familiares, sin que se vean perjudicadas ninguna de ellas. Estas políticas deben fomentar una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, así como la corresponsabilidad, es decir el reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y el cuidado de familiares.

Como veremos a continuación, el fomento de la conciliación se ha visto apoyado tanto por la normativa internacional como por la europea y la española, dando como resultado una amplia normativa que ha sido de gran ayuda en la consecución de la igualdad de oportunidades.

En este capítulo analizaremos la conciliación como un conflicto social, tomando como referencia la legislación internacional, europea y española, así como diversos estudios sobre la materia, en especial el realizado por la Fundación Pfizer⁶ sobre conciliación y familia (junio de 2014), ya que nos permite conocer en profundidad la situación real de la conciliación laboral y familiar en España.

2.2 ¿QUÉ SE ENTIENDE POR CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR? ¿Y POR CORRESPONSABILIDAD?

El término conciliar, según el diccionario de la Real Academia Española, significa “hacer compatibles dos o más cosas”, el mismo define la conciliación como la “convivencia o semejanza de una cosa con otra”. Según estas definiciones podemos decir que se trata de

⁶ La Fundación Pfizer desarrolla proyectos de diferente índole en el campo de la investigación socio sanitaria, en el ámbito social, y en la educación en salud. (<https://www.fundacionpfizer.org/>)

poner de acuerdo a dos o más partes, es decir, solucionar cualquier conflicto que se haya generado entre ellas.

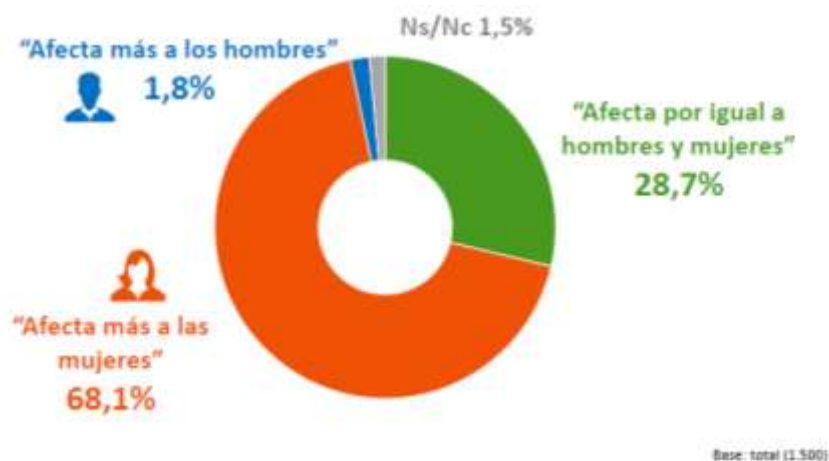
Como bien hemos dicho, la incorporación de la mujer al mercado laboral, ha cambiado por completo la imagen social que se tenía de los roles que debían asumir las mujeres y los hombres. Tradicionalmente, las mujeres se encargaban del trabajo doméstico, mientras que los hombres del trabajo remunerado. En la actualidad, podemos ver como un gran número de mujeres, cada vez mayor, ha pasado a ocuparse tanto del trabajo doméstico como el remunerado. Sin embargo, no podemos decir lo mismo en el caso de los hombres, ya que su incorporación al trabajo doméstico no ha ocurrido en la misma medida (Instituto andaluz de la mujer, 2008).

La necesidad de la conciliación de la vida laboral y familiar surge cuando las personas deben trabajar y hacer frente a cargas familiares.

Según el estudio realizado por la Fundación Pfizer, el 68% de los ciudadanos reconoce que la falta de conciliación afecta más a las mujeres que a los hombres, frente al 28,7% que dice que afecta a ambos por igual (gráfico 2.1), este mismo estudio nos revela que hasta el 39% de las mujeres de las entrevistadas han tenido que renunciar a algún puesto de trabajo o ascenso laboral por tener hijos o personas dependientes a su cargo, mientras que solo un 12% de los hombres se han visto obligados a hacerlo; a pesar de estos resultados, debemos señalar que la conciliación no solo guarda relación con las mujeres, sino que nos afecta a todos por igual, tanto hombres como mujeres, ya que todos los trabajadores, con independencia del género al que pertenezcan, tiene la necesidad de conciliar su vida laboral con la familiar. En la actualidad, la conciliación hace referencia, más que a lo familiar a lo personal, es decir, afecta tanto a las personas con cargas familiares (hijos y personas dependientes) como a las que no tienen que encargarse del cuidado de algún familiar⁷(López-Ibor et al, 2009).

⁷ En este trabajo nos centraremos en aquellas personas que necesitan conciliar su vida laboral con la familiar, es decir, en aquellas que tienen cargas familiares.

Gráfico 2.1. La dificultad para hacer compatible la vida laboral con la vida personal y familiar, ¿diría que afecta más a las mujeres, más a los hombres o afecta por igual a mujeres y hombres?



Fuente: Fundación Pfizer, 2014.

Con la conciliación laboral y familiar las empresas buscan mejorar la calidad de vida de sus trabajadores, de modo que tanto hombres como mujeres en igualdad puedan hacer compatibles sus responsabilidades laborales con las familiares.

Conciliar tu vida laboral y familiar consiste en buscar un equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, es decir, compaginar tu horario de trabajo con tus responsabilidades familiares (Instituto andaluz de la mujer, 2008).

Al hablar de conciliación se nos hace necesario hablar también de corresponsabilidad, este término es definido por el diccionario de la Real Academia Española como “responsabilidad compartida”, en este caso se trata de un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares (tareas domésticas, cuidado y educación de los hijos y demás personas dependientes) entre mujeres y hombres (Instituto andaluz de la mujer, 2008), de modo que la conciliación de la vida laboral y familiar sea asumida por hombres y mujeres, sin que ello suponga ningún tipo de discriminación (Aguilera, 2007).

2.3 BENEFICIOS Y COSTES DE LA CONCILIACIÓN⁸

Cuando las empresas adoptan medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de sus empleados puede verse afectada por las mismas, tanto de manera positiva

⁸ Información extraída del informe elaborado por la conserjería de empleo, mujer e inmigración y la Universidad Complutense (López-Ibor et al, 2009), y de la guía de “Buenas prácticas de la empresa flexible” elaborada por Nuria Chinchilla, (2007).

como negativa, lo que nos lleva a hacernos la siguiente pregunta, ¿Es rentable la conciliación?

Como veremos a continuación, crear las condiciones necesarias para mejorar el grado de satisfacción de los empleados le supone a la empresa unos costes tanto monetarios como organizativos, así como consecuencias negativas sobre la competitividad. No obstante, podríamos decir que las ventajas son superiores a los costes, dado que con la adopción de políticas de conciliación tanto la imagen de la empresa como clima laboral pueden verse mejorados, con ello, la empresa atrae y retiene a trabajadores talentosos, reduce el absentismo y aumenta la productividad.

2.3.1 Beneficios de la conciliación

Según el informe elaborado por la conserjería de empleo, mujer e inmigración y la Universidad Complutense (2010), entre los beneficios que las empresas obtienen por conciliar se encuentran los siguientes:

- Mejora de la imagen corporativa de la organización: podemos definir la imagen corporativa como la percepción que cada individuo tiene de las actividades, acciones y compromisos de una organización (Riordan et al, 1997). Hoy en día, el mantener una buena imagen corporativa ha adquirido una gran relevancia para las empresas, ya que gracias a esta pueden diferenciarse del resto de empresas (Pérez, 2010). Por lo tanto, transmitir una imagen de empresa socialmente responsable debe convertirse en el principal objetivo de la empresa, ya que con ello, no solo se diferencia frente a los consumidores, sino que, como veremos a continuación, lo hace de cara a los empleados, lo que permite atraer y retener grandes profesionales.
- Mejora del clima laboral: por lo que se ven reducidos los conflictos laborales y mejoran las relaciones entre los trabajadores.
- Retiene/atrae el talento: la implantación de políticas de conciliación es una buena forma de atraer y retener el talento, debido a que los mejores profesionales valoran la existencia de planes de conciliación a la hora de elegir la empresa donde quieren trabajar. Para mantener su plantilla, las empresas deben esforzarse por presentar soluciones al problema de la conciliación.
- Reduce el absentismo: con la reducción del conflicto trabajo-familia se reducen el estrés y la falta de motivación y, por lo tanto, el absentismo laboral.

- Aumenta la productividad: con una política de conciliación en la empresa, los trabajadores serán más efectivos y, por tanto, más productivos.

Por otro lado, Nuria Chinchilla (2005) enumera una serie de beneficios para los distintos colectivos implicados en la conciliación:

En primer lugar están los trabajadores, quienes ven reducidos sus costes familiares, el estrés y las enfermedades, están más motivados, satisfechos con su trabajo y la empresa, mejoran su autoestima, disponen de más tiempo libre para dedicar a otros ámbitos de la vida, lo que conlleva a una menor sensación de culpabilidad por no dedicar tiempo a los hijos y las tareas domésticas y a una mayor sensación de equilibrio entre la vida laboral y familiar, todo ello favorece el desarrollo profesional y la estabilidad laboral.

Asimismo, las familias de los trabajadores, se ven beneficiados con la conciliación, puesto que el tiempo compartido se ve aumentado, por lo que los padres pueden leer, ver televisión con los hijos, jugar y aprender de sus hijos y los hijos reciben la atención de ambos progenitores, aprenden más de los padres y no otras personas o de la televisión; aumenta la natalidad, debido a que la edad para tener hijos no se vería retrasada o el número de hijos no se limitaría por considerarse como una carga a la hora de conciliar trabajo y familia; se reducen los conflictos y rupturas matrimoniales y los hijos asimilarían mejor la idea de una cultura empresarial flexible, enfrentarían el mercado laboral con mayor motivación e ilusión y habría un mayor civismo por parte de estos.

Son muchos los beneficios que obtienen las empresas con la conciliación, en primer lugar mejora su imagen corporativa frente a clientes actuales y potenciales y reduce sus costes del control de los directivos y los costes resultantes de la rotación y bajas laborales de los empleados.

Con la reducción del estrés y aumento de la motivación de sus empleados la empresa ve aumentado el grado de compromiso de éstos y su productividad.

Otros beneficios obtenidos por las empresas son la mejora del clima laboral; la disminución de las reivindicaciones salariales; el aumento de la competitividad empresarial; mejora del liderazgo, comunicación responsabilidad y estrategia empresarial; asimismo, las empresas que implantan medidas de conciliación se encuentran inmersas en un proceso de mejora continua y pueden obtener subvenciones y desgravaciones fiscales.

La conciliación contribuye con la mejora del tejido empresarial y el trato equitativo entre los trabajadores; aumenta la competitividad empresarial; reduce el desempleo y el gasto que genera, los accidentes laborales; crea una idea de familiar más equilibrada y estable, con una reducción de separaciones y divorcios, aumento de las uniones estables y de la natalidad

2.3.2 Costes de la conciliación

Pero no todo son beneficios para las empresas conciliadoras, ya que también deben hacer frente a los siguientes costes:

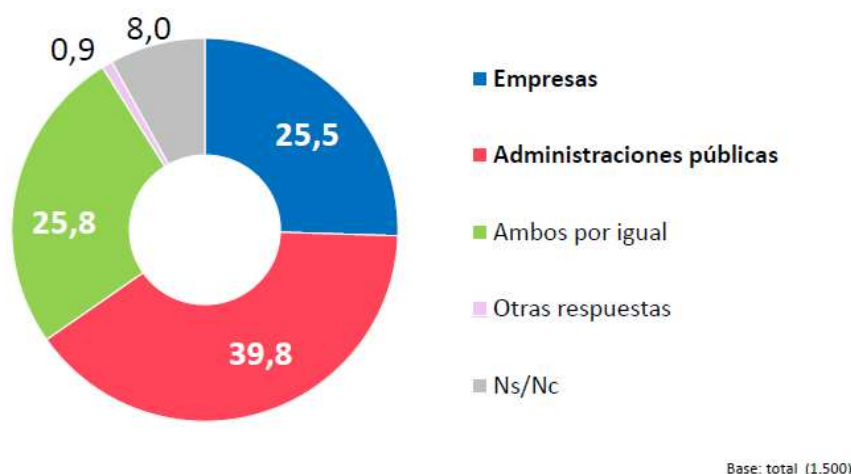
- Costes monetarios/organizativos: cuando las empresas incorpora a su cultura medidas de conciliación debe hacer frente tanto a costes monetarios como a costes organizativos; podemos distinguir, por un lado, los costes resultantes de los permisos, excedencias y cuidado de dependientes que pueden suponer costes monetarios directos y costes organizativos; y por otro, los resultantes del trabajo flexible, de los que se desprenden unos costes monetarios indirectos y costes organizativos.
- Consecuencias negativas sobre la competitividad: otro coste asociado a las medidas de conciliación es el que recae sobre la competitividad de la empresa, la cual puede verse afectada de manera negativa. Este efecto negativo sobre la competitividad de la empresa puede ser bien por los costes monetarios/organizativos derivados de estas medidas o bien por la reducción de la flexibilidad en la política de recursos humanos resultante de la conciliación.

2.4 CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR: MARCO NORMATIVO

Cuando hablamos de conciliación, hablamos de un conflicto social, de algo que afecta a gran parte de la población, con independencia de su sexo, nos referimos a un conflicto que requiere de una solución que puede venir de la mano de la administración pública o de parte de la empresa. Este tema ha sido objeto de debate durante mucho tiempo, ya que es algo que no está claramente definido, y es que en España, las empresas delegan al Estado y el Estado a las empresa (Instituto internacional de ciencias políticas, 2013), por ello la Fundación Pfizer, ha incluido en su estudio sobre la conciliación una pregunta que nos permite conocer la opinión de la población al respecto (¿quién diría que tiene más responsabilidad a la hora de facilitar la conciliación de la vida laboral y la vida personal

y familiar: las empresas o las administraciones públicas?). Según los resultados, el 39,8% de los entrevistados opina que el principal responsable de facilitar la conciliación es la administración pública, mientras que el porcentaje de los que piensan que es la empresa y los que piensan que son ambos por igual está muy igualado, siendo del 25,50% y del 25,80%, respectivamente, situando a la administración pública como principal responsable (gráfico 2.2).

Gráfico 2.2. Principal responsable de facilitar la conciliación



Fuente: Fundación Pfizer, 2014.

La Unión Europea ha aprobado varias directivas que contribuyen al fomento de la igualdad de oportunidad, la administración estatal y autonómica, por su parte ha mostrado su compromiso con la conciliación con la aprobación de diversas leyes, ordenes, planes de actuación, etc. En este apartado trataremos además del marco normativo español, el internacional y el europeo, a través del cual veremos los avances producidos en los últimos años en la materia.

2.5 La conciliación de la vida familiar y laboral en el Derecho Internacional

La normativa Internacional ha jugado un papel muy importante en la evolución de los derechos laborales de la mujer, así como en la lucha por la igualdad de oportunidades. De la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁹ celebrada en Washington en 1919 surgen las primeras medidas jurídicas en

⁹ La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue fundada en 1919, por Tratado de Versalles, y en 1946 se convirtió en la primera agencia de las Naciones Unidas. <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>

materia de conciliación, con las que se buscaba la protección de las mujeres antes y después del parto. Estas medidas se establecieron en el Convenio número 3¹⁰ de los 6 que se adoptaron en dicha conferencia (Martín-Llaguno y Guirao-Mirón, 2013).

El artículo 3 de este Convenio reconoce el derecho de la mujer a abandonar el trabajo seis semanas antes del parto y a no trabajar seis semanas después del parto. Asimismo reconoce el derecho de la mujer a percibir una prestación durante el periodo que se ausente del trabajo y a disfrutar de dos descansos de media hora para permitir la lactancia. Este convenio fue ratificado por España el 4 de julio de 1923 y se encuentra en vigor.

Más adelante, otros dos convenios revisan el tema de la protección de la maternidad, lo que supuso mejoras de las medidas adoptadas por el convenio de 1919. En 1952, el convenio n° 103¹¹, el cual modifica el derecho de la mujer a ausentarse de su trabajo antes y después del parto, estableciendo que este permiso será de doce semanas por lo menos, siendo obligatorio tomar una parte de este tiempo después del parto (mínimo seis semanas), en caso de enfermedad como consecuencia del embarazo del parto, el permiso será mayor (art. 3), además añade que el despido durante el permiso se considera ilegal (art. 6). Fue ratificado por España el 17 de agosto de 1965 (en vigor). Y el Convenio n° 183¹², que amplía dos semanas el permiso de maternidad, pasando a tener en total una duración de catorce semanas.

Otro convenio de la OIT relacionado con la conciliación es el convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981, n° 156¹³, este convenio es aplicable a los trabajadores y trabajadoras que responsabilidades hacia los hijos a cargo o algún otro familiar que precisen de cuidados (art. 1) y se adoptó con el objetivo de “permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales” (art. 3).

¹⁰ Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (n° 3), relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto. Entrada en vigor el 13 de junio de 1921.

¹¹ Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (n°103), relativo a la protección de la maternidad (revisado en 1952). Entrada en vigor el 7 de septiembre de 1955.

¹² Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (n° 183), relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) 1952. Entrada en vigor el 7 de febrero de 2002.

¹³ Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (n° 153), sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares. Entrada en vigor el 11 de agosto de 1983.

De la Organización de las Naciones Unidas destacamos la creación de la Comisión para la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) y de ONU mujeres, así como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Forética, 2012).

La Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW)¹⁴, fue creada en 1946 con el objetivo de tratar temas relacionados con la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Se ha encargado de la preparación de las cuatro Conferencias mundiales sobre cuestiones relacionadas con la mujer, celebradas en México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995). Desde la conferencia de Beijing, entre sus funciones se encuentra la de realizar el seguimiento de la Plataforma de Acción. Se reúne cada año en la sede central de las Naciones Unidas, Nueva York.

ONU mujeres¹⁵ fue creada en el año 2010 por la Asamblea General de las Naciones Unidas para, al igual que la CSW, impulsar la igualdad y el empoderamiento de las mujeres. ONU Mujeres continua con el trabajo de la división para el adelanto de la mujer (DAW), el instituto internacional de investigación y capacitación para la promoción de la mujer (INSTRAW), la oficina del asesor especial en cuestiones de género (OSAGI) y el fondo de desarrollo de las Naciones Unidas para la mujer (UNIFEM).

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)¹⁶ es un instrumento jurídico que aboga por la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, fue aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979 y ratificada por España en 1984. Surge del trabajo de años de la Comisión para la Condición Jurídica y Social de la Mujer. De sus disposiciones destacamos, por su relación con la conciliación, la modificación de los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, para acabar con los prejuicios basados en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos y reconocimiento de la responsabilidad de ambos sexos en la educación y desarrollo de los hijos (art. 5), así como la prohibición de despido por embarazo o licencia de maternidad, la implementación de licencia de maternidad con sueldo o prestaciones sociales sin pérdida del trabajo, el fomento de la conciliación con

¹⁴CSW. Información disponible en :

http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/internacional/onu/csw_2.htm,

http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/internacional/onu/confemujer_2.htm

¹⁵ONU mujeres. Información disponible en: <http://www.unwomen.org/es/about-us/about-un-women>

¹⁶ CEDAW. Información disponible en:

http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/internacional/onu/cedaw_2.htm

la creación y desarrollo de una red de servicios para el cuidado de los niños y la protección de la mujer en el lugar de trabajo durante el embarazo (art. 11.2), estas y otras disposiciones contenidas en la CEDAW deben ser promovidas por los Estados que la ratifiquen.

2.6 La conciliación de la vida familiar y laboral en el derecho de la Unión Europea

La Unión Europea ha mostrado su compromiso con la conciliación fundamentalmente a través de directivas¹⁷ que, aunque no traten exclusivamente el tema de la conciliación de la vida laboral y la vida familiar, están estrechamente relacionadas con ella, de las que podemos destacar las siguientes:

Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.

Esta directiva tiene por objeto proteger la salud en el trabajo de las mujeres durante y después del embarazo.

En el artículo 8 de esta directiva se reconoce el permiso por maternidad, este dispone que los Estados Miembros deben facilitar el disfrute de este derecho, de modo que las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o se encuentren en periodo de lactancia “disfruten de un permiso de maternidad de cómo mínimo catorce semanas ininterrumpidas, distribuidas antes y/o después del parto”, así mismo establece que dicho permiso “deberá incluir un permiso de maternidad obligatorio de cómo mínimo dos semanas, distribuidas antes y/o después del parto”, todo ello de acuerdo a las legislaciones y/o prácticas de cada uno de los Estados Miembros. En relación a este tema su considerando número 17 establece que “que las disposiciones relativas al permiso de maternidad no tendrían asimismo efecto útil si no estuvieran acompañadas del mantenimiento de los derechos relacionados con el contrato de trabajo y del mantenimiento de una remuneración y/o del beneficio de una prestación adecuada” y su artículo 10 prohíbe el despido “durante el periodo comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad”, en caso de despido la empresa debe explicar los motivos, los cuales no pueden estar relacionados con el embarazo.

¹⁷ “Las directivas son actos legislativos en los cuales se establecen objetivos que todos los países de la UE deben cumplir. Sin embargo, corresponde a cada país elaborar sus propias leyes sobre cómo alcanzar esos objetivos” (http://europa.eu/eu-law/decision-making/legal-acts/index_es.htm).

Otro derecho reconocido por esta directiva (regulado en el artículo 9) hace referencia al disfrute, por parte de las trabajadoras embarazadas, de un permiso para realizar, dentro del horario de trabajo, exámenes prenatales sin pérdida de remuneración.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa al principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Esta directiva busca garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Aunque esta directiva no hace mucha referencia a la conciliación de la vida laboral y familiar, podemos destacar los siguientes considerandos y artículos donde se reclama una mayor implicación por parte de los Estados Miembros.

Entre sus considerandos destacamos los considerandos 11 y 26; el primero reza de la siguiente manera: “Los Estados miembros deben seguir luchando, junto con los interlocutores sociales, contra el hecho de que las mujeres sigan percibiendo una retribución inferior a la de los hombres y de que exista una clara línea divisoria entre los sexos en el mercado laboral, por medios tales como reglamentaciones flexibles sobre la jornada laboral que permitan, tanto a hombres como a mujeres, una mejor conciliación de la vida laboral y familiar. Ello podría incluir también reglamentaciones adecuadas sobre permiso parental, que puedan solicitar tanto los padres como las madres, y la creación de instalaciones accesibles y asequibles para el cuidado de los niños y la asistencia a personas dependientes”; y número 26: “En la Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, reunidos en el seno del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar (3), se alienta a los Estados miembros a evaluar la posibilidad de que los respectivos ordenamientos jurídicos reconozcan a los hombres trabajadores un derecho individual e intransferible al permiso de paternidad, manteniendo al mismo tiempo sus derechos laborales”. En ellos no solo se insta a los Estados miembros a facilitar la conciliación laboral y familiar, sino que también se les exhorta a animar a los hombres a involucrarse en las tareas familiares, mediante el reconocimiento del permiso de paternidad como un derecho individual.

En los artículos 15 y 16 se recoge de manera muy breve el derecho al permiso parental, tanto para hombres como para mujeres, así como a su reincorporación tras el disfrute del mismo en los mismos términos y condiciones.

De igual modo, en los artículos 17.1 y 21.2 se anima a los Estados Miembros a facilitar y velar por el cumplimiento de las obligaciones establecidas a favor de la conciliación.

Esta Directiva refunde las Directivas 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE, 96/97/CE, 97/80/CE y 2002/73/CE (Forética, 2012).

Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por el BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE

Esta directiva fue aprobada con el objetivo de mejorar la legislación europea existente sobre protección de la maternidad y permiso parental, calificando el permiso parental como “un importante instrumento para conciliar las responsabilidades profesionales y familiares y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres”. Entre sus considerandos podemos destacar el número 12 donde reconoce el poco resultado que han dado las medidas de los Estados miembros para fomentar la participación de los hombres en igualdad de condiciones en las responsabilidades familiares.

La directiva reconoce, en su cláusula 2.1, el permiso parental como un derecho individual para que los trabajadores, independientemente de su sexo, cuiden de sus hijos hasta una edad determinada que debe ser fijada por los Estados miembros o los interlocutores sociales, dicha edad puede ser hasta los ocho años. Los padres podrán disfrutar de este derecho ya sea por nacimiento o por adopción de un hijo. Asimismo establece (cláusula 2.2) que el permiso debe tener una duración mínima de cuatro meses¹⁸ y que al menos uno de estos será intransferible, con esto se pretende fomentar el reparto equitativo de las responsabilidades familiares, de modo que ambos progenitores se impliquen en el cuidado de los hijos.

Además reconoce el derecho de los trabajadores a solicitar “cambios en sus horarios o regímenes de trabajo durante un período determinado de tiempo” (cláusula 6) una vez se reincorporen del permiso.

Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que

¹⁸ Una de las mejoras introducidas, ya que la directiva 96/34/CE establecía un plazo mínimo de tres meses de permiso para el cuidado de los hijos.

ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del consejo.

Aunque esta directiva no hace referencia directa a la conciliación de la vida laboral y de la vida familiar se contempla como una de las normas a favor de la conciliación al contener entre sus disposiciones un artículo (artículo 8) relacionado directamente con la maternidad bajo la rubrica “las prestaciones por maternidad” donde reconoce un subsidio por maternidad que permita a las trabajadoras autónomas, las cónyuges y las parejas de hecho interrumpir su actividad profesional por embarazo o maternidad por una duración mínima de 14 semanas, estando en manos de los Estados miembros decidir la concesión obligatoria o voluntaria de dicho subsidio.

Con esta directiva, la Unión europea muestra su interés de proteger no solo a los trabajadores por cuenta ajena, sino también a los trabajadores autónomos y a sus cónyuges o parejas de hecho.

Además de estas directivas podemos encontrar otras disposiciones de rango inferior, es decir sin fuerza de ley, que refuerzan el interés de la UE en el fomento de la conciliación laboral y familiar, como la Recomendación del Consejo de 31 de marzo de 1992, sobre el cuidado de los niños y niñas¹⁹, y la Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y de Asuntos Sociales, de 29 de junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar²⁰ (Fernández, 2005)

2.7 Regulación sobre conciliación de la vida familiar y laboral en España

En referencia al marco español, la Constitución Española como norma suprema supone la base de la normativa en materia de igualdad y conciliación, ya que reconoce la igualdad entre hombres y mujeres ante la ley sin ningún tipo de discriminación (art. 14 CE), así como la igualdad en el ámbito laboral “sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo” (art. 35.1 CE) y establece la obligación de los poderes

¹⁹ Recomendación 92/241/CEE sobre el cuidado de los niños y de las niñas. En ella la UE recomienda a los Estados Miembros que adopten o apoyen las iniciativas que fomenten la conciliación de la vida laboral y familiar, de modo que los progenitores logren hacer compatibles sus responsabilidades profesionales, familiares y de educación. Este texto esta disponible en el siguiente enlace: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1992-80640>

²⁰ En esta resolución la UE anima a los Estados Miembros a estudiar la posibilidad de incluir en sus normativas el permiso de paternidad como un derecho al que pueden acogerse los hombres, de modo que los hombres participen más activamente en el cuidado de los hijos. Este texto esta disponible en el siguiente enlace: http://www.ub.edu/web/ub/ca/sites/genere/docs/normativa/resolucio_consell2000.pdf

públicos de garantizar la igualdad real y efectiva (art. 9.2). Además expone la obligación de los poderes públicos de garantizar la protección de la familia (art. 39.1 CE).

En este sentido, los poderes públicos han desarrollado una amplia normativa para promover la igualdad entre hombres y mujeres, tanto en el ámbito profesional como en el privado.

El 14 de marzo de 1980 se publicó el texto refundido de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, el cual ya incluía medidas relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar, tales como horario flexible y trabajo a turnos (art. 36), permisos de 2 días por nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes, las trabajadoras con un hijo menor de 9 meses tenían derecho a ausentarse del trabajo 1 hora por lactancia, reducción de jornada con la disminución proporcional del salario por el cuidado de un menor de 6 años o disminuido físico o psíquico (art. 37), así como un periodo excedencia por un máximo de 3 años para el cuidado de cada hijo, solo uno de los progenitores tenía el derecho a disfrutar de la misma (art. 46.3). Con las modificaciones de esta norma se han ido mejorando estas medidas, las más significativas se produjeron en 1995 y 2015.

En 1995, el Estatuto de los Trabajadores fue sustituido por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el cual estuvo vigente hasta el 13 de noviembre de 2015. Con esta nueva norma se mantuvieron todos los derechos reconocidos en materia de conciliación y no solo eso, sino que fueron mejorados, en el caso del permiso por lactancia, añade que este se iría incrementando de manera proporcional en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples, además establece que por el nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados después del parto, unos de los progenitores podrá ausentarse del trabajo por 1 hora y la reducción de su jornada de trabajo por un máximo de 2 horas, con una disminución proporcional en el salario, reconociéndose este derecho a los padres (art.37.4), la reducción de jornada por el cuidado de hijos también fue modificada, pasando la edad máxima de 6 años a 12 y cambiando el término de disminuido físico o psíquico por persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, así como la disminución de la jornada pasando a ser del mínimo de un tercio a un octavo. El derecho a ausentarse del trabajo en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes se amplía, siendo posible disfrutar de este permiso también en los casos de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise

reposo domiciliario (art. 37.3b). Asimismo, se le añade al periodo de excedencia, el disfrute del mismo en el caso de adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo; este derecho también se extiende para el cuidado de un familiar que no pueda valerse por sí mismo, en este caso la excedencia no podrá superar los 2 años, no obstante se contempla la posibilidad de establecer un plazo mayor mediante negociación colectiva (art. 46.3).

El Estatuto de los Trabajadores ha sido modificado en numerosas ocasiones desde su primera publicación en 1980. La última modificación se produjo en 2015, con la publicación del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores, este se encuentra vigente desde el 13 de noviembre de 2015. Esta nueva ley reconoce el derecho del progenitor de una reducción de, al menos, la mitad de su jornada para el cuidado del menor a su cargo, cuando este se encuentre hospitalizado y en tratamiento continuo por motivos de enfermedades cancerígenas o por cualquier otra enfermedad grave que requiera un ingreso hospitalario de larga duración y cuidados directos, continuos y permanentes, hasta que el menor cumpla los 18 años (art. 37.6).

En virtud de lo establecido en los artículos de la Constitución española que fueron citados con anterioridad, los poderes públicos han desarrollado diversas políticas y normas para promover tanto la igualdad entre hombres y mujeres como la conciliación de la vida laboral y familiar. Entre ellas podemos destacar la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar.

Con la Ley 39/1999 se completa, como dice su exposición de motivos, la transposición a la legislación española de las directrices europeas relativas a la igualdad y a la conciliación de la vida laboral y familiar. Esta ley introduce una serie de cambios en la normativa laboral, así como algunas novedades para facilitar la participación de los trabajadores en la vida laboral y familiar, sin que esto les afecte negativamente en el trabajo, promoviendo, de este modo, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En su capítulo primero, introduce importantes modificaciones en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1995²¹, en relación a permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de familiares. De este modo, la normativa española no solo mejora la normativa comunitaria, sino que también adapta los permisos a la nueva realidad social.

Los artículos modificados se redactarían de la siguiente manera:

Artículo 37.3.b: “Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.”

Artículo 37.4: “Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.”

Artículo 37.5: “Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.”

²¹ Aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo y que estuvo vigente hasta el 13 de noviembre de 2015.

Artículo 45.1.d: “Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años” (haciendo referencia a las causas de suspensión del contrato).

Artículo 46.3: “Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.”

Artículo 52.d: “Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos” (haciendo referencia a la extensión del contrato de trabajo).

Artículo 53.4: “Cuando el empresario no cumplierse los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

- a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.
- b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.”

Artículo 55.5: “Será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.”

Y como novedad, añade nuevos apartados en los artículos 37 (apartado 6), 45 (apartado 5):

Artículo 37.6: “La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.”

Artículo 45.5: “En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.”

También introduce modificaciones en el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral²². Cuya nueva redacción de los artículos modificados es la siguiente:

Artículo 108.2: “Será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados”.

Artículo 122.2: “La decisión extintiva será nula cuando:

a) No se hubieren cumplido las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de causa.

b) No se hubiese puesto a disposición del trabajador la indemnización correspondiente, salvo en aquellos supuestos en los que tal requisito no viniera legalmente exigido.

c) Resulte discriminatoria o contraria a los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

²²Vigente hasta el 11 de diciembre de 2011.

d) Se haya efectuado en fraude de ley eludiendo las normas establecidas por los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del artículo 51.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.”

Rúbrica del capítulo V del Título II del Libro II: “Vacaciones, materia electoral, clasificaciones profesionales, movilidad geográfica, modificaciones substanciales de condiciones de trabajo, permisos por lactancia y reducción de jornada por motivos familiares”.

Artículo 189.1 párrafo primero: “Las sentencias que dicten los Juzgados de lo Social en los procesos que ante ellos se tramiten, cualquiera que sea la naturaleza del asunto, salvo las que recaigan en los procesos relativos a la fecha de disfrute de las vacaciones, concreción horaria y determinación del período de disfrute en permisos por lactancia y reducción de la jornada por motivos familiares, en los de materia electoral, en los de clasificación profesional, en los de impugnación de sanción por falta que no sea muy grave, así como por falta muy grave no confirmada judicialmente, y las dictadas en reclamaciones cuya cuantía litigiosa no exceda de 300.000 pesetas (1.803 euros).

Procederá en todo caso la suplicación.”

Como novedad al Real Decreto Legislativo 2/1995, se incluye una nueva sección en el capítulo V del Título II, sobre “Permisos por lactancia y reducción de jornada por motivos familiares”, artículo 138 bis, el cual reza de la siguiente manera:

“El procedimiento para la concreción horaria y la determinación del período de disfrute en los permisos por lactancia y por reducción de jornada por motivos familiares se regirán por las siguientes reglas:

- a) El trabajador dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de que el empresario le comunique su disconformidad con la concreción horaria y el período de disfrute propuesto por aquél, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.
- b) El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia, que será firme, deberá ser dictada en el plazo de tres días.”

De la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, modifica el artículo 26, sobre protección de la maternidad, quedando su redacción de la siguiente manera: “1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible

con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.”

También introduce modificaciones en el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social²³. Como novedad más importante, cabe destacar una nueva prestación que busca proteger a la mujer trabajadora embarazada.

²³ Vigente hasta el 2 de enero de 2016.

Por último, en los capítulos VI, VII y VIII, introduce modificaciones en el las leyes reguladoras de la Función Pública, relacionadas con el derecho de excedencia por cuidado de familiares, el permiso de maternidad, la licencia por riesgo durante el embarazo y situación de riesgo durante el embarazo en el mutualismo administrativo.

Tabla 2.1: Resumen de las modificaciones en los permisos contempladas en la Ley 39/1999

PERMISOS	DURACIÓN
Permisos retribuidos	Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuatro días en el caso de que se necesite hacer desplazamiento.
Reducción de jornada por motivos familiares	Lactancia: una hora diaria, que pueden dividir en dos fracciones por lactancia de un hijo menor de nueve meses. Este permiso puede sustituirse por una reducción de jornada de media hora. Podrá ser disfrutado por el padre o la madre. Guarda legal: para el cuidado de un menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, reducción de al menos un tercio y un máximo de la mitad. Este permiso lo puede disfrutar quien cuide un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
Excedencia	Máximo tres años para el cuidado de cada hijo, lo sea tanto por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento (permanente o preadoptivo). Máximo un año para el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo.

Fuente: Ley 39/1999.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

La Ley Orgánica 3/2007²⁴ tiene por objeto la eliminación de cualquier tipo de discriminación en contra de la mujer y hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, derecho que reconoce la Constitución española.

Antes de analizar esta ley, debemos señalar la estrecha relación existente entre el principio de igualdad y la conciliación de la vida laboral y familiar, motivo por el cual esta ley hace especial hincapié en este tema.

²⁴ Publicada el 23 de marzo de 2007 en el BOE nº 71 y estará vigente hasta el 1 de enero de 2017.

Como dice la propia ley en su exposición de motivos, a pesar de la regulación existente, existen diversas situaciones o problemas sociales que dificultan la consecución de la igualdad real y efectiva de la que habla la constitución (art.9.2), entre ellos las dificultades para conciliar la vida personal, laboral y familiar, por lo que se precisa de nuevos instrumentos jurídicos que garanticen dicha igualdad. En virtud de esto, establece una serie de medidas para corregir la desigualdad existente entre hombre y mujeres.

Como medida más innovadora a favor de la conciliación, reconoce el permiso de paternidad, cuya duración es de 13 días, ampliable en dos días por cada hijo en caso de parto múltiple a partir del segundo hijo. Los padres pueden disfrutar de este derecho tanto si es una paternidad biológica como si lo es por adopción o acogimiento. Con esta medida se pretende fomentar la corresponsabilidad, de modo que tanto hombres como mujeres asuman de manera equilibrada las responsabilidades familiares (art. 44). Asimismo, aumenta el permiso de maternidad dos semanas para los casos de hijo o hija con discapacidad.

En cuanto a la reducción de la jornada laboral por guarda legal, la ley amplía la edad máxima del menor dos años, pasando de seis a ocho años, asimismo, fija una reducción menor que la contemplada en la ley 39/1999, pasando de un tercio a un octavo de la jornada el límite mínimo de la reducción.

Otro cambio realizado por la ley, se contempla en el derecho a la excedencia voluntaria, de esta podemos decir que la duración mínima se reduce a cuatro meses, mientras que la duración máxima por el cuidado de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad pasa a ser de uno a dos años. Como novedad, reconoce el disfrute de la excedencia, sea para el cuidado de hijo o hija o para el cuidado de familiares, de forma fraccionada.

Como vimos en el capítulo anterior, la igualdad y la conciliación laboral están muy relacionadas con la responsabilidad social corporativa, de ahí que el legislador contemple la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social en materia de igualdad.

Como bien indica López-Ibor et al (2009), al igual que el resto de la legislación española, la legislación relativa a la conciliación y a la igualdad está formada por la normativa europea, la del Estado español y la de las comunidades autónomas. Es por ello que quisiera finalizar este apartado enumerando algunas acciones comunitarias a favor de la conciliación.

Asturias. El Estatuto de autonomía del Principado de Asturias establece la obligación de las instituciones asturianas de adoptar medidas a favor de la libertad e igualdad real y efectiva. En base a ello, se han realizado diversas medidas para el fomento de la igualdad, tales como: la creación del Instituto Asturiano de la Mujer (1999), que a su vez, contribuyo con la aprobación de cuatro planes de gobierno en materia de igualdad²⁵; la Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género²⁶; el impulso de la marca de excelencia para las empresas que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres²⁷; ayudas para conciliar la vida familiar y participación en programas de empleo²⁸; entre otras.

Andalucía. El Estatuto de autonomía de Andalucía (artículo 167. Igualdad de la mujer en el empleo y artículo 168. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal), la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (título II, capítulo III. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal), Orden de 9 de marzo de 2004, por la que se publica un texto integrado de los decretos 137/2002, de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas, 18/2003, de 4 de febrero, y 7/2004, de 20 de enero, ambos de ampliación de las medidas de apoyo a las familias andaluzas.

Aragón. Decreto 47/2004, de 9 de marzo, del Gobierno de Aragón, para la promoción de la contratación estable y de calidad (Capítulo VII. Conciliación de la vida familiar y laboral),

Baleares. Ley 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer (capítulo II del título II, que tratan temas relacionados con la conciliación como los planes de igualdad de las empresas, la conciliación de la vida familiar y laboral, flexibilidad de horarios, teletrabajo y trabajo a domicilio, permisos parentales,...).

²⁵ IV Plan de Acción Positiva para las Mujeres del Principado de Asturias (2001-2005), Plan del Principado de Asturias para Avanzar en la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres (2002-2004), Programa de Estrategias para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2005-2007) y Programa del Principado de Asturias de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género (2008).

²⁶ Publicada en el BOPA nº 64 de 18 de marzo de 2011 y en el BOE nº 106 de 04 de mayo de 2011, con el objetivo de impulsar el principio de igualdad en todas las políticas públicas y afianzar las políticas de igualdad, promover la igualdad en el acceso, permanencia y promoción en el empleo y en la formación profesional e impulsar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

²⁷ Su Objetivo principal es la promoción profesional de las asturianas, la reducción de la brecha salarial y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

²⁸ Ayudas económicas destinadas a facilitar la conciliación que consistía en la participación en programas de fomento del empleo. Estaban destinadas a personas desempleadas con menores a cargo (hasta 12 años) o personas dependientes. La cuantía de la ayuda era de 10€ por cada día de participación, con un máximo de 1.200€ por cada persona a cargo.

Cantabria. VII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio del Gobierno de Cantabria (capítulo VIII. Conciliación de la vida familiar y laboral), III Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Cantabria 2003-2006 (área 6. Conciliación de la vida familiar y laboral) y Plan estratégico de Apoyo a las Familias de Cantabria 2007-2012 (línea estratégica 2. Conciliación de la vida familiar y laboral y fomento de la corresponsabilidad).

Castilla- La Mancha. Plan para la Conciliación de la vida familiar y laboral de las empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y Plan Regional para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal. 2007-2010.

Castilla- León. Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León (artículo 16. Medidas de acción positiva para la conciliación de la vida laboral y familiar) y la ley 1/2007, de 7 marzo, ley de Apoyo a las Familias de Castilla y León (artículo 5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, capítulo II del título I-destinado a las subvenciones y otros beneficios a favor de la familiar-. Conciliación de la vida familiar y laboral).

Cataluña. Ley 18/2003, de 4 de julio, de apoyo a las familias (título IV. Medidas de conciliación de la vida familiar y la vida laboral) y la ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las administraciones públicas de Cataluña.

Valencia. Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (artículo 17. Conciliación de vida familiar y laboral), Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2006/2009²⁹.

Extremadura. Plan de fomento y Calidad del Empleo en Extremadura 2008-2011³⁰.

Galicia. Ley 3/2011, de 30 de junio, de apoyo a la familia y a la convivencia de Galicia.

²⁹ Objetivo 6.2. Promover modelos innovadores en materia de tiempo y organización del trabajo que permitan a las trabajadoras y trabajadores compatibilizar el empleo con las responsabilidades familiares y personales y el objetivo 6.3 Potenciar el desarrollo y adecuación de servicios socios comunitarios dirigidos a cubrir las necesidades personales y familiares de mujeres y hombres en el trabajo.

³⁰ Con el objetivo de alcanzar un equilibrio entre la vida profesional y la vida laboral (punto 3.4), establece acciones para la conciliación y corresponsabilidad.

La Rioja. Decreto 12/2003, de 4 de abril, por el que se fijan medidas de apoyo a la familia, a la conciliación de la vida laboral y familiar, y a la inserción y promoción laboral de las mujeres en La Rioja.

Madrid. IV Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de la Comunidad de Madrid³¹.

Murcia. Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia y III Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.

Navarra. Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Navarra, acuerdo de Gobierno de 6 de marzo de 2006, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra y I Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra 2006-2010.

País Vasco. Ley 4/2005, de 18 de febrero, del País Vasco, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y el Decreto 118/2007, de 17 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

2.8 PRÁCTICAS DE CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

Las prácticas de conciliación reconocidas por la legislación vigente pueden agruparse de la siguiente manera³²:

- **Permisos parentales:** son permisos para el cuidado de algún familiar, que consisten en el disfrute de una compensación económica durante el cuidado de familiares a cargo. Principales permisos parentales:
 - Permisos de maternidad. Este permiso busca proteger a las trabajadoras embarazadas durante el embarazo y después del parto. En España, la legislación vigente reconoce una duración de 16 semanas ininterrumpida, salvo en algunos casos que se podrá ampliar.
 - Permisos parentales. A diferencia de los permisos de maternidad, estos permisos están dirigidos tanto a las madres como a los padres, aunque la realidad es que es disfrutado mayormente por mujeres.

³¹Área 2 sobre la Conciliación de la Vida familiar y profesional.

³² Información extraída del documento “Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales” de Juan Antonio Fernández Cerdón y Constanza Tobío Soler, publicado en 2005.

- Permisos de paternidad. Este permiso, al igual que el permiso de maternidad, está reconocido a uno de los progenitores. En España, los padres disfrutan de este permiso durante 13 días, ampliables en dos días por cada hijo en caso de parto múltiple a partir del segundo hijo.
- Reducción o flexibilización de la jornada laboral. La reducción de la jornada se trata de un permiso no retribuido para el cuidado de menores de 8 años, personas con discapacidad o familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos. La reducción será de al menos un octavo de la jornada y como máximo la mitad de la misma.
- Permisos por motivos familiares urgentes. Este permiso surge a raíz de lo contemplado en la cláusula 7.1 de la directiva sobre permisos parentales, la cual establece que los estados miembros o los interlocutores sociales garantizarían este permiso como un derecho al cual pueden acogerse los trabajadores para el cuidado de familiares en caso de enfermedad o accidente.
- **Servicios de cuidado de niños.** Existen una serie de servicios públicos de cuidados de los niños que permiten a los padres una mejor conciliación: servicios de guardería, atención temprana (disponible en los centros escolares públicos, con este servicio se presta atención a los niños y niñas de educación infantil y primaria desde las 7:30 hasta las 9:00), comedor escolar y actividades extraescolares.
- **Ayudas monetarias para el cuidado de los hijos.** Los padres disponen de una serie de ayudas monetarias que les facilitan el cuidado de los hijos, tales como: único pago por nacimiento o adopción, asignación económica por hijo o acogido menor de 18 años o hijo con discapacidad, subsidio por maternidad (por parto, adopción o acogimiento, por paternidad, por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural) y cuidado de menores afectados por enfermedades graves³³.

Las empresas, por su parte, favorecen la conciliación con prácticas que permiten que sus empleados logren un mayor equilibrio entre su vida laboral y personal, como veremos en el capítulo siguiente, muchas empresas se limitan al cumplimiento de lo establecido por la legislación, mientras que otras van más allá del mero cumplimiento de la ley,

³³ Guía de ayudas sociales y servicios para las familias, 2015. Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad.

incorporando la conciliación dentro de la cultura empresarial, mejorando el entorno laboral y llegando a convertirse en las empresas en las que a muchos profesionales les gustaría formar parte.

La Fundación Pfizer en su estudio se interesa por conocer la opinión que tienen 554 personas que trabajan por cuenta ajena sobre este tema, para ello elabora una lista de 8 prestaciones o servicios disponibles en las empresas sobre conciliación (gráfico 2.3).

Gráfico 2.3: Prestaciones/servicios disponibles en la empresa/trabajo



Fuente: Fundación Pfizer, 2014.

Como podemos observar en el gráfico, las tres medidas de conciliación más disfrutadas son los permisos extras para asuntos familiares (82,3%), los cursos de formación en horas de trabajo (62,5%) y la recuperación de horas de un día para otro (56,5%), seguidas por el disfrute de horas libres para asistir a reuniones en el colegio de los hijos (43,7%). Solo el 14,8% de los entrevistados revela disponer en sus empresas de permisos por maternidad más amplios que los estipulados por la ley y el 7,8% dice disponer de guardería en el lugar de trabajo, lo nos da una idea del reducido número de empresas que van más allá de la ley en su intento de conciliar la vida laboral y familiar de las trabajadoras con hijos. Otro dato a resaltar de este tema es que en la mayoría de estos servicios el porcentaje de mujeres que los disfruta es superior al de hombres, solo en tres de estos el porcentaje de hombres es superior al de mujeres (permisos extras para asuntos personales o familiares, cursos de formación en horas de trabajo y poder trabajar en casa), dos de los cuales están muy relacionados con la corresponsabilidad, es decir con el reparto equitativo de las responsabilidades familiares.

Fundación Mujeres (2010) elaboró una tipología de las medidas a través de las cuales las empresas facilitan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Medidas que amplían y mejoran la normativa. Con estas medidas las empresas permiten que sus trabajadores y trabajadoras disfruten de permisos y excedencias con una duración superior a la fijada por la ley.

Medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo y en el espacio de trabajo. Dentro de las medidas de flexibilidad podemos distinguir dos tipos: flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo (adecuación de las horas de trabajo a las necesidades familiares y personales de los empleados, por ejemplo: horario flexible, semanas comprimidas, horas anuales, vacaciones flexibles) y flexibilidad en el espacio de trabajo (autogestión del tiempo de trabajo, que no requiere la presencia física en los lugares de trabajo, por ejemplo: teletrabajo, e-learning, videoconferencias).

Medidas para acercar los servicios para el cuidado de personas dependientes. Medidas destinadas a ayudar en el cuidado de los hijos y demás familiares que dependan del cuidado de los empleados.

Medidas de conciliación que configuran una cultura empresarial que valora el que su personal tenga articulada su vida laboral con la familiar. Medidas de diversa índole que busca mejorar la calidad laboral de todo el personal.

Medidas complementarias que facilitan, además de la conciliación, mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras. Con estas medidas las empresas buscan mejorar la calidad de vida del personal, lo puede hacer a través de diferentes acciones como: ayudas económicas, asesoramiento, beneficios sociales, etc.

2.9 LA INTEGRACIÓN DE LA CONCILIACIÓN EN LAS EMPRESAS

2.9.1 Claves para la integración de la conciliación laboral y familiar

Fundación Mujeres, en colaboración con el Ministerio de Igualdad, en 2010 elaboró el material divulgativo³⁴ “Conciliación de la vida laboral, familiar y personal”, en el cual incluyo siete claves para la integración de la estrategia de conciliación en las empresas:

³⁴ Enmarcado en el proyecto “Servicio de apoyo al diseño y ejecución de planes de igualdad en las empresas”, promovido por el Ministerio de Igualdad.

1. Formalizar el compromiso de la dirección de la organización con la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
2. Conocer las necesidades de las trabajadoras y los trabajadores en materia de conciliación con el fin de articular las medidas más adecuadas a las necesidades y demandas existentes.
3. Fomentar el uso de las medidas de conciliación tanto por los trabajadores como por las trabajadoras al ser un tema que afecta a todas las personas.
4. Conocer los recursos del territorio en donde se ubica la organización relacionados con el cuidado de menores y otras personas en situación de dependencia para optimizar los recursos internos y articular estrategias de coordinación en función de las necesidades de la plantilla.
5. Informar al conjunto de la plantilla sobre los recursos y las medidas de las que pueden hacer uso.
6. Asignar responsabilidades concretas a personas o departamentos para garantizar el desarrollo de la estrategia de conciliación.
7. Implantar un proceso de seguimiento y evaluación que permita la revisión de las medidas y una actuación a lo largo del tiempo, de modo que sean eficaces y mantengan su adecuación a las necesidades del personal.

Estas claves deben ser tenidas en cuenta para conseguir una correcta integración de la conciliación de la vida laboral y familiar en la empresa.

2.9.2 La conciliación en las PYMES

El artículo 2 de la recomendación 2003/361/CE³⁵ define a las pequeñas y medianas empresas (PYME) como empresas que cuentan con menos de 250 trabajadores y con un volumen de negocios anual que no excede de 50 millones de euros o cuyo balance general anual no supera los 43 millones de euros.

Estas empresas tienen un importante papel en nuestra economía, ya que representan más del 99% del tejido empresarial español, según los datos facilitados por la Dirección General de Industria y de la PYME, de los 3.114.361 de empresas registradas en España en el año 2014, 3.110.522 eran PYME, lo que supone el 99,88% del tejido empresarial.

³⁵ Recomendación de la Comisión publicada el 6 de mayo de 2003 sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:124:0036:0041:es:PDF>

Para las pequeñas y medianas empresas, resulta muy difícil aplicar medidas de conciliación, siendo menos habitual la aplicación de estas medidas en estas empresas que en las grandes empresas (Ministerio de Economía y competitividad et al, 2013), esto se debe a que las pymes tienen mayores limitaciones de recursos, tanto económicos como humanos y tecnológicos (Forética, 2012), es por lo que solemos asociar las prácticas conciliadoras a las grandes empresas.

Para estas empresas es fundamental fidelizar a su personal, ya que esto las ayuda a hacer frente a problemas como las complicaciones que surgen del reclutamiento de personal, la rotación, el poco compromiso de los trabajadores con la empresa, el absentismo, entre otros. Las practicas conciliadoras juegan un papel muy importante en la fidelización del personal, ya que cuando estos perciben que su empresa se preocupa de su bienestar, se sienten más comprometidos con la empresa (revista pyme, 2015).

Al haber una relación más directa entre trabajador y gerente, las pequeñas y medianas empresas cuentan con mayor flexibilidad en la búsqueda de soluciones (Ministerio de Economía y competitividad et al, 2013), por lo que, a pesar de las limitaciones de recursos, podrían desarrollar planes de conciliación que incluyan medidas como horario flexible de entrada (por ejemplo, fijando un horario de entrada entre 7:30 h a 9:00 h.), horario flexible de salida, jornadas intensivas, adaptación del horario de trabajo por razones familiares o de formación, modificación de horarios por motivos personales, teletrabajo, entre otras.

Con estas prácticas, la empresa no solo retiene el personal cualificado del que dispone, sino que atrae a aquellos que se encuentran en búsqueda de empleo, ya que para los trabajadores es importante ver que la empresa se siente comprometida con la conciliación laboral y familiar de sus empleados.

Para finalizar, es necesario puntualizar el hecho de que se espera que estas empresas desarrollen planes de conciliación semejantes a los de las multinacionales, aún teniendo en cuenta su actividad y su tamaño (Chinchilla, 2007).

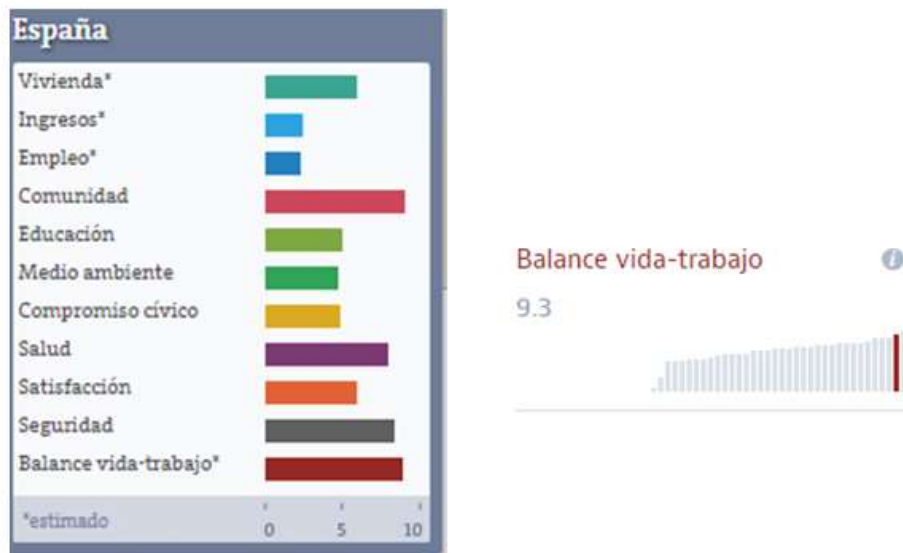
2.9.3 La conciliación laboral en España

Según el informe “Índice para una vida mejor” (2015) elaborado por la OCDE, España se sitúa entre uno de los países con mejor equilibrio entre la vida laboral y la familiar, situándose por encima del promedio en lo relativo a la conciliación de la vida laboral y

familiar. Para la elaboración de este índice, la OCDE utiliza varias medidas de bienestar general, España obtiene buenos resultados en algunas de estas medidas (vivienda, estado de la salud, sentido de comunidad y balance vida-trabajo).

Según este índice, casi el 6% de las personas de entre 15 y 64 años de edad con trabajo remunerado (56%) tienen un horario de trabajo muy largo³⁶, lo que sitúa al 50% de este colectivo en una situación laboral que le permite conciliar, esta cifra mejora a la de la OCDE (un 13% de sus trabajadores tiene una jornada laboral larga). Este mismo índice nos revela que las mujeres trabajan menos horas que los hombres, ya que solo un 3% de las mujeres trabaja muchas horas, frente al 8% de los hombres que lo hace. En el siguiente gráfico podemos ver los resultados de España en cada una de las medidas de bienestar que se tuvieron en cuenta para calcular el índice para una vida mejor, así como la posición que ocupa en materia de conciliación, alcanzado una puntuación de 9,3 sobre 10, situándose por detrás de Dinamarca, que obtuvo una puntuación 9,8 en conciliación.

Gráfico 2.4: Spain. Better life Index, OCDE.



Fuente: OCDE

A la hora de analizar la conciliación laboral y familiar de un país es muy importante tener en cuenta el número de horas que se trabaja y el tiempo dedicado al cuidado personal y al ocio. En España la jornada laboral no es muy larga, en comparación con los países de la OCDE, los datos facilitados por la OCDE nos revelan que solo el 5,9% de los trabajadores españoles trabajan muchas horas, ocupando el puesto número 16 de la lista

³⁶ Para calcular este índice, la OCDE califica como horario laboral largo a aquel que supone una jornada laboral de 50 horas o más a la semana.

conformada por 36 países, por delante de Grecia (6,2% de los empleados trabaja muchas horas) y por detrás de Eslovenia, donde el 5,6% de los trabajadores trabaja muchas horas. En cuanto al tiempo dedicado al cuidado personal y al ocio, en comparación con la OCDE, España es el país que más tiempo le dedica, destinando un total de 16,1 horas al día, incluyendo las horas de sueño y de alimentación.

A pesar de estos resultados, la OCDE considera que las políticas llevadas a cabo en materia de conciliación no son suficientes y recomienda a España fortalecer sus políticas de conciliación laboral y familiar, de modo que sea más fácil alcanzar el equilibrio entre la vida laboral, la vida familiar y la personal.

En comparación con la Unión Europea, los españoles opinan que España tiene más problemas de conciliación que el resto de países de la Unión Europea, además apuntan que los principales motivos son la mala planificación de los horarios laborales, las pocas ayudas existentes y el machismo/discriminación de la mujer (Fundación Pfizer, 2014).

Gráfico 2.5: La conciliación en España Vs. resto de países de la UE



Fuente: Fundación Pfizer, 2014.

CAPITULO 3

*CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN
LAS EMPRESAS: ANÁLISIS PARA EL SECTOR DE LA
DISTRIBUCIÓN EN ESPAÑA*

3 CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN LAS EMPRESAS: ANÁLISIS PARA EL SECTOR DE LA DISTRIBUCIÓN EN ESPAÑA

En este capítulo analizaremos las políticas de conciliación laboral y familiar en el sector de la distribución comercial, con especial referencia a la distribución alimentaria, para ello analizaremos dos de las cuatro empresas del sector que fueron incluidas en el “Ranking de las empresas que concilian” elaborado por el Instituto internacional de ciencias políticas (2013), este ranking recoge las principales empresas que favorecen la conciliación, así como aquellas que, por el contrario, no facilitan la conciliación de su plantilla (Anexos 1 y 2).

Entre las empresas que mejor concilian se encuentra Mercadona, situada en el cuarto lugar, siendo la primera del sector distribución y destaca por medidas como la cercanía del lugar de trabajo al domicilio, los servicios de guardería con los cuentan los trabajadores en el centro de trabajo, el cierre de los establecimientos los domingos y festivos, así como las bajas por maternidad que superan lo establecido por la ley y las jornadas laborales estables.

Por otro lado, encontramos a El Corte Inglés como la peor empresa en materia conciliatoria, los principales motivos que la sitúan en el primer lugar del ranking de las empresas que no concilian son la apertura los festivos y domingos, la rotación de horarios y de puestos de trabajo, el mal ambiente laboral, los conflictos entre trabajadores y la empresa y la falta de medidas de conciliación.

A continuación, haremos una breve referencia a la situación actual de la distribución alimentaria en España, las empresas que ocupan la mayor parte del mercado y, por último estudiaremos el modelo de negocio y la estrategia de Mercadona y El Corte Inglés, así como los motivos que las sitúan a un lado u otro del ranking.

3.1 SECTOR DE LA DISTRIBUCIÓN COMERCIAL EN ESPAÑA

La fuerza laboral femenina ha ganado mucho peso en el mercado de trabajo, en especial en el sector de la distribución comercial, convirtiéndose éste en uno de los sectores con mayor presencia femenina (INE, 2015).

Gráfico 3.1: Ocupados según rama de actividad y periodo



Fuente: INE, 2015.

El sector de la distribución alimentaria en España se caracteriza por tener un consumo elevado, a lo largo del año 2015 el gasto en alimentación en España fue de 99.037 millones de euros, lo que supuso un aumento del 1,01% respecto al año anterior (Ministerio de agricultura, alimentación y medio ambiente, 2016).

Según el “Informe del consumo de alimentación en España 2015” publicado el pasado mes de mayo por el Ministerio de agricultura, alimentación y medio ambiente, éste aumento se produjo tanto en el consumo en el hogar como en el consumo fuera del mismo, siendo superior en este último, 67.043 millones de euros (+0,9%) y 31.994 millones de euros (+1,2%) respectivamente.

Las principales cadenas de gran distribución en el sector alimentario son: Mercadona, Carrefour, El Corte Inglés, DIA, Eroski, Alcampo y LIDL. Estas cadenas son las que agrupan la mayor parte del mercado del sector.

Carrefour:

Cadena de origen francés creada en 1959 por las familias Fournier y Defforey. En 1963 abrió el primer hipermercado en Francia, y en 1973 abre su primer establecimiento en España, el hipermercado de El Prat de Llobregat (Barcelona).

En 1999 se fusiono con Promodés, lo que le permitió alcanzar más poder en el mercado, hasta el punto de convertirse en el líder de la distribución en Europa. Actualmente es una cadena multinacional de distribución, presente en 31 países distribuidos en Europa, América y Asia, con más de 12.000 establecimientos, es considerado el tercer grupo del sector a nivel mundial (Deloitte, 2015).

En 2007 ya estaba presente en toda España, con un total de 161 hipermercados y 90 supermercados. Actualmente, cuenta con 173 hipermercados, 162 supermercados express, 114 supermercados market, 122 estaciones de servicio y 415 agencias de viaje.

De acuerdo con su último informe anual (2015) su plantilla está formada por más de 46.000 personas, el 85% de estos contratos son indefinidos. Las mujeres tienen un gran peso dentro de la plantilla, representando el 66% de la misma.

DIA:

De origen español, creada en 1979 como tienda “discount”, formato totalmente nuevo en el mercado español que le llevó al éxito. En 2015 contaba con 3.697 franquicias, lo que supone el 48% de las tiendas de la empresa (7.718 en total). DIA está presente en 5 países (España, Portugal, Argentina, Brasil y China) y cuenta con 10 formatos diferentes (DIA Market, DIA Fresh y Fresh by DIA, DIA Maxi, La plaza de DIA, Max Descuento, Clarel, El Árbol, Cada DIA, Minipreço y Mais Perto).

En 2014 llegó a un acuerdo con Carrefour para la venta de su negocio en Francia, mientras que en España compró la cadena de supermercados El Árbol.

En el primer trimestre del año sus ventas aumentaron el 10,5% respecto al mismo periodo de 2015, lo que supuso unas ventas de 2.400 millones de euros.

A 31 de diciembre de 2015, su equipo humano estaba formado por 28.765 personas, el 74% de la plantilla estaba formada por mujeres y el 86,8% estaba contratada bajo la modalidad de contrato indefinido, lo que avala la apuesta de la compañía por el empleo estable (Supermercados DIA, 2015).

Eroski:

Es una cooperativa de consumo de origen español que inició su actividad en el año 1969, con sede en el País Vasco. Cuenta con alrededor de 1.900 establecimientos de diferentes formatos. Nació de la unión de diez cooperativas de consumo y forma parte del grupo cooperativo Mondragón.

De acuerdo con los últimos datos proporcionados por la empresa mediante su web (2014), las ventas netas del citado año fueron de 5.332 millones de euros (sin IVA).

De los 33.832 trabajadores de los que dispone la empresa, 12.015 son socios, Eroski destaca por ser la empresa de distribución con el mayor número de mujeres con cargos de responsabilidad, llegando a representar el 69% de los mismos.

Alcampo:

Es la filial en España del grupo Auchan, inició su actividad con la apertura del primer supermercado Auchan en Francia en el año 1961. Abrió su primer establecimiento en España en el año 1981 en Zaragoza. Actualmente, dispone de 56 hipermercados repartidos en 14 Comunidades Autónomas.

Está presente en 16 países y cuenta con un total de 774 hipermercados, 817 supermercados y 362 centros comerciales.

En cuanto a sus ventas, en 2014 obtuvo unas ventas de 3.125.054.000 euros, posicionándose en el cuarto lugar dentro del ranking de las empresas del sector, en el año 2015 aumento en un 1,5% su facturación llegando a superar los 3.170.000.000 euros (El País, 2016).

En cuanto a su plantilla, las mujeres tienen una representación del 35% en los altos cargos de la compañía y el 86% de los trabajadores dispone de contrato indefinido, asegurando su continuidad en la empresa.

LIDL:

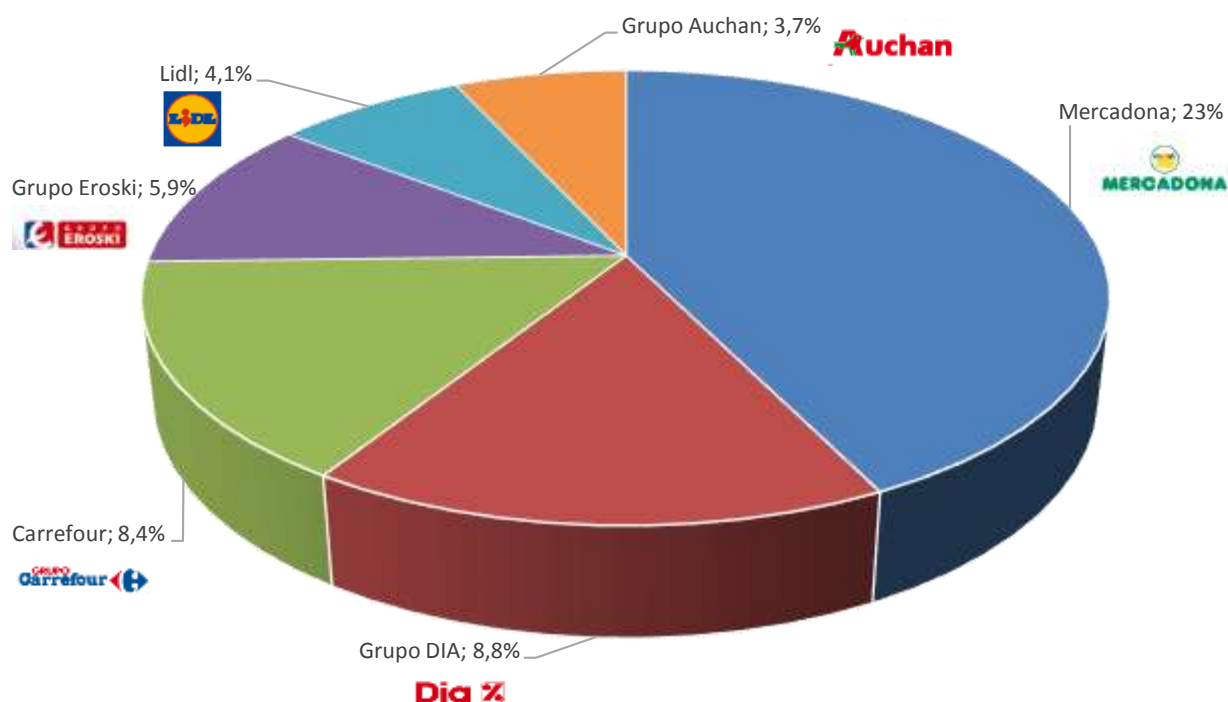
Es la filial en España de la alemana Lidl Stiftung, y es una cadena de supermercados a medio camino entre el hard discount y el supermercado tradicional. Tiene aproximadamente 10.000 establecimientos en los 26 países en los que se encuentra presente, 535 de estos están distribuidos en el territorio español.

En España está presente desde 1994, destacando por su política de precios bajos. Desde entonces, Lidl ha dado empleo a miles de personas, según datos facilitados en la web de la compañía, actualmente cuenta con una plantilla de más de 10.000 personas.

Las mujeres tienen un importante peso en la cúpula de la empresa, llegando a ocupar el 68% de los puestos de responsabilidad.

Estas empresas, junto a Mercadona y El corte inglés, ocupan una gran parte del mercado de la distribución alimentaria. Como muestra el gráfico siguiente, Mercadona cuenta con una cuota de mercado de 22,9% situándose como el grupo líder del sector de la distribución. Según los datos proporcionados por la consultora Kantar Worldpanel, las principales cadenas del sector que concentran la mayor cuota del mercado son Mercadona, Grupo DIA, Carrefour, Grupo Eroski, Lidl y el Grupo Auchan, acumulando el 53,9% del mercado (mayo de 2016).

Gráfico 3.1. Porcentaje de cuota de mercado



Fuente: Kantar Worldpanel, 2016.

Como hemos podido observar, el sector de la distribución comercial es intensivo en mano de obra, siendo en su mayoría femenina. Esto unido al aporte que hace a la economía nacional y a la diversidad de empresas y estilos de liderazgos de cada una lo convierten en un sector atractivo para el análisis a realizar en este trabajo.

3.2 CASO PRÁCTICO

3.2.1 Mercadona

3.2.1.1 Descripción de la empresa

Mercadona es una compañía de distribución comercial de origen español con sede en Valencia, que inicia su actividad en 1977 de la mano de la familia Roig, dedicada a la

distribución de productos de alimentación, droguería y perfumería. En 1981 su actual presidente, Juan Roig, adquiere la compañía, que hasta el momento era conocida como Grupo Cárnicas Roig, junto a su esposa y sus hermanos, en el momento de la compra la compañía contaba con 8 establecimientos, actualmente dispone de 1.587 supermercados repartidos en 50 provincias, desde 2014 está presente en las 17 Comunidades Autónomas.

Tiene como objetivo principal satisfacer tanto las necesidades en alimentación como de higiene personal y cuidado del hogar, así como las necesidades de las mascotas de sus clientes, que superan los 5 millones de hogares.

Mercadona empezó siendo una pequeña empresa familiar y se ha convertido en la empresa líder del sector de la distribución alimentaria en España, con un 23% de cuota de mercado, según datos de Kantar Worldpanel, dejando constancia de su rápido crecimiento en un corto periodo de tiempo.

3.2.1.2 Marcas y líneas de negocio

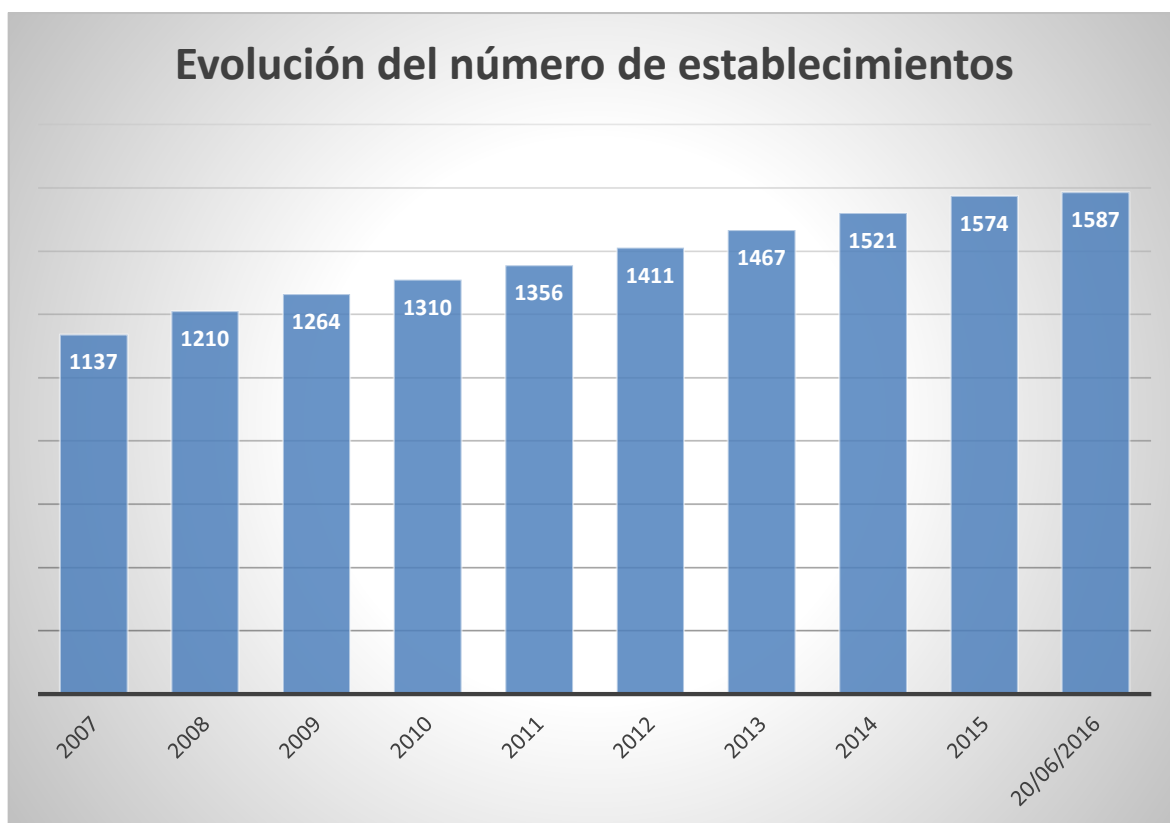
Mercadona trabaja con cuatro líneas de negocio, estas son alimentación, droguería, perfumería y complementos. Así mismo, dispone de sus propias marcas:

- Hacendado: alimentación.
- Deliplus: cuidado y cosmética.
- Bosque verde: droguería.
- Como Tú: perfumería de mujer.
- 9.60: perfumería de hombre.
- Solcare: protección solar.
- Dermik: cosmética.
- Compys: comida para animales.

3.2.1.3 Establecimientos y bloques logísticos

Mercadona está presente en 50 provincias de 17 Comunidades Autónomas y cuenta con un total de 1.587 establecimientos. Según la memoria anual de 2015 disponible en la web de la empresa, este último año la compañía cierra el ejercicio económico con la apertura de 60 nuevos establecimientos. El siguiente gráfico, elaborado a partir de los datos proporcionados por la compañía en sus memorias anuales, nos muestra la evolución del número de establecimientos de la empresa, los cuales suponían una cuota de mercado sobre la superficie total del sector de la distribución en España para 2015 de 14,70%.

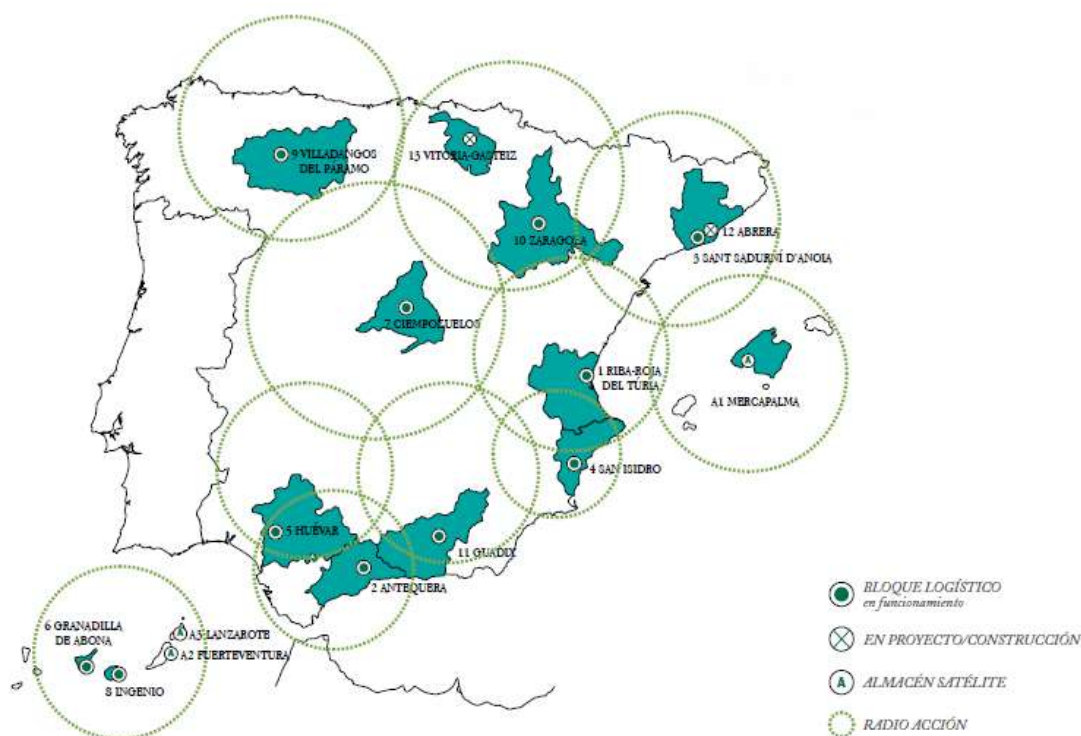
Gráfico 3.3: Evolución del número de establecimientos



Fuente: Mercadona

Como hemos podido observar en el gráfico anterior, Mercadona ha experimentado un crecimiento continuado, aumentando progresivamente el número de establecimientos en todo el territorio español. Se abastece desde los diferentes bloques logísticos que tiene estratégicamente ubicados, una red logística que supera los 854.000 metros cuadrados de superficie y que están perfectamente conectados con todas las tiendas. En 2015 inicio la construcción de un nuevo bloque logístico que le permitirá abastecer a los supermercados de la zona norte. Gracias a esto, Mercadona logra transportar más con menos recursos (Mercadona, 2015). El siguiente gráfico nos muestra la red logística desde donde la compañía suministra a todos sus establecimientos.

Gráfico 3.4: Red de Bloques Logísticos



1. Riba-Roja de Túria, Valencia.	9. Villadangos del Páramo, León.
2. Antequera, Málaga.	10. Zaragoza, Zaragoza.
3. Sant Sadurní D'anoia, Barcelona.	11. Guadix, Granada.
4. San Isidro, Alicante.	12. Abrera, Barcelona.
5. Huévar, Sevilla.	13. Vitoria-Gasteiz, Araba/Álava.
6. Granadilla de Abona, Tenerife (Santa Cruz de Tenerife).	A1. Mercapalma, Palma de Mallorca (Illes Balears)
7. Ciempozuelos, Madrid,	A2. Fuerteventura, Fuerteventura (Las Palmas).
8. Ingenio, Gran Canaria (Las Palmas)	A3. Lanzarote, Lanzarote (Las Palmas).

Fuente: Mercadona, 2015.

Desde hace unos años, Mercadona decidió innovar en su red logística mediante la puesta en marcha de almacenes automatizados (inteligentes) convirtiéndose en pionera en el uso de este tipo de bloques logísticos, el objetivo de su implantación fue la prevención y reducción los accidentes laborales, así como el aumento de la productividad y la eficiencia. Actualmente, la compañía cuenta con cinco almacenes inteligentes.

3.2.1.4 Modelo de Gestión

En 1993 Mercadona adopta el Modelo de Gestión de Calidad Total, con el cual busca satisfacer las necesidades de los cinco componentes que forman la empresa: el jefe (cliente), trabajador/a, proveedor, sociedad y capital.

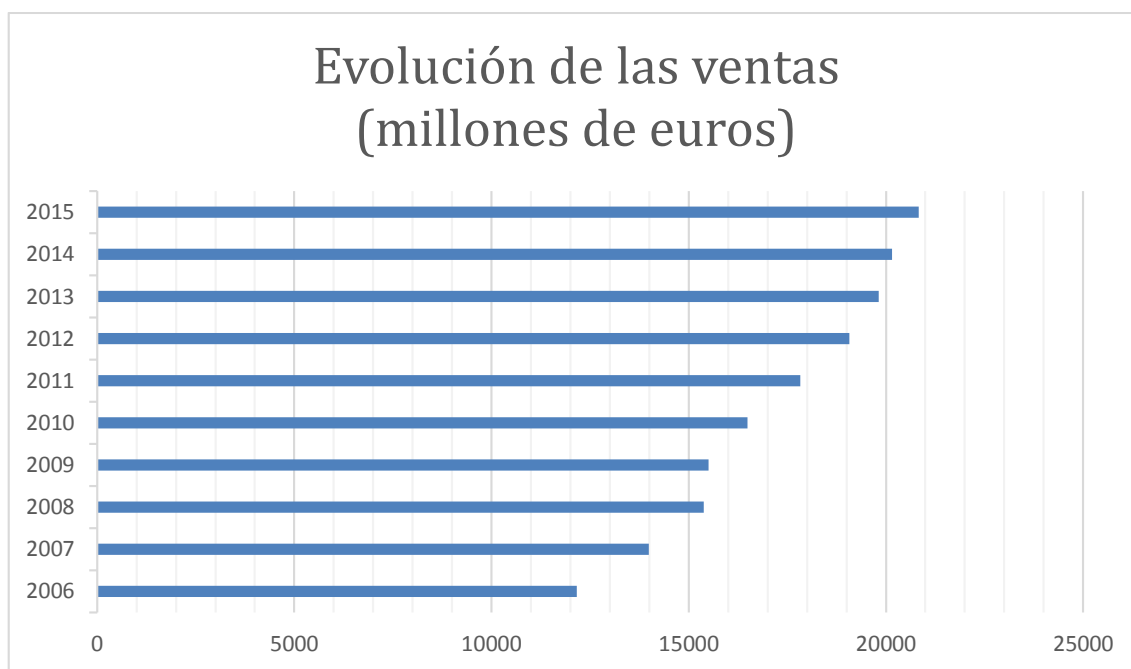
- Cliente: para Mercadona el cliente es el jefe, este es considerado el mayor de sus componentes, por lo que dirige todos sus esfuerzos a alcanzar su satisfacción total, ofreciendo una buena relación calidad-precio.
- Trabajador/a: el segundo componente de la empresa lo forman sus trabajadores/as, sin los cuales la compañía no podría satisfacer a sus “jefes”, por lo que se plantea, en primer lugar, satisfacer a este colectivo mediante la implantación de medidas y políticas de recursos humanos que les beneficien.
- Proveedor: para la satisfacción de su principal componente, Mercadona busca establecer relaciones estables con sus proveedores.
- Sociedad: para la satisfacción de este componente, Mercadona dispone del llamado comercio de proximidad.
- Capital: la satisfacción de este componente llega con la satisfacción de los componentes anteriores.



Este modelo se basa en una estrategia comercial, según la cual Mercadona se compromete a mantener sus precios, esta estrategia es resumida con el lema Siempre Precios Bajos (SPB) implantada en 1993.

Los resultados de este modelo de gestión pueden apreciarse en la evolución de sus ventas, la cual se ha ido aumentando paulatinamente, alcanzando un incremento de más del 70% en los últimos diez años.

Gráfico 3.5: Evolución de las ventas 2010-2015



Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias anuales de Mercadona (2006-2015)

3.2.1.5 Responsabilidad Social Corporativa

Mercadona no presenta memoria de RSC como tal, no obstante toda la información relativa a la RSC se encuentra disponible en sus memorias anuales e informes de medio ambiente, por lo que es necesario analizar estos documentos para poder definir la política de RSC llevadas a cabo por la compañía.

Según sus últimas memorias de medio ambiente (2011-2012 y 2013-2014), Mercadona enfoca su gestión medioambiental en la reducción de los residuos y en la transformación de estos en recursos, centrándose en tres áreas principales, logística, eficiencia energética y gestión de residuos.

1. Logística Sostenible. Con el objetivo de reducir el impacto medioambiental de la logística Mercadona ha introducido numerosas mejoras en el transporte de su mercancía, de modo que esta sea cada vez más eficiente.

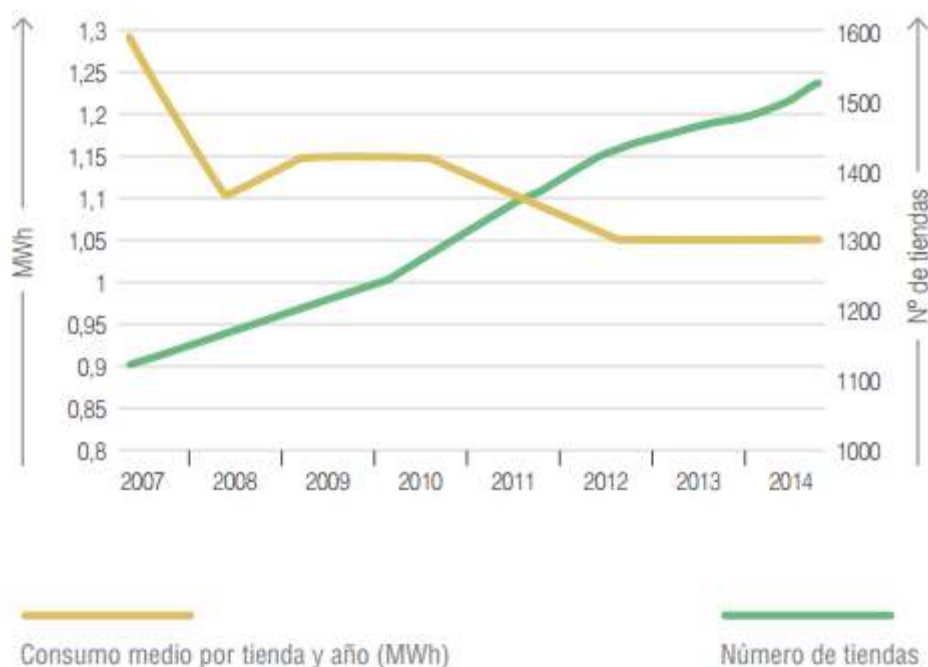
Para la reducción de los residuos, la empresa basa su estrategia logística en el paso de un mismo camión por todos los puntos de la ruta evitando, de este modo, que los camiones viajen vacíos. Para conseguir que el transporte de la mercancía sea menos contaminante se ha renovado el 99% de la flota, adaptándola a los estándares Euro 5 y Euro 6, estándares de eficiencia requeridos por la UE.

Asimismo se han implantado medidas como el transporte por tren o barco y la descarga nocturna.

2. Eficiencia energética. Para conseguir un ahorro energético tanto en las tiendas como en los almacenes, Mercadona tiene implantado un sistema que le permite detectar y corregir derroche de energía.

En las tiendas se han introducido numerosas mejoras que, a pesar del aumento del número de las mismas, han dado como resultado la disminución del consumo energético (gráfico 3.6). Entre las mejoras se encuentran la instalación de luminarias de bajo consumo, detectores de presencia, sistemas de apagado y encendido automático, mejoras en el aislamiento, entre otras, todo ello acompañado de la formación del personal en buenas prácticas de ahorro energético.

Gráfico 3.6: Relación tiendas-consumo



Fuente: Mercadona, memoria de medio ambiente, 2014.

En cuanto a la eficiencia energética en los bloques logísticos, se han tomado medidas como la instalación de recuperadores de energía de frenado, detectores de presencia del personal, luminarias de bajo consumo, muelles con sello neumático que evitan la pérdida de frío en las zonas de carga y descarga, pantallas LED, entre otras.

En 2015, el 47% de las tiendas eran ecoeficientes, lo que supone un total 819 tiendas que cumplen estas características; estas tiendas contribuyeron en un 20% en la reducción del consumo energético (para 2015 este fue de 10 millones de kwh).

Gestión de residuos. Para prevenir el desperdicio alimentario la compañía ha diseñado una estrategia que consiste en el ajuste del pedido lo máximo posible (pedidos diarios), el aprovechamiento de sinergias entre interproveedores, la donación a comedores sociales de productos aptos para el consumo pero no para la venta y la reutilización de cajas y palets en todo el proceso logístico. Todo ello se traduce en lo que se denomina economía circular, que consiste en la transformación de los residuos en recursos (gráfico 3.7)

Gráfico 3.7: Economía circular

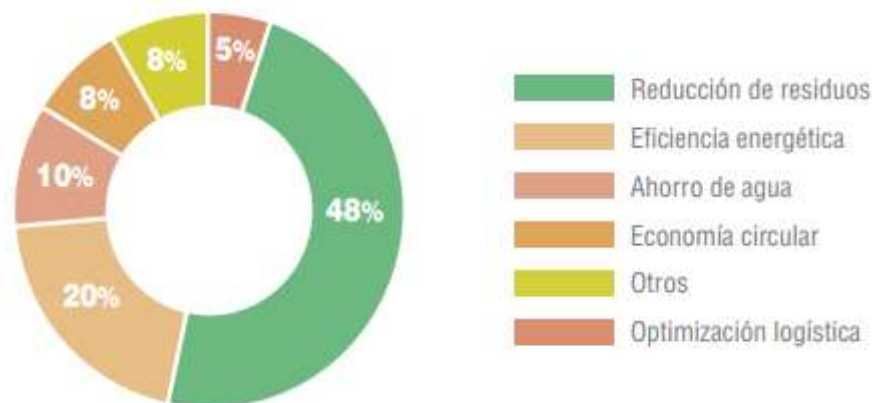


Fuente: Mercadona, memoria medio ambiental, 2015.

Para Mercadona son tan importantes las mejoras medioambientales llevadas a cabo por los interproveedores como las llevadas por ella misma, ya que toda mejora medioambiental beneficia a toda la sociedad. En su última memoria de medio ambiente, la compañía destaca las medidas de relevancia ambiental en las

que se centran sus interproveedores, siendo la reducción de residuos, la eficiencia energética y el ahorro de agua las más acometidas por estos (gráfico 3.8)

Gráfico 3.8 : Medidas de relevancia ambiental



Fuente: Mercadona, memoria de medio ambiente, 2014.

Estas medidas emprendidas entre Mercadona y sus proveedores e interproveedores tienen como resultado ahorros de energía (10 millones de kwh), reducción de residuos, así como la minimización del consumo de recursos en toda la cadena.

La compañía participa en diversos foros con relevancia medioambiental de ámbito nacional e internacional, donde además de intercambiar buenas prácticas medioambientales, colabora para que todos los procesos del sector en el que opera sean conocidos. Entre estos foros destacan el Foro europeo de la distribución para la sostenibilidad, El Pacto Mundial de la ONU, AECOC: “La alimentación no tiene desperdicio, aprovéchala” y la campaña “Más alimento, menos desperdicio” del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente.

Por otro lado, se encuentran los informes anuales donde se enumeran los principales stakeholders o componentes de la empresa, como los denomina Mercadona.

“El jefe”. Para Mercadona los clientes son los jefes, estos conforman su grupo de interés más importante, por ello todos sus esfuerzos van dirigidos hacia su satisfacción.

Para lograr dicha satisfacción, Mercadona garantiza la seguridad alimentaria, la máxima calidad y calidez y el mejor servicio en el mínimo periodo de tiempo, así mismo ofrece una amplia variedad de productos.

Según su memoria anual de 2015, existen cinco aspectos claves para la satisfacción de los clientes.

- El valor de la sencillez: Surtido eficaz. Para satisfacer las expectativas de más de cinco millones de hogares que depositan su confianza en la empresa, Mercadona se basa en la estrategia comercial de Siempre Precios Bajos (PSB), con la que busca ofrecer productos de máxima calidad al mínimo precio posible, a través de un surtido eficaz donde prima la sencillez, asimismo busca evitar costes innecesarios.
- Innovar para sorprender a “El jefe”. Con el fin de ofrecer una buena relación calidad-precio, Mercadona continuamente está incorporando avances en la gestión de su surtido.

Su modelo de innovación está formado por cuatro ejes de innovación: innovación de procesos, innovación de concepto, innovación tecnológica e innovación de producto; parte de su innovación es realizada en colaboración con clientes y proveedores. El ejercicio de 2015 cerró con 400 novedades y 100 productos de coinnovación (innovación con los clientes).

- Innovación digital. La compañía dispone de un Plan de Transformación Digital que supone una inversión de 126 millones de euros. Bajo este plan se han introducido diversas innovaciones que permiten ofrecer un mejor servicio a sus clientes, así como una mejor experiencia de compra.
- Seguridad alimentaria y calidad. Para garantizarla Mercadona trabaja en colaboración con todos sus interproveedores, lo que le permite aplicar su sistema de gestión de calidad y de seguridad basado en el control de calidad en toda la cadena de suministro. La compañía tiene una regla de oro según la cual los productos deben garantizar la seguridad alimentaria, la calidad, calidez, su pertenencia a un surtido eficaz, el mínimo precio, ofrecer el máximo servicio y debe suponer una mínima inversión de tiempo en la compra; primando siempre la seguridad alimentaria y la calidad de sus productos.
- Hacer partícipe a “El jefe”. Para Mercadona las consultas y sugerencias de sus clientes son importantes, por ello observa las preferencias de estos a través de los monitores de los departamentos de prescripción, se reúne con diferentes federaciones nacionales de asociaciones de consumidores y colabora con ellas en

algunos de sus proyectos, esto le permite conocer en mayor profundidad los gustos y preferencias de los consumidores.

La compañía cuenta con un servicio de atención al cliente a través del cual puede conocer sus opiniones, en 2015, este servicio recibió 340.000 consultas y sugerencias que contribuyeron en la introducción de mejoras. Para ser más accesible, Mercadona también está presente en las redes sociales (Facebook, Twitter y Youtube), a finales de 2015 tenía un total de 529.500 seguidores 90.000 consultas realizadas por este medio.

Trabajador/a. Los trabajadores suponen un pilar fundamental en el éxito de la compañía, representan el mayor activo de la misma. Para Mercadona su plantilla, compuesta por 75.000 personas, debe de estar satisfecha para poder cumplir su principal objetivo: satisfacer a sus clientes.

Debido al objeto del trabajo, analizaremos este grupo de interés junto con las políticas de conciliación implantadas por la empresa.

Proveedor. La compañía apuesta por el producto nacional, más del 85% de los productos vendidos en sus supermercados son “cultivados, pescados y elaborados en España” (Memoria anual, 2015. p. 50), el 15% restante es adquirido en más de 30 países, donde la compañía busca los mejores productos para poder ofrecer a sus jefes la mejor opción.

Mercadona mantiene una fuerte colaboración con sus proveedores e interproveedores para desarrollar una cadena agroalimentaria sostenible (CASPOPDONA), para el desarrollo de la misma trabaja conjuntamente con 7.500 agricultores, 4.300 ganaderos y 12.000 pescadores bajo la premisa de que cada uno se centre en lo que sabe hacer, pescadores en pescar, agricultores en cultivar, ganaderos en criar y Mercadona en ofrecer productos fresco de calidad.

Para abastecer a sus supermercados la empresa cuenta con una red logística que supera los 854.000 metros cuadrados de superficie.

Sociedad. En su memoria anual de 2015, la empresa presenta cifras tanto económicas como en materia laboral para avalar su contribución en la prosperidad de la sociedad en la opera, según estas en 2015 abonó 1.497 millones de euros en concepto de tributos, aportó 4.258 millones de euros al PIB nacional y creó 1.000 puestos de trabajo estable; conjuntamente con sus interproveedores creó 2.600 nuevos puestos de trabajo e invirtió más de 525 millones de euros.

Gracias al dialogo constante que mantiene con la sociedad puede conocer sus necesidades e inquietudes y diseñar las estrategias que le permite ofrecer las mejores soluciones. Para

mejorar la relación con la sociedad en 2015 puso en marcha el proyecto “Mesa de Participación”.

Además del aporte económico y laboral la compañía realiza otros aportes en materia social como:

- Apoyo al emprendimiento y a la docencia.
- Adhesión al Pacto Mundial en 2011 y socia del mismo desde 2015.
- Apoyo a instituciones y entidades sociales. En 2015 dono 4.200 toneladas de alimentos. Además la compañía ha participado en actividades como “Operación kilo” y la “Gran Recogida” que han dado como resultado la donación de más de 7.000 toneladas por parte de los clientes.

Capital. La satisfacción del quinto componente de la empresa se consigue mediante la satisfacción del resto de componentes; la compañía atribuye la consecución de los objetivos económicos a la confianza depositada por sus clientes, al esfuerzo de su plantilla, al compromiso de sus proveedores y a la buena acogida de la sociedad.

A continuación, estudiaremos la evolución de sus principales magnitudes económicas a lo largo de los últimos años.

Como puede verse en la tabla, en el periodo analizado, el resultado de explotación de la compañía ha tenido un significativo crecimiento, siendo este del 36,64%, este crecimiento se debe al aumento de las ventas en un 25,04% durante el periodo 2010-2015. Las ventas se ha visto incrementadas gracias a la estrategia comercial que la empresa adopta desde 1993 de Siempre Precios Bajos (SPB), la cual permite a los clientes comprar productos de calidad al precio más bajo.

Tabla 3.1: Principales cifras 2010-2015 (millones de euros)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Total activo	5.060.558	5.788.293	6.281.938	6.517.333	7.060.386	7.660.114
Resultado de explotación	560.147	640.771	656.351	660.309	675.268	765.363
Resultado antes de impuestos	563.548	668.737	710.215	717.595	737.915	810.265
Resultado del ejercicio	397.933	474.192	508.441	515.324	543.259	611.345

Fuente: Mercadona

En cuanto al resultado del ejercicio, se observa un importante aumento de éste durante el periodo estudiado, siendo el mismo de un 53,63%, contabilizándose unos beneficios de 611.345 millones de euros al cierre del ejercicio 2015.

Los buenos resultados obtenidos por la empresa, se deben, además de a su estrategia comercial, a la fuerte implicación de la plantilla en la consecución de los objetivos fijados. El compromiso de los empleados con la compañía se ve reflejado en el aumento de la productividad, alcanzando en el último año una productividad por empleado de 25.500 euros de venta al mes, frente a los 25.400 euros de venta al mes en 2014.

El gráfico siguiente muestra la evolución de la productividad de la empresa durante el conjunto de los años estudiados. La productividad medida venta por trabajador al mes ha tenido un crecimiento constante, siendo éste de 16,95%, lo que deja constancia de la implicación de la plantilla con los objetivos marcados por la empresa.

Gráfico 3.9: Productividad por empleado



Fuente: Mercadona

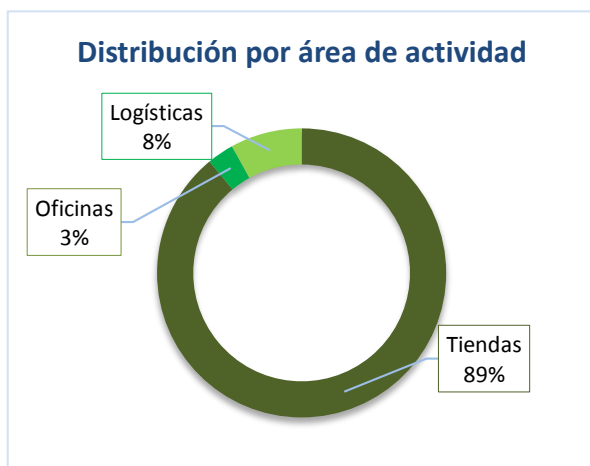
3.2.1.6 La Conciliación Laboral Y Personal en Mercadona

Un estudio realizado por el Instituto Internacional de Ciencias Políticas sobre las empresas que concilian (2013) sitúa a Mercadona como la primera empresa del sector de la distribución alimentaria y la cuarta en España que facilita la conciliación laboral de sus empleados, destacando cinco medidas llevadas a cabo por la empresa: cercanía del lugar de trabajo al domicilio, servicios de guardería gratis en el centro de trabajo, no apertura del centro en domingo y festivos, baja maternal más larga que la que ofrece la ley y jornada laboral estable, no rotación.

Para Mercadona, su plantilla es un pilar fundamental en la consecución de su principal objetivo, satisfacer al jefe, por ello, según su memoria anual de 2015, basa su política

laboral en estabilidad y promoción interna de sus empleados, así como en la conciliación laboral y familiar y la formación continua.

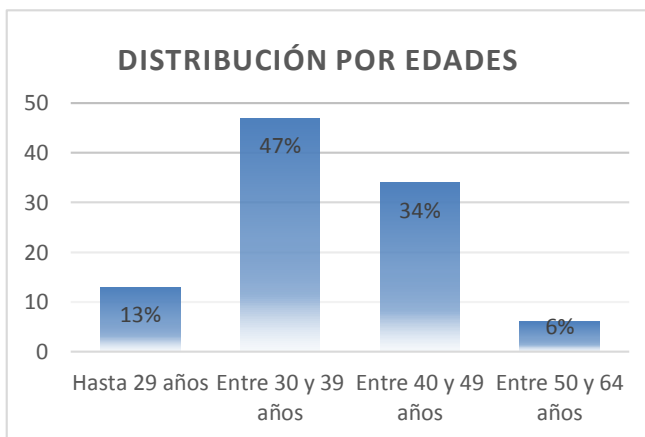
A lo largo del ejercicio 2015, se crearon 1.000 nuevos empleos fijos, aumentando la plantilla hasta los 75.000 empleados, cuya distribución se muestra en los siguientes gráficos.



Fuente: Memoria Anual Mercadona 2015.

El mayor porcentaje de la plantilla de la empresa se encuentra empleado en las 1.587 tiendas que la compañía tiene distribuidas por todo el territorio nacional. Por otro lado, los centros logísticos disponen del 8% de la plantilla para asegurar que la mercancía llegue en cantidad y tiempo a las tiendas.

El 81% de los trabajadores se encuentra comprendido entre el tramo de edad 30-49 años, mientras que el 19% restante se encuentra repartido de la siguiente manera: 13% hasta los 29 años y 6% entre los 50 y 64 años, lo cual significa que Mercadona tiene una plantilla joven.



Fuente: Memoria Anual Mercadona 2015.

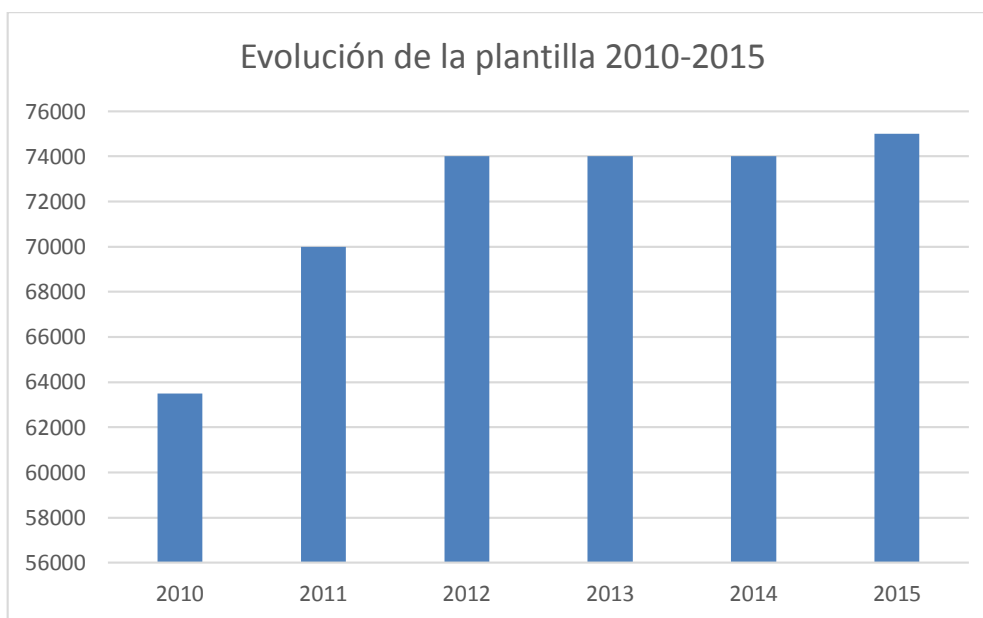


Mercadona apuesta por una plantilla femenina, de los 75.000 empleados de la cadena de supermercados, 49.500 (66%) son mujeres, fomentando siempre la igualdad y diversidad, así como una cultura de respeto.

Fuente: Memoria Anual Mercadona 2015

En el siguiente gráfico se muestra la evolución de la plantilla en los últimos años, en él podemos ver como aumentó hasta el 2012 en un 16,54% y se mantuvo constante hasta que este último año, con la incorporación de 1.000 trabajadores más, elevando el total de la plantilla 75.000 personas.

Gráfico 3.10: Evolución de la plantilla 2010-2015



Fuente: Mercadona.

Para Mercadona es primordial satisfacer las necesidades de sus trabajadores para que estos puedan satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes. En su memoria anual de 2015, la compañía define la conciliación como algo fundamental cuyos resultados quedan reflejados positivamente en las cuentas de la empresa.

Un trabajador satisfecho está más motivado, comprometido con la empresa y es más productivo y Mercadona es consciente de ello, por eso, con su política de Recursos Humanos, crea las condiciones necesarias para que sus trabajadores se sientan cómodos, parte de la empresa. Esta política ofrece buenos sueldos, estabilidad laboral (contratos fijos), conciliación laboral, crecimiento profesional y formación, salud y seguridad laboral e igualdad entre hombres y mujeres.

Política Retributiva

Según un estudio realizado por infoempresa.com (2015), Mercadona es una de las empresas del sector de la distribución alimentaria en España que ofrece un mayor salario a su personal, ya que estos disfrutan de un sueldo mínimo superior a 1.000 euros neto al mes, aumentado progresivamente hasta el cuarto año en la empresa, la tabla siguiente muestra la evolución del salario del personal base de la empresa.

Tabla 3.2: Sueldo empleado base

Antigüedad	-de 1 año	2 años	3 años	+ de 4 años
Bruto/mes	1.277 €	1.403 €	1.557 €	1.728 €
Neto/mes	1.109 €	1.197 €	1.307 €	1.429 €

Fuente: Memoria anual Mercadona 2015.

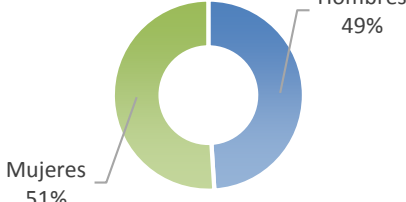
Según datos proporcionados por la compañía, el 90% del personal base (cajero/a, reponedor/a) dispone de un salario neto de 1.429 €, lo que significa que solo el 10% de la plantilla tiene una antigüedad de 3 años o menos.

Esta política se basa en el principio de equidad “a igual responsabilidad, mismo sueldo”. Gracias a la política retribución variable fijada hace 15 años, los empleados de Mercadona con más de un año de antigüedad recibieron una prima por objetivos cumplidos, repartiendo 277 millones de euros entre el 98% de la plantilla.

En el Convenio Colectivo firmado por la compañía con los sindicatos U.G.T. y CC.OO hasta 2018 recoge el compromiso de la empresa de garantizar el poder adquisitivo de su plantilla incrementando progresivamente su salario base, de modo que para 2014 (año en el que entro en vigencia) el salario se incrementó en un 0,4%, en el año 2015 el incremento fue de un 0,5%, y en 2016 fue de 0,6%, para los años 2017 y 2018 el incremento será de un 0,7% y 0,8%, respectivamente.

Crecimiento profesional y formación

Mercadona apuesta por el talento, por ello en 2015 destino 39 millones de euros en su formación, reconociendo que invertir en ellos significa invertir en la empresa, además fomenta la promoción interna entre la plantilla, facilitando el acceso a puestos de mayor responsabilidad de 388 personas.

Plan de formación	10.623 personas formadas	57 acciones formativas	39 millones invertidos. 520 euros por trabajador	1.600.000 horas de formación
Promoción interna	338 personas promocionadas	 <p>A donut chart illustrating the gender distribution of the 338 promoted employees. The chart is divided into two segments: a larger green segment representing women (Mujeres) at 51%, and a smaller blue segment representing men (Hombres) at 49%.</p>		

Fuente: Memoria Anual 2015.

Todos los empleados con una antigüedad superior a 6 meses, podrán participar de los planes formativos de la empresa, estos planes consistirán en la realización de cursos, jornadas formativas y acciones formativas impartidas durante la jornada laboral y dentro de la empresa, en los supuestos de que los cursos o jornadas formativas se impartan fueran del centro de trabajo, la empresa correrá con los gastos derivados del desplazamiento, así como con los gastos de material.

Salud y seguridad laboral

La compañía lleva una política preventiva aplicable a todos los trabajadores y procesos productivos, así como un plan de prevención y un programa de salud laboral.

Mercadona cuenta con un equipo de prevención compuesto por 21 técnicos en Seguridad, Higiene y Ergonomía y psicología aplicada y 40 sanitarios.

En 2015 la compañía destinó más de nueve millones de euros para llevar a cabo medidas que relacionada con la vigilancia de la salud de sus trabajadores, así como en mejoras preventivas a través de programas de formación e inversión en equipos de protección, maquinarias y nuevas instalaciones.

Conciliación laboral y familiar

La conciliación laboral y familiar es fundamental en la cadena de supermercados valencia, permitiendo a los trabajadores y trabajadoras con cargas familiares disfrutar de ventajas que les ayudaran a compatibilizar su vida familiar con la laboral.

Según los datos que Mercadona aporta en su última memoria anual, en 2015 15.630 trabajadores y trabajadoras disfrutaron de jornadas reducidas, el 6% de las empleadas de la compañía decidió ser madre y un elevado número de trabajadoras amplió la baja maternal en 30 días más al plazo establecido por ley.

A continuación detallaremos algunas de las medidas por las que Mercadona destaca como la primera empresa del sector que facilita la conciliación laboral de su plantilla.

Excedencias

- Excedencias para el cuidado de hijos/as: los trabajadores podrán solicitar una excedencia hasta que el niño cumpla los ocho años. Durante el primer año, el trabajador tendrá derecho a la reserva del mismo puesto, a partir del segundo año, le será asignado un puesto en el mismo grupo profesional.
- Excedencias para el cuidado de familiares dependientes por consanguinidad: el convenio colectivo de la compañía establece que la duración de las excedencias por el cuidado de familiares será hasta que finalice la causa que la motivo o un máximo de cinco años.

Estas excedencias deben ser solicitadas con una antelación mínima de un mes.

Jornada laboral

- Distribución. La jornada laboral habitual será de lunes a sábado³⁷, cuando los supermercados abran en domingo o festivo, la empresa compensará a los trabajadores con un descanso del doble de tiempo trabajado o mediante el pago de las horas trabajadas a razón de 14,14 euros brutos por hora cuando se exceda la jornada laboral semanal o 5,86 euros brutos por hora cuando el trabajo se realiza dentro de la jornada.

³⁷ Existen centro donde la jornada es de lunes a domingo, así mismo el convenio contempla la apertura los domingos cuando la demanda o la competencia lo aconsejen. En todo caso no se excederá la jornada laboral anual.

La distribución de la jornada mensual se notificara a la plantilla con un mínimo de 10 días de antelación.

- Reducción de la jornada por motivos familiares. Los empleados que tengan a su cargo el cuidado directo de algún menor de 8 años, de una persona con alguna discapacidad o de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad tiene derecho a disfrutar de una reducción de la jornada diaria de entre un octavo y la mitad de la misma, con una reducción proporcional del salario.

Licencias

- Retribuidas. Los trabajadores tendrán derecho a percibir el salario base cuando se ausenten del trabajo por los siguientes motivos:

Tabla 3.3: Licencias retribuidas

Motivo	Tiempo
Matrimonio	·15 días naturales.
Nacimiento de hijo/a	·3 días naturales. ·5 días cuando sea necesario el desplazamiento de más de 100 kilómetros
Fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización	·2 días naturales. ·4 días cuando sea necesario el desplazamiento de más de 100 kilómetros.
·Cambio de domicilio	·1 día.
·Examen	·Las horas necesarias para su concurrencia.
·Asistencia médica tanto del trabajador como de los hijos/as menores de 12 años	·El tiempo imprescindible.
·Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	·El tiempo indispensable.
·Boda de parientes	·1 día.
·Permiso de lactancia	·tiempo establecido en el estatuto de los trabajadores (artículo 37.4), Mercadona ofrece la oportunidad de acumular el permiso por lactancia en 30 días naturales, este deberá disfrutarse junto con la baja de maternidad o paternidad.

Fuente: Convenio colectivo Mercadona, 2014.

- No retribuidas. Los trabajadores pueden ausentarse del lugar de trabajo, previo aviso y justificación, sin derecho al cobro de compensación económica alguna en los siguientes caso:

Tabla 3.4: Licencias no retribuidas

Motivo	Tiempo
·Tratamiento de técnicas de reproducción asistida.	·El tiempo imprescindible.
·Trámites de adopciones internacionales.	·Hasta un mes.
·Fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho.	·Licencia de hasta 30 (los 5 primeros días serán remunerados) días naturales más 2 días remunerados.

Fuente: Convenio colectivo Mercadona, 2014.

Prestación por maternidad/paternidad

Según el artículo 28 del convenio colectivo, Mercadona completará las prestaciones abonadas por la Seguridad Social a los trabajadores/as con derecho a la prestación por maternidad/paternidad hasta completar la totalidad de su sueldo en los supuestos de suspensión del contrato.

La compañía se compromete a garantizar el disfrute de su plantilla del derecho a la conciliación, en base a ello financia la impresión de un folleto con toda la información relativa a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Tabla 3.5: Resumen medidas de conciliación

CUADRO RESUMEN MEDIDAS DE CONCILIACIÓN LABORAL DE MERCADONA
·Excedencia por el cuidado de hijos/as hasta que éstos cumplan los 8 años.
·Excedencia por el cuidado de familiares dependientes con una duración máxima de 5 años.
·Excedencia de hasta 3 años para víctimas de violencia de género.
·Permisos retribuidos a las trabajadoras en tratamientos de reproducción asistida.
·Permisos no retribuidos para la realización de trámites para adopción internacional.
·Preferencia de movilidad geográfica por motivos de cuidados de menores y/o familiares hasta segundo grado de consanguinidad.
·Posibilidad de unir el permiso de maternidad/paternidad a las vacaciones.
·Licencia de hasta 30 días por el fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, con 5 días retribuidos.
·Permiso para acompañar a los hijos/as menores de 12 años a al médico.
·Posibilitar de acumular la reducción de la jornada por la lactancia uniéndola con la baja por maternidad/paternidad.
·La empresa completara las prestaciones abonadas por la Seguridad Social a los trabajadores/as cuyo contrato se haya suspendido por maternidad /paternidad hasta completar la totalidad de su sueldo.

Fuente: Convenio Colectivo de Mercadona, 2014.

3.2.2 El Corte Ingles

3.2.2.1 Descripción de la empresa

El Corte Ingles es una empresa de distribución comercial de origen español y capital 100% familiar que inicio sus andaduras en 1935 cuando su fundador Ramón Areces Rodríguez compró una pequeña sastrería de prestigio en Madrid fundada en 1890 bajo el mismo nombre.

Ramón Areces constituyó la compañía como tal en 1940 junto a su tío y primer presidente de la misma, César Rodríguez. En la década de los sesenta Ramón Areces pasa a ser presidente de la compañía tras la muerte de su tío, mismo periodo en el que la empresa se convirtió en un gran almacén.

En 1969 comienza su estrategia de diversificación con la constitución de la sociedad Viajes El Corte Inglés, desde entonces ha continuado su crecimiento hasta convertirse en un gran grupo compuesto por doce formatos comerciales (3.6). Gracias a esta estrategia, la compañía puede satisfacer las necesidades de sus clientes en varios sectores: informática, telefonía, moda, supermercados, viajes, seguros, ópticas, joyería, decoración y bricolaje.

Tabla 3.6: Líneas de negocio

EMPRESAS DEL GRUPO
- El Corte Inglés
- Hipercor
- Tiendas de Proximidad
- Supercor Stop & Go
- Sfera
- OPTICA 2000
- Bricor
- Viajes El Corte Inglés
- Tecnologías de la Información y Comunicaciones
- Centro de Seguros y Servicios
- Seguros El Corte Inglés
- Financiera El Corte Inglés

Fuente: El Corte Inglés

3.2.2.2 Responsabilidad social corporativa

Para el Grupo El Cortes Inglés la responsabilidad social corporativa afecta a toda la organización, por ello cuenta con un comité de responsabilidad social corporativa que

representa todas sus áreas, de este modo los principios éticos y socialmente responsables son asumidos por la compañía en su conjunto.

Los principios sobre los que se fundamenta la estrategia de negocio del grupo son:

- Ética y responsabilidad
- Garantía y servicio al cliente
- Relación y vinculación con el entorno
- Respeto al medio ambiente

Dentro de su dimensión comercial, la compañía destaca su modelo de negocio enfocado hacia la innovación continua y adaptación a las tendencias de la sociedad actual, así como la satisfacción de sus clientes.

En este sentido, la compañía promueve el diálogo empresa-cliente y la participación de sus clientes a través de distintos medios, tales como teléfono, correo, web, redes sociales y plataformas. El grupo trabaja para conocer las necesidades de sus clientes y ofrecerles soluciones que les permitan satisfacer sus expectativas y, por lo tanto, aumentar su satisfacción.

En cuanto a sus proveedores, la organización los evalúa en materia de RSC, exige que éstos acepten y asuman los principios éticos que incluye el cumplimiento del código de conducta de Business Social Compliance Initiative (BSCI). Para la verificación de estos principios El Corte Inglés realiza auditorías sociales periódicamente, llegando a realizar 603 durante el ejercicio 2014.

El respeto por el medio ambiente es fundamental para la organización, haciendo hincapié en áreas como el consumo de recursos, gestión de residuos, oferta de productos sostenibles, formación interna e información a los clientes.

En cumplimiento de su compromiso con el medio ambiente, durante el ejercicio 2014 se introdujeron mejoras en las instalaciones, mejoras que dieron como resultado la reducción del consumo energético de un 2,6% respecto al año anterior. Asimismo se han tomado medidas para la reducción del consumo de agua que han permitido un ahorro del 4%.

La responsabilidad social de la compañía la lleva a participar en las distintas actividades sociales, culturales, educativas y deportivas, desarrolladas a nivel local, regional, nacional

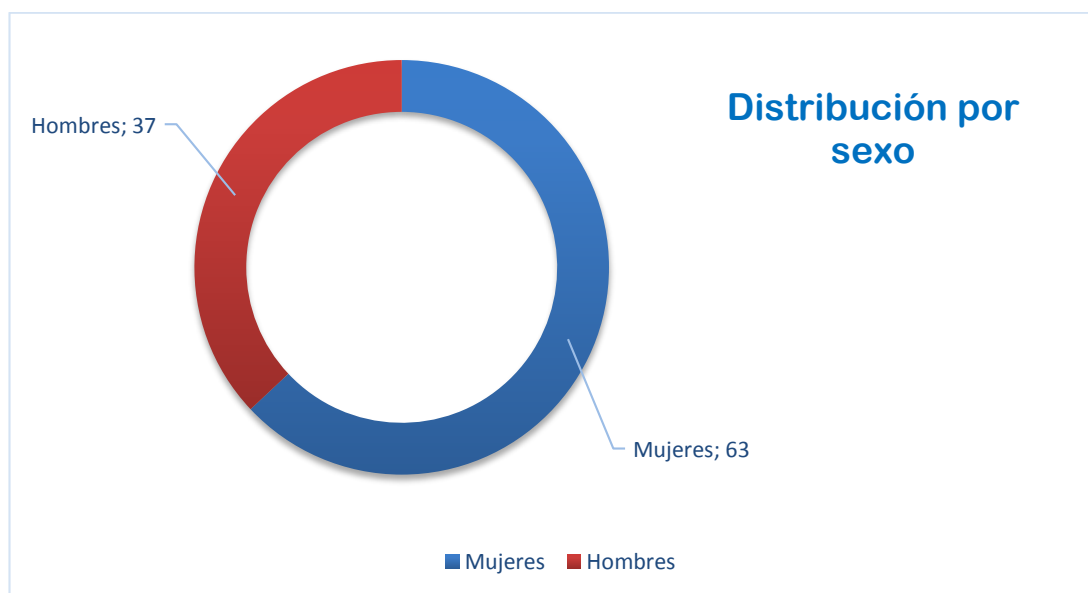
e internacional. Igualmente colabora con el banco de alimentos, UNICEF, la asociación española contra el cáncer, entre otras.

Gracias a las aportaciones de la empresa, sus empleados y clientes, en el ejercicio 2014, se realizó una donación a los más necesitados de más de 2.200 toneladas de alimentos.

Su aportación a la formación la realiza a través de la Fundación Ramón Areces, constituida en 1976 con el objetivo de fomentar la investigación científica y técnica, la educación y la difusión del conocimiento y la cultura en general. En el ejercicio 2014, la fundación contaba con un total de 64 becarios que cursaban estudios de postgrado y posdoctorado.

El Grupo El Corte Inglés es uno de los mayores empleadores del país, su plantilla está formada por 91.437 personas, el 63% de la misma está formada por mujeres y el 37% por hombres.

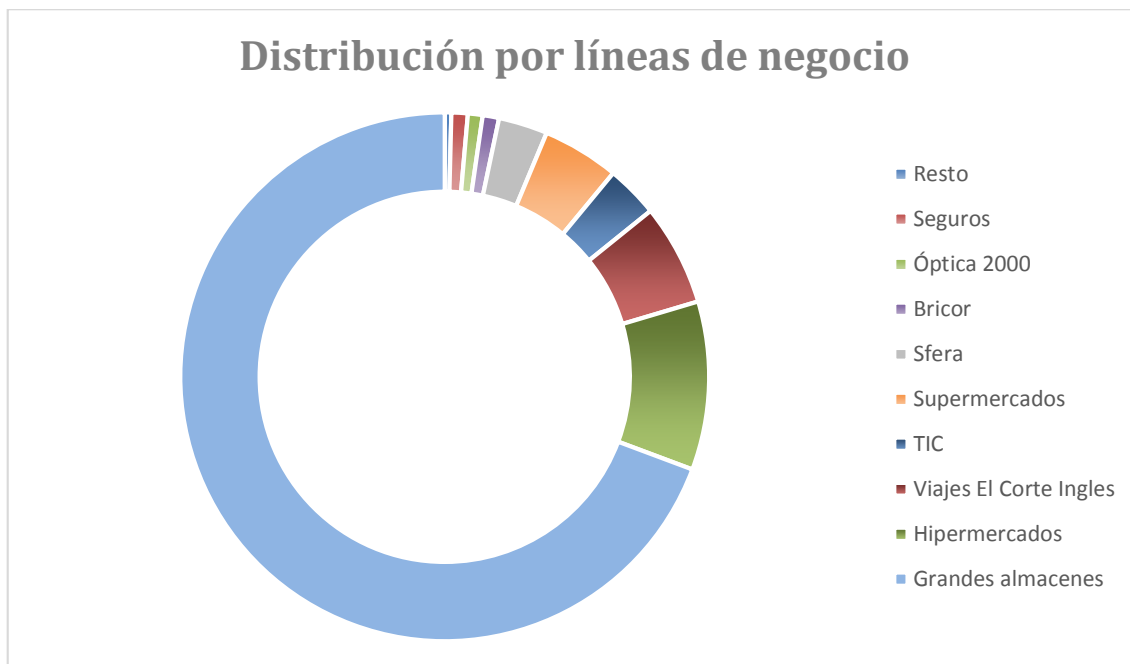
.Gráfico 3.11: Distribución por sexo



Fuente: El Corte Inglés

A continuación, se muestra la distribución de la plantilla por líneas de negocio, siendo mayor en los grandes almacenes, los hipermercados y las agencias de viajes.

Gráfico 3.12: Distribución por líneas de negocio



Fuente: El Corte Inglés

El 46% de la plantilla tiene una antigüedad de más de 13 años en la empresa, esto junto con el elevado número de contratos fijos, avala la apuesta de la empresa por la estabilidad laboral.

La compañía apuesta por el talento y el trabajo en equipo, muestra de ellos son la promoción de más 450 empleados a puestos de mayor responsabilidad y la entrega de más de 4.900 reconocimientos por el cumplimiento de 25 o 15 años en la empresa.

La salud de sus empleados es primordial para la empresa, por ello muchas de sus acciones están dirigidas al cuidado y a la salud de su equipo humano. De igual modo, da mucho valor a su formación, puesto que invertir en sus empleados es invertir en la empresa, desarrollando numerosas acciones formativas dirigidas a la especialización del personal.

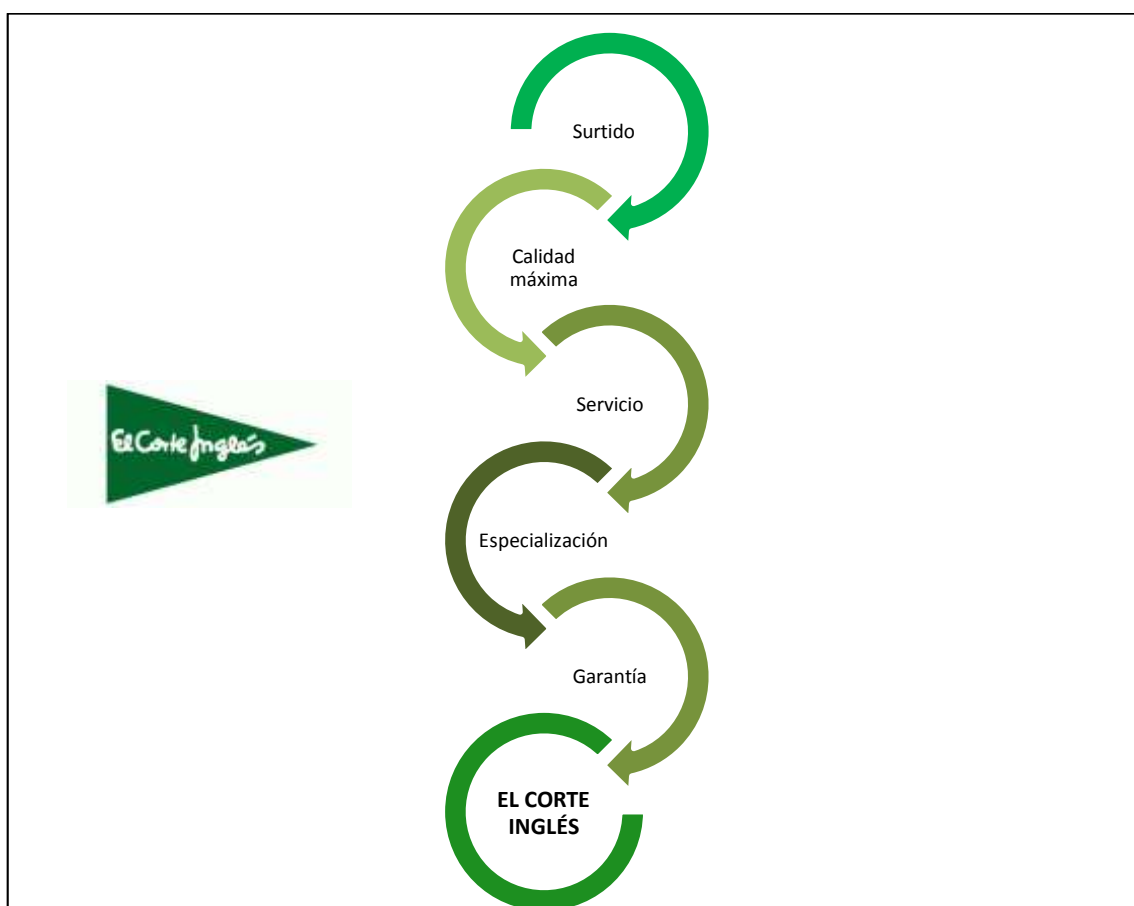
Por último, El Corte Inglés renovó su plan de igualdad con vigencia hasta el año 2020, en éste prevé que al menos el 50% de los puestos de responsabilidad sea ocupada por mujeres. Con este nuevo plan, la organización pretende incorporar medidas relacionadas con la violencia de género, la conciliación laboral, mediante la mejora en la distribución del tiempo, igualmente mejora de los permisos.

3.2.2.3 *Análisis económico del grupo*

Este apartado está dedicado al análisis económico de las cuentas consolidadas del grupo y de las cuentas de Hipercor, para, posteriormente, realizar una comparativa de las cuentas de los hipermercados con las cuentas de Mercadona.

Grande almacenes: El Corte Inglés. Gracias a su política comercial basada en cinco grandes pilares extensible a todo el grupo (gráfico 3.13), se ha convertido en uno de los líderes a nivel mundial de grandes almacenes, ofreciendo una gran variedad de productos y servicios.

Gráfico 3.13. pilares de la política comercial corte inglés



Fuente: El Corte Inglés

Los grandes almacenes con presencia en España y Portugal³⁸ realizan el mayor aporte al grupo, siendo éste del 60% (tabla 3.6). Su estrategia comercial, aplicable a todo el grupo, basada en la “renovación y mejora continua de su oferta comercial” (El Corte Inglés,

³⁸ A 28 de febrero de 2015 contaba con un total de 89 establecimientos, dos de éstos en Portugal y el resto en España.

2015) le ha permitido adaptarse a su entorno cada vez más cambiante y, por lo tanto, satisfacer las exigencias del mercado.

Tabla 3.6. Datos ejercicio 2014 (millones de euros)

Cifra de negocio	8.768,2	3,6%
Beneficio	186,3	(32,2%)

Fuente: El Corte Inglés, 2015.

La compañía destaca dos iniciativas implantadas con el fin de acercarse más a los clientes y facilitarles las compras, independientemente de su poder adquisitivo, en primer lugar, líneas de crédito Navidad consistente en la aprobación de créditos de hasta 1.200 euros para que los clientes pudieran realizar sus compras antes de navidad y, en segundo lugar, Click&Collect, esta medida permite la realización de las compras por internet y su recogida en cualquier establecimiento de El Corte Inglés y Supercor.

En relación a las compras online, la compañía desarrollo una aplicación para dispositivos IOS y Android que simula los pasillos del supermercado y puso en marcha el Fever Monday, compra online con grandes descuentos.

Está presente en redes sociales como Facebook (1,6 millones de seguidores), Twitter (152.000 fans), Instagram (22.000 seguidores), Google+, Printerest o Youtube.

Hipermercados: Hipercor. Nace en 1979 y en 1980 se inaugura el primer hipermercado en Sevilla, desde entonces ofrece una amplia variedad de productos (cerca de 300.000 referencias) con el fin de satisfacer las necesidades y demandas de sus clientes.

Se optó por un logotipo similar al de El Corte Inglés para beneficiarse de la imagen positiva que se había sabido crear la empresa.

Hipercor realiza el tercer mayor aporte a las cuentas consolidadas después del Grupo Informática El Corte Inglés, siendo este del 10,8%, lo cual supuso un aumento del 8,5% respecto al año anterior (Tabla 3.7).

Tabla 3.7. Datos ejercicio 2014 (millones de euros)

Cifra de negocio	1.570,53	(8,5%)
Beneficio	5,28	(27,5%)

Fuente: El Corte Inglés, 2015.

Para el año 2014, el grupo incorporó a la cadena de hipermercados nuevos productos y mantuvo su alta calidad y política de precios.

En este sentido, destaca la ampliación del compromiso de revisión de precios de los artículos básicos de la cesta, siendo éste de 8.000 productos (6.000 productos de alimentación y 2.000 de droguería y perfumería). Este compromiso fue adquirido en el año 2013 con el fin de mantener unos productos de calidad a precios competitivos. Se trata de una estrategia comercial que busca satisfacer siempre al cliente.

A 28 de febrero de 2015, la cadena contaba con un total de 43 hipermercados repartidos en el territorio español (tabla 3.8)

Tabla 3.8. Hipermercados (28 febrero 2015)

Andalucía	13	Extremadura	1
Aragón	2	Galicia	2
Asturias	3	Islas Canarias	2
Cantabria	1	Madrid	10
Castilla-La Mancha	1	Navarra	1
Castilla y León	2	Región de Murcia	1
Cataluña	3		
Comunidad Valenciana	2	TOTAL TIENDAS	43

Fuente: El Corte Inglés, 2015.

Tiendas de proximidad. Supercor, Supercor Exprés y Opencor. El grupo cuenta con unas cadenas de supermercados que nacen dentro del formato de proximidad, Supercor y Supercor exprés, para ofrecer un servicio cercano al cliente con una buena relación calidad-precio.

En el año 2014 se finalizó la fusión de la gestión de las tiendas Supercor y Opencor, con las consiguientes mejoras en el ámbito logístico y comercial, así como en la productividad de las mismas.

El resultado de esta fusión en cuanto a número de establecimientos fue de 77 tiendas Supercor y 110 Supercor Exprés (tabla 3.9).

Tabla 3.9. Tiendas de proximidad (28 febrero 2015)

Andalucía	37	Extremadura	1
Aragón	3	Galicia	9
Asturias	8	Islas Baleares	2
Cantabria	1	Islas Canarias	11
Castilla-La Mancha	3	Madrid	61
Castilla y León	2	País Vasco	2
Cataluña	21	Región de Murcia	3
Comunidad Valenciana	23	TOTAL TIENDAS	187

Fuente: El Corte Inglés, 2015.

Supercor destaca por amplia variedad de productos (más de 20.000 referencias) y el Supercor Exprés por su horario habitual de apertura (9.00 a 23.00 horas).

El aporte de este formato al grupo es de un 4,1%, lo que la coloca como la quinta línea de negocio del grupo (tabla 3.10).

Tabla 3.10. Datos ejercicio 2014 (millones de euros)

Cifra de negocio	591,04	(4%)
Beneficio	(7,31)	56%

Fuente: El Corte Inglés, 2015.

Otro tipo de tienda de proximidad es la surge de la unión de El Corte Inglés y Repsol bajo el nombre de **Supercor stop & Go**, se trata de una “superestación” donde además de la compra de carburante los clientes puedan surtirse de productos de alimentación, droguería, perfumería, ferretería, ocio y papelería.

Sfera. Cadena de moda que nació en el año 2001, en sus tiendas se pueden encontrar prendas de vestir para hombre, mujer y niño. La idea del grupo al incorporar este nuevo formato era ofrecer prendas asequibles a todos los públicos.

Esta cadena ha registrado el mayor crecimiento dentro del grupo, siendo éste de 25% respecto al año anterior, realizando una aportación de 205,14 millones de euros (tabla 3.11). Sus ventas han aumentado un 14,9% hasta alcanzar los 390 millones de euros.

Tabla 3.11. Datos ejercicio 2014 (millones de euros)

Cifra de negocio	205,14	25%
Beneficio	24,35	10%

Fuente: El Corte Inglés, 2015.

Durante el ejercicio, la cadena mantuvo una estrategia de crecimiento que califica como “decidida pero prudente”, finalizando el ejercicio con la apertura de 10 nuevas tiendas en España y 8 en México, sumando un total de 115 establecimientos. Asimismo, prevé la apertura 5 tiendas más en México.

Bricolaje: Bricor. Al final del ejercicio sus ventas alcanzaron una cifra de 117,8 millones de euros, aportando al grupo un total de 90,7 millones de euros (0,6%). Como podemos observar en la tabla siguiente, tanto su cifra de negocio como su beneficio se ha visto aumentada respecto al año anterior (tabla 3.12).

Tabla 3.12. Datos ejercicio 2014 (millones de euros)

Cifra de negocio	90,72	14,0%
Beneficio	(10,10)	15,4%

Fuente: El Corte Inglés, 2015.

Para llegar a un amplio número de clientes, la empresa cuenta con 41 tiendas urbanas, 8 de gran formato (tabla 3.13) y ofrece servicios de venta online (con las misma variedad de producto que en la tienda física, 45.000 referencias).

Tabla 3.13. Tiendas Bricor (28 de febrero de 2015)

España	47	Galicia	4
Andalucía	8	Islas Baleares	1
Aragón	2	Islas Canarias	2
Asturias	2	Madrid	8
Cantabria	1	País Vasco	1
Castilla-La Mancha	1	Región de Murcia	2
Castilla y León	3		
Cataluña	6	Portugal	2
Comunidad Valenciana	6	TOTAL TIENDAS	49

Fuente: El Corte Inglés, 2015.

Bricor apuesta por el producto nacional, muestra de ello es que 80% de sus proveedores son nacionales, lo que le permite colaborar con éstos en la concienciación hacia los clientes y la sociedad en general.

Óptica 2000. Con este nuevo formato, la compañía entra en el sector de la óptica, en sus tiendas se encuentran productos relacionados con la visión y la audición.

Para el año 2014, la cadena tuvo un crecimiento del 3,9% respecto al año anterior, lo que le permitió realizar un aporte del 0,5% a las cifras de negocio consolidadas, asimismo el

beneficio se ha visto aumentado (tabla 3.14). Este crecimiento económico que ha tenido a lo largo de ejercicio se debe a los cambios introducidos en la gestión interna y a la contención del gasto.

Tabla 3.14. Datos ejercicio 2014 (millones de euros)

Cifra de negocio	78,33	3,9%
Beneficio	5,53	4,77%

Fuente: El Corte Inglés, 2015

Entre los avances realizados a lo largo del ejercicio destacan la integración telemática de pedidos a sus proveedores de lentes y la digitalización de su base de datos de monturas.

Al cierre del ejercicio, la cadena contaba con un total de 108 tiendas, de las cuales 106 pertenecen a España y 2 en Portugal (tabla 3.15).

Tabla 3.16. Tiendas Ópticas 2000 (28 de febrero 2015)

España	106	Galicia	4
Andalucía	23	Islas Baleares	2
Aragón	4	Islas Canarias	3
Asturias	3	Madrid	19
Cantabria	1	Navarra	1
Castilla-La Mancha	3	País Vasco	4
Castilla y León	5	Región de Murcia	4
Cataluña	19		
Comunidad Valenciana	10	Portugal	2
Extremadura	1	TOTAL TIENDAS	49

Fuente: El Corte Inglés, 2015.

Grupo Viajes El Corte Inglés. Es una filial del grupo el Corte Inglés con presencia en Francia, Bélgica, Portugal, Italia, Estados Unidos, Chile, México, Argentina, Colombia, República Dominicana, Uruguay y España.

Representa la segunda línea en aporte a las cifras consolidadas del grupo, llegando a aportar un 16,1% del total del grupo, esto supone un aumento del 4,5% respecto al año anterior, de igual modo se ha visto incrementado su beneficio neto (tabla 3.16).

Tabla 3.16. Datos ejercicio 2014 (millones de euros)

Cifra de negocio	2.350,12	4,5%
Beneficio		7,7%

Fuente: El Corte Inglés, 2015

Gracias a las innovaciones realizadas en las aplicaciones informáticas, el grupo ha podido aumentar la oferta de productos, ofreciendo más viajes y destinos, asimismo se han introducido mejoras tanto en los precios como en la venta online y, por consiguiente, se ha conseguido un aumento de la productividad.

Grupo informática El Corte Inglés: Informática El Corte Inglés, Investrónica y Telecor. Este grupo está formado por tres empresas, cuyas cifras de negocios supone el 5,1% de la cifra de negocios consolidado (tabla 3.17).

Tabla 3.17. Datos ejercicio 2014 (millones de euros)

Cifra de negocio	2.350,12	4,5%
Beneficio		7,7%

Fuente: El Corte Inglés, 2015

A través de estas empresas, El Grupo Corte Ingles ofrece servicios tanto a empresas privadas como a las administraciones públicas, ofrece asesoría al cliente sobre telecomunicaciones, diseña y fabrica productos informáticos para su comercialización.

Grupo de seguros: Centro de seguros y servicios, y seguros El Corte Inglés. Con estas empresas, la compañía se adentra al mercado asegurador, nace del deseo de satisfacer la demanda de sus clientes.

Estas empresas de manera conjunta aportan al Grupo El Corte Ingles un 1,2% del total de la cifra de negocios, gracias a su amplia gama de productos y servicios (seguros y productos financieros, la empresa ha logrado aumentar su beneficio hasta alcanzar la cifra de 44,42 millones de euros.

A 28 de febrero de 2015, la compañía cerraba el ejercicio 2014 con una cifra de negocios de 14.592,03 millones de euros, siéndolos grandes almacenes, la agencia de viajes y los hipermercados los que hicieron el mayor aporte a las cuentas consolidadas, llegando a aportar 12.688,84 millones de euros (87% de la cifra total).

3.2.2.4 La Conciliación Laboral y Personal en El Corte Inglés

El Instituto Internacional de Ciencias Política califica a El Corte Inglés como la peor empresa en materia de conciliación, los motivos que la posición en el primer puesto del ranking de las empresas que no concilian son la apertura de sus establecimiento los domingos y festivos, las reducciones de jornada cuando trabajan los festivos, no disponen de medidas de conciliación laboral, rotación de horarios y puestos de trabajo, mal ambiente laboral y conflictos entre trabajadores y empresa.

Tras realizar un análisis de su memoria anual, hemos comprobado que la compañía carece de medidas de conciliación, la única referencia que hace de la misma es sobre su inclusión en el plan de igualdad, al contemplar mejoras en la distribución del tiempo.

La conciliación laboral se encuentra entre uno de los objetivos del plan de igualdad, en el mismo la compañía expresa su intención de conseguir una mayor corresponsabilidad y mejorar la conciliación laboral de su plantilla, para ello prevé el desarrollo de campañas para la sensibilización del personal, la difusión de los permisos y excedencias establecidos por la ley.

Actualmente la compañía carece de medidas de conciliación que mejoren las legales, no obstante ha incluido en su plan de igualdad mejoras al respecto, con el objetivo de “garantizar que en el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación continúe disfrutándose con arreglo a los criterios establecidos y no supongan un recorte de oportunidades a la promoción, ni el acceso a la formación, ni una disminución de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras, adaptar y mejorar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y concienciar al personal para que asuma el sentido de corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho” (BOE, 2015, p. 9)

Para la consecución de estos objetivos, plantea una serie de medidas y establece unos plazos para el cumplimiento de las mismas.

Acciones:

- Elaborar folletos informativos sobre los derechos y medidas de conciliación para fomentar el disfrute de la misma tanto por hombres como por mujeres.
- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Fomentar la corresponsabilidad.
- Garantizar las oportunidades de formación y promoción a las personas que no trabajen a jornada completa.
- Garantizar la participación en acciones formativas del personal en situación de excedencia o a jornada distinta de la completa.
- Establecer un permiso no retribuido de un máximo de seis días para las trabajadoras que se encuentren en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.

- Cuando el permiso de maternidad sea compartido por el hombre, se podrá ampliar a cinco días.
- Establecer un permiso no retribuido para la realización de los trámites de adopción y acogimiento. Las personas acogidas a este derecho podrán unir el permiso a las vacaciones, asimismo gozaran del derecho de reserva de puesto durante dos meses.
- Garantizar el derecho de disfrute de las vacaciones en fecha distinta a la fijada en el calendario cuando ésta coincida con el tiempo de incapacidad temporal.
- Suspensión del contrato de dos meses por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración del cónyuge o pareja.
- Las reuniones se harán dentro del horario laboral.

3.2.2.5 *Hipercor: Análisis económico*

A continuación realizaremos un breve análisis económico de la cadena de Hipermercados Hipercor para ello tomaremos como referencia sus principales magnitudes y su evolución estos últimos años.

La compañía muestra unas cifras decrecientes. En el ejercicio 2014 obtuvo unos beneficios de 5.283 millones de euros lo que supone una importante disminución del 92,71% respecto al beneficio de 2009. A pesar de la significativa disminución de los últimos años, Hipercor es la tercera empresa del Grupo con mayor aportación en cuanto a cifra de negocio según los datos del año 2014, por detrás de los grandes almacenes y la agencia de viajes.

Tabla 3.18. Evolución de las principales cifras (miles de euros)

	28/02/2015	28/02/2014	28/02/2013	28/02/2012	28/02/2011	28/02/2010
Total activo	1.971.375	2.051.071	2.133.120	2.241.604	2.237.630	2.263.967
Fondos propios	562.902	1.065.378	1.565.991	1.649.557	1.808.815	2.017.547
Ingresos de explotación	1.749.380	1.890.851	2.044.798	2.279.220	2.562.420	2.698.781
Resultado de explotación	4.189	-13.685	-25	44.298	73.851	98.412
Resultado antes de impuestos	1.203	-14.717	-695	43.229	74.043	100.307
Resultado del ejercicio	5.283	7.282	4.484	35.910	53.960	72.514

Fuente: SABI

Como podemos observar, a diferencia de Mercadona, las principales cifras de Hipercor no han parado de caer, el resultado del ejercicio ha pasado de 72.514 en 2007 a 5.283 al cierre del ejercicio 2014, lo que representa una reducción del 92,71%.

En cuanto a la evolución de la plantilla, se observa que los hipermercados ha ido reducción el tamaño de su plantilla, hasta alcanzar una plantilla total de 8.379 personas, una cifras que está muy por debajo a la del líder del sector de la distribución, el cual para esas mismas fechas tenía una plantilla de 74.000 personas, desde entonces esa cifra ha variado hasta alcanzar los 75.000.

Gráfico 3.14: Evolución de la plantilla 2010-2014



Fuente: SABI

Si comparamos la productividad por empleado de Hipercor con la productividad de Mercadona, otra vez nos encontramos con que la empresa que se encuentra bajo la dirección de Juan Roig la supera ampliamente.

Gráfico 3.15: Productividad por empleado



Fuente: SABI

Con el análisis de los datos de estos grandes de la distribución alimentaria, hemos podido comprobar la posición de superioridad que ocupa Mercadona en el mercado frente a Hipercor y de su permanencia en el mismo durante los mismos años.

4 CONCLUSIÓN

Tras el análisis de la literatura y normativa en materia de responsabilidad social corporativa y conciliación laboral y familiar, así como de los casos reales de Mercadona e Hipercor, se pueden extraer una serie de conclusiones que detallo a continuación:

La responsabilidad social corporativa está adquiriendo cada vez más importancia, destacando, dentro de la dimensión interna de la misma, las políticas de conciliación laboral, las empresas deciden aplicar este tipo de políticas para lograr la satisfacción de la plantilla, lo cual deriva en la mejora de la imagen corporativa. Con ello, la empresa adquiere una ventaja competitiva, trae y retiene talento y, sobre todo, consigue la satisfacción de sus clientes, llegando fidelizar a los actuales y a captar la atención de potenciales clientes.

La necesidad de conciliar la vida laboral y familiar surge con la incorporación de la mujer al mercado laboral, puesto que con su incorporación al trabajo remunerado, pasa de hacerse cargo únicamente de las responsabilidades familiares a tener que compaginarlas con las laborales. Siendo este colectivo el más afectado con la dificultad para compatibilizar la vida laboral con la familiar.

Es por ello que al hablar de conciliación se nos hace necesario tratar de manera conjunta la corresponsabilidad, es decir, cuando tratamos el tema de la conciliación debemos tener en cuenta la importancia del reparto igualitario de las responsabilidades, las políticas de conciliación pueden favorecer el fomento de la corresponsabilidad.

En cuanto al marco normativo de la conciliación, destacar que en éste se incide más en la protección de la maternidad y que en las últimas modificaciones se incluyó el permiso de paternidad, con el objetivo de fomentar la corresponsabilidad en el ámbito familiar.

En este sentido, debemos puntualizar que para que una empresa se considere una empresa familiarmente responsable o fomente la conciliación debe mejorar las medidas legales existentes, de lo contrario estaríamos ante el mero cumplimiento de una norma legal. La conciliación laboral, al igual que la responsabilidad social, implica ir más allá de las leyes, se trata de una mejora voluntaria a las medidas legales.

Muchas empresas la ven como algo ajeno a ellas o como algo que les generaría más costes que beneficios, sin embargo las consecuencias de la no conciliación pueden ser mayores que los beneficios resultantes de la incorporación de la misma en la empresa.

Este hecho se constata en Mercadona, considerada la mejor empresa del sector en materia de conciliación. El análisis de sus últimas memorias anuales nos muestra que su crecimiento no se ve afecto ni por la política de responsabilidad social llevada por la empresa, ni por las medidas de conciliación de la misma, hasta el punto de que muchas mujeres capacitadas para desempeñar distintos cargos, incluidos los cargos de responsabilidad se apartan del mercado laboral para poder hacerse cargo de sus responsabilidades familiares.

Mercadona tiene claramente definidas sus medidas de conciliación, las cuales contribuyen a aumentar la satisfacción y motivación de la plantilla, esto afecta positivamente a la empresa.

En este sentido podemos decir que la compañía se ha visto claramente recompensada por la inversión realizada en su plantilla, la cual ha ido aumentando paulatinamente su productividad.

Por otro lado, tenemos a Hipercor que hasta el 2014 se limitaba al cumplimiento de la normativa vigente, año en el que decidió incorporar medidas de conciliación laboral en su plan de igualdad, estas medidas se irán aplicando en la durante la vigencia del mismo.

Las principales cifras de la empresa, muestran un descenso continuado, mientras que la de su Competidora, Mercadona, que no ha parado de crecer.

Estos datos nos muestran que la implantación de la conciliación u otras medidas socialmente responsables no es incompatible con la mejora del desempeño, el aumento de la productividad y de la competitividad, sino que podría suponer un aumento de los mismos.

Hemos comparados dos empresas que se encuentran en una situación totalmente distinta en cuanto a la conciliación laboral, a lo largo del último capítulo hemos podido estudiar la estructura, dimensión, modelo de negocio, políticas de responsabilidad social y medidas de conciliación laboral de ambas, así como sus principales cifras, esto nos ha

permitido comprobar que los beneficios de la incorporación de la conciliación laboral son mayores que los costes.

Asimismo hemos podido comprobar que con una buena política de recursos humanos, la competitividad de la empresa no se ve afectada por la conciliación de la plantilla.

5 BIBLIOGRAFIA

- ALCAMPO. Disponible en: <http://www.porunconsumoresponsable-alcampo.es/> (19/06/2016)
- BLANCO PRIETO, A. (2009): “*Iniciativas comunitarias en materia de Responsabilidad Social Empresarial*”, Revista de Fomento Social, 64, 231-257. Disponible en: <http://www.revistadefomentosocial.es/index.php/todos-los-documentos/254/152-254a1> (19/01/2016).
- BORRÀS, V., & TORNS, T. (2007). “*Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo*”. Papers: revista de sociologia, (83), 083-96. Disponible en: <http://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n83/02102862n83p83.pdf> (16/02/2016)
- CARREFOUR: Disponible en: <http://www.carrefour.es/grupo-carrefour/default.aspx> (19/06/2016)
- CERSE (2011): “Nota informativa pleno del CERSE 3 de mayo de 2011”. Disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/resposocempresas/observatorio/contenidos/PLENO_CERSE_3_MAYO_2011.pdf (19/01/2016).
- CHINCHILLA, N. Y LEÓN, C. (2007). “Guía de buenas prácticas de la empresa flexible. “Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal”. Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid. Centro Internacional de Trabajo y Familia (IESE-Universidad de Navarra). Disponible en: http://www.iese.edu/es/files_html/5_29631.pdf (17/03/2016).
- CHINCHILLA, N. Y LEÓN, C. (2005). “Guía de buenas prácticas de la empresa flexible. “Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal”. Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid. Centro Internacional de Trabajo y Familia (IESE-Universidad de Navarra). Disponible en: http://www.iese.edu/en/files/ICFW-Gu%C3%ADa%20de%20Buenas%20Pr%C3%A1cticas%20de%20la%20Empresa%20Flexible_tcm4-8168.pdf (17/03/2016).
- COMISIÓN DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2006): “Informe de la Subcomisión para potenciar y promover la Responsabilidad Social de las Empresas”. Disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/NoticiasDoc/NoticiasPortada/InformeDiputadosRSE.pdf (19/01/2016)

- COMISIÓN EUROPEA (2001): “Desarrollo sostenible en Europa para un mundo mejor: Estrategia de la Unión Europea para un desarrollo sostenible”, [COM (2001) 264 final]. Bruselas. Disponible en www.ec.europa.eu (22/01/2016).
- COMISIÓN EUROPEA (2001): “Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas”, [COM (2001) 366 final]. Bruselas. Disponible en: www.ec.europa.eu (25/02/2016).
- COMISIÓN EUROPEA (2002): “Responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible”, [COM (2002) 347 final]. Bruselas. Disponible en www.ec.europa.eu (25/02/2016).
- COMISIÓN EUROPEA (2003): “recomendación de la Comisión de 6 de mayo de 2003 sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas”. Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:124:0036:0041:es:PDF> (25/02/2016)
- COMISIÓN EUROPEA (2005): “Acciones comunes para el crecimiento y el empleo: el programa comunitario sobre la estrategia de Lisboa”, [COM (2005) 330 final]. Bruselas. Disponible en www.ec.europa.eu (25/02/2014).
- COMISIÓN EUROPEA (2006): “Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: Hacer de Europa un polo de excelencia de la Responsabilidad Social de las Empresas”, [COM (2006) 136 final]. Bruselas. Disponible en www.ec.europa.eu (25/02/2016).
- COMISIÓN EUROPEA (2011): “Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la Responsabilidad Social de las Empresas”, [COM (2011) 681 final]. Bruselas. Disponible en www.ec.europa.eu (26/02/2016).
- Constitución española de 1978
- CURRÁS PÉREZ, R. (2010): “Identidad e imagen corporativa: revisión conceptual e interrelación”. Disponible en: <http://www.teoriaypraxis.uqroo.mx/doctos/Numero7/Curras.pdf> (03/03/2016).
- Decreto 47/2004, de 9 de marzo, del Gobierno de Aragón. Disponible en: <http://www.asesoriayempresas.es/legislacion/JURIDICO/33198/decreto-47-2004-de-9-de-marzo-del-gobierno-de-aragon-para-la-promocion-de-la-contratacion-estable> (05/6/2016)

- DELOITTE (2015): “Global powers of retailing 2015”. Disponible en: <http://www2.deloitte.com/es/es/pages/consumer-business/articles/GPR-2015.html> (15/6/2016)
- EL CORTE INGLÉS (2014): “Información Corporativa”. Disponible en: <https://www.elcorteingles.es/informacioncorporativa/elcorteinglescortorativo/portal.do?IDM=22&NM=1> (10/06/2016)
- EL CORTE INGLÉS (2014): “Plan de Igualdad 2014-2020”. Disponible en: <https://boe.es/boe/dias/2015/08/06/pdfs/BOE-A-2015-8860.pdf> (10/06/2016)
- EL PAÍS (2015) “Empleados y salario medio en supermercados españoles”. Disponible en: http://elpais.com/elpais/2015/11/04/media/1446641106_980884.html
- EROSKI: Disponible en: <http://www.eroski.es/quienes-somos/> (10/06/2016)
- ESTATUTO DE AUTONOMÍA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS. Disponible en: http://www.congreso.es/consti/estatutos/ind_estatutos.jsp?com=65 (03/04/2016)
- ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE 1980: “Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores”. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1980-5683 (03/04/2016)
- ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE 1995: “el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-7730>
- ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE 2015: “Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores”. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430> (03/04/2016)
- FERNÁNDEZ CORDÓN, J. A. (2005): “Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales”. Disponible en: http://www.fundacionalternativas.org/public/storage/laboratorio_documentos_archivos/xmlimport-2zwyFp.pdf (25/03/2016)
- FORÉTICA. Disponible en: <http://www.foretica.org/> (12/02/2016).
- FORO DE EXPERTOS EN RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS (2007): “Informe del Foro de Expertos en Responsabilidad Social de las Empresas”. Disponible en http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/resposocempresas/foro_expertos/index.htm (13/02/2016)

- FOX, T., WARD, H. y HOWARD, B. (2002): Public Sector Roles in Strengthening Corporate Social Responsibility: A Baseline Study, World Bank, Washington.
- FREEMAN, R. E (1984): Strategic Management. A Stakeholdre Approach.
- FUNDACIÓN MUJERES (2010): “Conciliación de la vida laboral, familiar y personal” Disponible en: http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral_familiar_y_personal_.pdf (19/02/2016)
- FUNDACIÓN PFIZER (2014): “Estudio sobre conciliación y familia”. Disponible en: https://www.fundacionpfizer.org/sites/default/files/pdf/informe_final_estudio_foro_debate_social_2014.pdf (15/03/2016).
- GARCÍA, R. F. (2009). “Responsabilidad social corporativa”. Editorial Club Universitario.
- INE (2015): “Tasas de empleo según grupos de edad. Brecha de género”. Disponible en: http://www.ine.es/ss/Satellite?c=INESeccion_C&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&cid=1259925463013&L=0 (29/06/2016)
- INFORME FORÉTICA (2006): “Evolución de la Responsabilidad Social de las Empresas en España”. Disponible en: http://www.foretica.org/biblioteca/informes-foretica/doc_details/28-informeforetica-2006?lang=es (06/02/2016).
- INFORME FORÉTICA (2011): “Evolución de la Responsabilidad Social de las Empresas en España”. Disponible en: http://www.foretica.org/biblioteca/informes-foretica/doc_details/298-informeforetica-2011-version-extendida-?lang=es (06/03/2016).
- INSTITUTO INTERNACIONAL DE CIENCIAS POLITICA (2013): “Situación de la conciliación en España”. Disponible en: http://www.unav.edu/matrimonioyfamilia/observatorio/.../31595_IICP_Ranking-2013.pdf (23/02/2016)
- ISO 26000, “Guía sobre la Responsabilidad Social”. Disponible en: <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:en> (23/03/2016).
- KANTAR WORLDPANEL (2016): “Cuota de distribución”. Disponible en: <http://www.kantarworldpanel.com/es/grocery-market-share/spain>
- LAFUENTE, A., VIÑUALES, V., PUEYO, R., & LLARÍA, J. (2003): “Responsabilidad social corporativas y políticas públicas”. Fundacion alternativas.

- LEY DE ECONOMÍA SOSTENIBLE (2011): “Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible”. BOE-A-2011-4117. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2011/03/05/pdfs/BOE-A-2011-4117.pdf> (23/02/2016).
- LEY DE RSE EN EXTREMADURA (2010): “Ley 15/2010, de 9 de diciembre, de responsabilidad social empresarial en Extremadura”. (DOE núm. 239, 15/12/2010) Disponible en: <http://doe.juntaex.es/pdfs/doe/2010/2390o/10010017.pdf> (23/03/2016).
- LEY DE TRANSPARENCIA: “Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno”. BOE-A-2013-12887. Disponible en http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-12887 (15/02/2016).
- LIBRO BLANCO DE LA RSE EN ESPAÑA (2006). Boletín Oficial de las Cortes Generales, núm. 424 4/8/2006. Disponible en www.congreso.es. (20/02/2016).
- LIDL. Disponible en: <http://www.lidl.es/es/quienes-somos.htm> (18/06/2016)
- LÓPEZ-IBOR, R. A., MANGAS, L. E., FERNANDEZ CORNEJO, J. A., PALOMO VADILLO, M. T. (2009): “Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador. Problemas y ventajas para la empresa”. Disponible en: http://www.madrid.org/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content-Disposition&blobheadervalue1=filename%3DPol%C3%ADticas+de+conciliaci%C3%B3n+de+la+vida+familiar+y+laboral+desde+la+perspectiva+del+empleador_definitivo+07-09-2010.pdf&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1271715737794&binary=true (24/02/2016)
- MARTÍN-LLAGUNO, M. y GUIRAO-MIRÓN, C. (2013): “El marco jurídico de la conciliación. Revisión de las políticas de conciliación en España desde 1999 hasta 2009”. Revista de trabajo social, Vol. XIII nº1.
- MERCADONA (2010): “Memoria anual”. Disponible en: <https://www.mercadona.es/corp/esp-html/memoria2010.html> (20/06/2016)
- MERCADONA (2011): “Memoria anual”. Disponible en: <https://www.mercadona.es/corp/esp-html/memoria2011.html> (20/06/2016)
- MERCADONA (2012): “Memoria anual”. Disponible en: <https://www.mercadona.es/corp/esp-html/memoria2012.html> (20/06/2016)

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR: ANÁLISIS PARA EL SECTOR DE LA DISTRIBUCIÓN EN ESPAÑA

- MERCADONA (2013): “Memoria anual”. Disponible en: <https://www.mercadona.es/corp/esp-html/memoria2013.html> (20/06/2016)
- MERCADONA (2014): “Memoria anual”. Disponible en: <https://www.mercadona.es/corp/esp-html/memoria2014.html> (20/06/2016)
- MERCADONA (2015): “Memoria anual”. Disponible en: <https://www.mercadona.es/corp/esp-html/memoria2015.html> (20/06/2016)
- MERCADONA: “Memorias de medio ambiente”. Disponible en: <https://www.mercadona.es/corp/esp-html/noticias.html> (20/06/2016)
- MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE (2016): “Informe consumo alimentación 2016”. Disponible en: <http://www.magrama.gob.es/es/alimentacion/temas/consumo-y-comercializacion-y-distribucion-alimentaria/panel-de-consumo-alimentario/ultimos-datos/> (18/05/2016)
- MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD (2015): “Guía de ayudas sociales y servicios para las familias, 2015”. Disponible en: http://www.msssi.gob.es/ssi/familiasInfancia/docs/2015_GUIA_FAMILIAS.pdf (15/04/2016)
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES: “La Responsabilidad Social de las Empresas. Diálogo Social”. Disponible en: http://observatoriorisc.org/wp-content/uploads/2014/06/rse_dialogo_social.pdf (09/02/2016).
- MONTERO, A. C., MEDINA, J. A., & SÁNCHEZ, F. R. (2005). “Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas”. Cuadernos de Relaciones Laborales, 23(1), 073-093. Disponible en: <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0505110073A/32350> (16/02/2016)
- MORENO, A; URIARTE, L; TOPA, G (2010): “La responsabilidad social empresarial”.
- Pirámide, Madrid.
- NAVARRO GARCÍA, F (2012): “Responsabilidad Social Corporativa: Teoría y práctica”. ESIC, Madrid.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Disponible en: http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/l39-1999.html (25/05/2016)

- Ley 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer. Disponible en: http://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/ib-112-2006.html (25/05/2016)
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115> (25/05/2016)
- Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-5825> (25/05/2016)
- Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género. Disponible en: http://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/as-12-2011.html (25/05/2016)
- OCDE (2015): “Índice para una vida mejor”. Disponible en: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/#/11111111111> (18/04/2016)
- OIT (1919): “Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C003 (18/04/2016)
- OIT (1952): “Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (número. 103) Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C103 (18/04/2016)
- OIT (2000): “Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183 (18/04/2016)
- OIT (1981): “Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312301 (18/04/2016)
- OLCESE, A; RODRÍGUEZ, A; ALFARO, J (2008): “Manual de la empresa responsable y sostenible”. Mc Graw Hill, Madrid.
- ONU MUJERES (2016): “Comisión de la condición jurídica y social de la mujer”. Disponible en: <http://www.unwomen.org/es/csw> (18/04/2016)

- ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS (2011): “Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales”. Disponible en:
<http://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf> (21/02/2016).
- ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS: “Convenio de Lucha contra la Corrupción de Agentes Públicos Extranjeros de las Transacciones Comerciales Internacionales”. Disponible en:
http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2002-3593 (02/03/2016)
- PARLAMENTO EUROPEO (2007): “Resolución sobre la Responsabilidad Social de las Empresas: una nueva asociación”, (COM(2006)0136). Disponible en:
www.europarl.europa.eu (22/02/2016).
- PARLAMENTO EUROPEO (2013): “Informe sobre la Responsabilidad Social de las Empresas: comportamiento responsable y transparente de las empresas y crecimiento sostenible”, (2012/2098(INI)). Disponible en: www.europarl.europa.eu (22/02/2016).
- PARLAMENTO EUROPEO (2013): “Informe sobre la Responsabilidad Social de las Empresas: promover los intereses de la sociedad y un camino hacia la recuperación sostenible e integradora”, (2012/2097(INI)). Disponible en: www.europarl.europa.eu (25/02/2016).
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2016). Disponible en: <http://www.rae.es/> (13/05/2016)
- REAL DECRETO 221/2008, de 15 de febrero, por el que se crea y regula el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas. Publicado EL 29 de febrero de 2008 en el BOE núm. 52. Disponible en:
<http://boe.es/boe/dias/2008/02/29/pdfs/A12373-12376.pdf> (01/03/2016).
- RED DEL PACTO MUNDIAL ESPAÑA: “El Pacto Mundial de las Naciones Unidas”.
Disponible en: <http://www.pactomundial.org/> (10/03/2016).
- REVISTA PYME. Disponible en: <http://www.revistapyme.com/> (15/05/2016)
- SUPERMERCADOS DIA: Disponible en:
<http://www.diacorporate.com/es/compania/historia/> (28/05/2016)
- UNIÓN EUROPEA: (1992): “Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia”. Disponible en:

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=328589b7de2a5110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&vgnnextchannel=75164a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD> (13/04/2016)

- UNIÓN EUROPEA (2006): “Directiva 2006/54/Ce del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)”. Disponible en: http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/directiva2006_54_CE.pdf (13/04/2016)
- UNIÓN EUROPEA (2010): “Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por el BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE”. Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32010L0018> (13/04/2016)
- UNIÓN EUROPEA (2010): “Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo”. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2010-81268> (13/04/2016)
- UNIÓN EUROPEA (1992): “Recomendación del Consejo, de 31 de marzo de 1992, sobre el cuidado de los niños y de las niñas”. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1992-80640> (13/04/2016)
- UNIÓN EUROPEA (2000): “Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, de 29 de junio de 2000 relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar .Disponible en: http://www.ub.edu/web/ub/ca/sites/genere/docs/normativa/resolucio_consell2000.pdf (13/04/2016)

6 ANEXOS

6.1 Anexo 1. Acciones políticas e institucionales en materia de RSC

6.1.1 Iniciativas mundiales

6.1.1.1 *La organización para la cooperación y desarrollo económicos (OCDE)*³⁹

La OCDE abarca varios ámbitos de la responsabilidad social de las empresas, tales como el trabajo infantil y forzado, las relaciones sociales, la protección del medioambiente, la lucha contra la corrupción, la transparencia y la publicación de información reservada, la protección de los consumidores, ...

Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales⁴⁰

En 1976 los países miembros de la OCDE establecieron un conjunto de recomendaciones a las empresas multinacionales, estas recomendaciones enuncian una serie de principios y normas que son de aplicación voluntaria. El objetivo de estas directrices es garantizar que las empresas desarrollen sus actividades en armonía con las políticas públicas de los países donde están asentadas, para que, de este modo, fortalezcan la confianza mutua entre las empresas y las sociedades donde desarrollan su actividad (Olcese et al, 2008).

Estas recomendaciones forman parte de la Declaración sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales; a pesar de que son de adhesión voluntaria, las empresas que se adhieran se comprometen a aplicar sus principios en los países en los que operan. Los gobiernos de la OCDE deben promover su cumplimiento (Navarro García, 2012).

Las directrices enuncian un conjunto de principios y normas de carácter voluntario para que las empresas adopten una conducta responsable en temas como la divulgación de información; derechos humanos; empleo y relaciones laborales; medio ambiente; lucha contra la corrupción, las peticiones de soborno y otras formas de extorsión; intereses de los consumidores; ciencia y tecnología; competencia y cuestiones tributarias.

Convenio de Lucha contra la Corrupción⁴¹

El Convenio de Lucha contra la Corrupción de Agentes Públicos Extranjeros de las Transacciones Comerciales Internacionales (Convenio Anticohecho, 1997) tiene como objetivo luchar contra la corrupción en las transacciones comerciales internacionales para asegurar la libre competencia.

³⁹Información disponible en <http://www.oecd.org/about/>

⁴⁰Última revisión disponible en <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>

⁴¹Información disponible en <http://www.comercio.mineco.gob.es/>

Este convenio ha sido suscrito por un total de 39 países: los 34 miembros de la OCDE más otros 5 países (Argentina, Brasil, Bulgaria, Rusia y Sudáfrica), y contiene obligaciones en los siguientes aspectos: penal (definir como delito el cohecho y castigarlo), contable (para prevenir el encubrimiento de gastos en los registros contables), blanqueo de dinero (detectar pagos ilegales) y asistencia legal mutua (ofrecer apoyo legal cuando se utilicen canales financieros internacionales con el objetivo de ocultar o realizar cohecho).

Con este convenio, y de acuerdo a los aspectos regulados en el mismo, los 39 países adheridos se comprometen a castigar los actos de soborno a los agentes públicos en las transacciones comerciales internacionales.

6.1.1.2 La organización internacional del trabajo (OIT)⁴²

La Organización Internacional del Trabajo que tiene su sede en Ginebra es un organismo cuyos objetivos son “la promoción de la justicia social y el reconocimiento de las normas fundamentales del trabajo, la creación de oportunidades de empleo y la mejora de las condiciones laborales en el mundo”.

La OIT fue fundada en 1919 y en 1946 se “convirtió en el primer organismo especializado de la ONU”. Fija, mediante sus convenios y recomendaciones, las condiciones mínimas de trabajo, tales como libertad sindical, abolición del trabajo forzoso e igualdad de oportunidades y de trato.

La OIT desempeña un importante papel en la RSC ocupándose de temas como las normas del trabajo y el diálogo social que son fundamentales para la RSC. A continuación se detallan los puntos de referencia en materia de responsabilidad social corporativa.

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo⁴³

Esta declaración fue adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1998 con el objeto de “lograr que el progreso social vaya a la par con el progreso económico y el desarrollo” (OIT, URL).

Los países miembros de la OIT tienen la obligación de respetar, promover y hacer realidad los principios que configuran la declaración, la cual abarca cuatro temas:

⁴²Información disponible en <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

⁴³Información disponible en <http://ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>

- La libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.
- La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.
- La abolición del trabajo infantil.
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social⁴⁴

El objeto de la Declaración tripartita de principios es “fomentar la contribución positiva que las empresas multinacionales pueden aportar al progreso económico y social y minimizar y resolver las dificultades a que pueden dar lugar las operaciones de estas empresas, teniendo en cuenta las resoluciones de las Naciones Unidas que preconizan el establecimiento de un nuevo orden económico internacional.”(Organización Internacional del Trabajo, 2006, p.2).

La Declaración tripartita contiene recomendaciones sobre cinco temas:

- Política General.
- Empleo.
- Formación.
- Condiciones de trabajo y vida.
- Relaciones de trabajo.

6.1.1.3 El pacto mundial de las naciones unidas⁴⁵

El Pacto Mundial de Naciones Unidas (*Global Compact*) es una iniciativa internacional que fue lanzada por el Secretario General de la ONU, Kofi Annan, en la Cumbre Económica Mundial en Davos, el 31 de enero de 1999 con la idea de motivar a los gobiernos de los países donde estuviesen establecidas las empresas multinacionales a firmar el pacto. Se basa en el cumplimiento de diez principios básicos de conducta y acción en la estrategia de negocio que deben adoptar las empresas que se adhieran al pacto. Éstos se encuentran agrupados en cuatro bloques: Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción (cuadro 2.2).

⁴⁴Disponible en http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf

⁴⁵Red Pacto Mundial España. <http://www.pactomundial.org/>

En 2002 se produjo el lanzamiento del pacto mundial en España con la adhesión inicial de 200 entidades. En la actualidad, cuenta con un total de 2.600 entidades y opera a través de la Red Española, de éstas el 12% son grandes empresas, el 72% son PYME y el 16% son otro tipo de entidades.

Cuadro 1.2: Principios del Pacto Mundial

Derechos Humanos	Principio 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.
	Principio 2. Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.
Derechos Laborales	Principio 3. Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
	Principio 4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
	Principio 5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
	Principio 6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.
Medio Ambiente	Principio 7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
	Principio 8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
	Principio 9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
Anticorrupción	Principio 10. Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Fuente: Red española del Pacto Mundial

6.1.2 Iniciativas europeas

La primera alusión que se hizo a la responsabilidad social de la empresa en el marco europeo fue en el Consejo Europeo de Lisboa de 2000. Desde entonces, la Unión Europea, a través de la Comisión Europea y el Parlamento Europeo, ha desarrollado diversos programas para el fomento de la RSC, facilitándole tanto a las empresas como a la propia administración el modo en el que implementar la cultura de la RSC en su gestión.

6.1.2.1 La comisión europea

De la comisión europea podemos destacar actuaciones como la publicación del Libro Verde “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social en las empresas”, la comunicación “La responsabilidad social de las empresas: Una contribución empresarial

al desarrollo sostenible”, la comunicación “Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas”⁴⁶ y la comunicación “Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas”⁴⁷, así como la creación del foro multilateral europeo sobre la RSC (foro multistakeholders), propuesto en la comunicación de 2002, y la alianza europea para responsabilidad de la empresa, creada para hacer de Europa un polo de excelencia de la RSC, como se había propuesto en la comunicación de 2006.

- El Libro Verde⁴⁸ publicado el 18 de julio de 2001 supuso el apoyo de la Comisión Europea a las empresas en materia de responsabilidad social. Con la publicación del mismo, la comisión europea pretendía iniciar un debate sobre RSC, para así poder recabar información tanto a nivel nacional como europeo e internacional. En este libro, la Comisión destaca la importancia de los programas de RSC ya que éstos no solo tienen un impacto positivo en la gestión empresarial, sino que también contribuyen al desarrollo sostenible de la Unión Europea. Además, da las pautas sobre cómo las empresas pueden introducir la responsabilidad social en la estrategia empresarial, sobre la elaboración de informes de sostenibilidad, la calidad en el trabajo y la inversión socialmente responsable. La consulta ha dado como resultado la Comunicación de la Comisión sobre RSC (2002).
- En seguimiento al libro verde, en julio de 2002 la Comisión Europea presenta la comunicación relativa a la responsabilidad social de las empresas: *Una contribución al desarrollo sostenible*⁴⁹. Está estructurada en seis capítulos donde se exponen las propuestas de estrategia de promoción de Responsabilidad Social Corporativa aportadas por varias empresas, organismos e instituciones europeas.
- El foro multilateral europeo⁵⁰ surge a raíz de la comunicación de 2002 con el “objeto de promover la transparencia y la convergencia de las prácticas y los instrumentos de responsabilidad social”. Elaboro un informe con nueve recomendaciones para empresas, administraciones públicas y agentes sociales, un

⁴⁶ Publicada en 2006.

⁴⁷ Publicada en 2011.

⁴⁸ COM(2001) 366 final.

⁴⁹ COM(2002) 347 final.

⁵⁰ COM(2002) 347 final.

punto muy importante al que hace referencia es la necesidad de educar y sensibilizar en materia de RSC⁵¹.

- En 2006 publica una comunicación⁵² donde expresa su voluntad para hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social corporativa. En esta comunicación anuncia la creación de la Alianza europea para la RSE. En ella la comisión recoge la evolución de la RSC desde el llamamiento del Consejo de Lisboa en marzo de 2000 hasta el momento de su publicación y enumera las conclusiones a las que llegó el Foro multilateral en 2004.

En su apartado de tercero, se propone la creación de la Alianza europea para la responsabilidad social.

- En el 2011 la Comisión publica una comunicación bajo el título “estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas”⁵³, que contiene un plan de acción a desarrollar entre 2011 y 2014. En esta comunicación la Comisión presenta una nueva definición de la RSE, definiéndola como “la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad”, y determina que el papel de los poderes públicos en el campo de la responsabilidad social es de apoyo, combinando medidas voluntarias y acciones reguladoras.

6.1.2.2 Parlamento europeo

El aporte que ha hecho el parlamento es muy inferior al de la comisión, no obstante puede decirse que ha sido de gran relevancia. De ellos destacamos:

- La resolución sobre la RSE: “una nueva asociación”(2007)⁵⁴. En esta resolución, el parlamento hace un análisis de las distintas iniciativas europeas e internacionales. Como resultado del mismo, afirma que tantas iniciativas en materia de RSC podría llegar a convertirse en un obstáculo para que un mayor número de empresas decidan implantar acciones de RSC, así como un desincentivo para aquellas que ya las llevan a cabo. No obstante, reconoce la labor de iniciativas como el Foro Multilateral, aunque afirma que al trabajo realizado por el foro se le pueden introducir mejoras.

⁵¹Informe sobre la responsabilidad social corporativa y políticas públicas elaborado por la fundación ecológica y desarrollo para fundaciones Avina.

⁵²COM(2006) 136 final.

⁵³COM(2011) 681 final.

⁵⁴Información disponible en <http://www.europarl.europa.eu>

- Informe sobre RSE: “comportamiento responsable y transparente de las empresas y crecimiento sostenible”⁵⁵. A través de este informe el Parlamento muestra su interés en reforzar el vínculo entre la RSE, los ciudadanos, la competitividad y la innovación; mejorar la transparencia y la eficacia de las políticas públicas de responsabilidad social corporativa y en reconocer y valorizar la participación de las PYMEs en la RSE.
- Informe sobre la RSE: “promover los intereses de la sociedad y un camino hacia la recuperación sostenible e integradora”⁵⁶. En este informe, el parlamento reconoce la labor de la comisión en el fomento de la RSE y e recomienda otras actuaciones para su impulso.

6.1.3 Iniciativas españolas

Desde la publicación del Libro Verde de la Comisión Europea, España ha desarrollado diferentes iniciativas públicas para el fomento de la responsabilidad social de las empresas. La Administración Pública lleva a cabo numerosas acciones para la implementación de la RSC, tanto en la propia administración como en las empresas privadas.

Son muchas las actuaciones llevadas a cabo desde el ámbito político, de las que destacamos la subcomisión parlamentaria para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas⁵⁷, que en junio de 2006 aprobó el Libro Blanco de la RSE, donde se recogen los temas tratados en cada una sus comparecencias; el foro de expertos sobre RSE (2005)⁵⁸; el consejo estatal de la RSE (CERSE)⁵⁹ y la mesa de diálogo social⁶⁰, creada en el 2007 para impulsar y difundir la RSE en España, de sus trabajos destacamos el documento “La responsabilidad social de las empresas. Diálogo social”.

Otro aporte bastante significativo para el impulso de la RSC fue la aprobación de la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible. Esta ley aborda reformas estructurales

⁵⁵Información disponible en <http://www.europarl.europa.eu>

⁵⁶Información disponible en <http://www.europarl.europa.eu>

⁵⁷Información extraída del Boletín Oficial de las Cotes Generales, núm. 423. Publicado el 31 de julio de 2006.

⁵⁸Constituido por el gobierno, por medio del ministerio de trabajo y asuntos sociales. Información extraída del informe del foro de expertos sobre RSE

⁵⁹Creado y regulado por el Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero. Publicado el 29 de febrero de 2008 en el BOE núm. 52.

⁶⁰La responsabilidad social de las empresas. Diálogo Social. Disponible en <http://www.foretica.org>

con el objetivo de incentivar una economía más competitiva e innovadora, que sea capaz de renovar los sectores productivos tradicionales y de crear empleos estables y de calidad.

La Ley introduce dos artículos sobre la responsabilidad social corporativa. Por un lado está el artículo 35 dirigido a las empresas públicas, donde trata aspectos como la presentación de informes de gobierno corporativo y memorias de sostenibilidad; la aplicación de criterios de gestión medioambiental en sus procesos de producción de bienes y servicios; la adopción de principios y prácticas de responsabilidad social empresarial por sus proveedores; consumo energético. Y por otro, el artículo 39 dirigido a la promoción de la RSE en todo tipo de empresas tanto públicas como privadas.

6.2 Anexo 2. Ranking empresas que concilian

EMPRESA	MEDIDAS DESTACADAS
Repsol	-Jornada laboral estable -Flexibilidad horaria -Gestión del tiempo -Teletrabajo Beneficios gratuitos asistenciales -Banco del tiempo -Creación de un comité de diversidad y conciliación
AGBAR	-Flexibilidad horaria de entrada y salida -Smart work. Flexibilidad en el lugar y tiempo de trabajo -Ayudas económicas para hijos con discapacidad -Descuentos en productos y servicios -Apoyo a baja maternal/paternal
Vodafone	-Baja maternal/paternal, más larga que la se ofrece en la ley -Servicios asistenciales para familiares de empleados -Contratos solapados, entre dos personas
Mercadona	-Cercanía del trabajo al domicilio -Servicios de guardería en el centro de trabajo. -No apertura del centro en domingos y festivos -Baja maternal más larga que la que ofrece la ley. -Jornada laboral estable, no rotación
Loreal	-Flexibilidad horaria -servicios asistenciales para familiares de empleados -Jornada laboral establecida. -Permisos retribuidos para atención de familiares
IBM	-Flexibilidad horaria de entrada y salida. -Teletrabajo.

	<ul style="list-style-type: none"> -Servicios asistenciales para los familiares de empleados. -Trabajo por objetivos.
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: Instituto Internacional de Ciencias Política, 2013

6.3 Anexo 3. Ranking empresas que no concilian

EMPRESA	MEDIDAS DESTACADAS
El Corte Inglés	<ul style="list-style-type: none"> -Apertura días festivos y domingos. -Reducciones de jornada trabajan días festivos. -Carece de medidas de conciliación laboral. -Rotación de horarios. -Rotación en puestos de trabajo. -Mal ambiente laboral. -Conflictos entre trabajadores y empresa.
Carrefour	<ul style="list-style-type: none"> -Apertura días festivos y domingos -Cambio de lugar de trabajo hasta más de 50 kilómetros del domicilio. -Rotación de personal. -Posibilidad de cambiar horario al empleado con aviso de 1 día antes. -Mal ambiente laboral. -Conflictos entre trabajadores y empresa.
Ikea	<ul style="list-style-type: none"> -Apertura días festivos y domingos. -Tenía medidas de conciliación que se han visto reducidas en estos años.
Alcampo	<ul style="list-style-type: none"> -Apertura días festivos y domingos. -Rotación horaria. -Rotación en puestos de trabajo. -Mal ambiente laboral.
Media Mark	<ul style="list-style-type: none"> -Apertura días festivos y domingos. -Rotación horaria. -Jornadas partidas con hasta 4 horas para comer. -Rotación de personal. -Contratos precarios. -Mal ambiente laboral. -Conflictos entre trabajadores empresas.

Fuente: Instituto Internacional de Ciencias Sociales, 2013