



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

LA CONCILIACIÓN LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Autor: Fabiola Bas Palomares
Director: Carlos Ballesteros García

Resumen:

Las Empresas de Inserción son, por definición, un instrumento para hacer la economía más social e inclusiva para todos. Sin embargo, ese carácter social no garantiza necesariamente que dichas empresas hagan mayores esfuerzos en el desarrollo de políticas de conciliación. Este trabajo realiza un estudio de las medidas de conciliación en las Empresas de Inserción de la Comunidad de Madrid, a través de la elaboración de un cuestionario que será entregado a las 13 empresas actualmente activas que forman parte de la Asociación Madrileña de Empresas de Inserción (AMEI). El estudio refleja que el desarrollo de las medidas de conciliación en las Empresas de Inserción quedan limitadas a los mínimos legales, mientras que subraya la necesidad de mayores esfuerzos en ampliarlas y de una armonización de las mismas. Asimismo, el estudio formula recomendaciones para dar los primeros pasos en la ampliación y mejora de dichas medidas.

Palabras clave: Economía Social, Empresas de Inserción, exclusión socio-laboral, Conciliación laboral, Conciliación familiar-laboral, perspectiva de género, políticas de conciliación, Madrid.

Abstract:

Social companies that are devoted to socio-labour insertion of vulnerable groups are an instrument to transform the economy into a more social and inclusive one. Nonetheless, that innate social feature could be no real guarantee of bigger efforts in the reconciliation between work and family life. This paper carries out a study of the measures to balance work and family life implemented in the social companies of labour insertion in Madrid. The study reflects that the efforts on these measures are limited to law compliance and highlights the need for bigger efforts to expand them and for an armonisation of all the policies. Moreover, the paper gives recommendations to start working to achieve those two goals.

Key words: Social Economy, Socio-labour Insertion, Socio-labour exclusión, Work-family balance, Work and family life conciliation, gender perspective, conciliation policies, Madrid.

Índice

Capítulo I. Introducción	4
1.1 Propósito general	4
1.2 Justificación	5
1.2.1 Estado de la cuestión	5
1.2.2 Importancia socioeconómica de la investigación	7
1.2.3 Motivaciones personales	8
1.3 Preguntas de investigación	9
1.4 Metodología	10
1.5 Estructura del trabajo	12
Capítulo II. Marco teórico	14
2.1 Las empresas de inserción	14
2.2 Los colectivos en situación de vulnerabilidad	16
2.3 Las condiciones laborales en las empresas de inserción	20
2.4 Las empresas de inserción de Madrid	24
2.5 La conciliación laboral desde una perspectiva de género	25
Capítulo III. Análisis	32
3.1 Presentación de los datos	32
3.1.1 Presentación de la muestra	32
3.1.2 Sobre las medidas clásicas: modalidades de trabajo y horario	34
3.1.3 Sobre todas las medidas de conciliación que se ofrecen	39
3.1.4 Sobre las reacciones por parte de las empresas frente al estatus de sus políticas de conciliación laboral.....	44
3.1.5 Sobre las opiniones sobre la conciliación por parte de las empresas ..	45
3.2 Análisis de los datos: discusión.....	47
3.2.1 Discusión	47
3.2.2 Respondiendo a las preguntas de investigación	53
Capítulo IV. Conclusiones y recomendaciones	59
Capítulo V. Bibliografía	62
Capítulo VI. Anexos	67

Capítulo I. Introducción

1.1 Propósito general de la investigación

Esta investigación tiene como propósito general estudiar la conciliación laboral en las empresas de inserción social de la Comunidad de Madrid desde una perspectiva de género.

La vida de cualquier persona está compuesta por tres esferas principales: la del trabajo productivo y del espacio público (laboral), la del trabajo reproductivo y doméstico (familiar) y la del espacio privado (personal) (Instituto Andaluz de la Mujer, 2008). Tradicionalmente, los aspectos laboral, familiar y personal han sido consideradas compartimentos estancos de la persona (Dirección General de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Madrid, s.f.). Sin embargo, en las últimas décadas, estos compartimentos han ido relacionándose a través de unos vasos conductores que han venido imponiendo la necesidad de establecer políticas para facilitar el balance entre estas tres áreas. Este cambio fundamental ha venido provocado por los cambios demográficos como el envejecimiento de la población, la incorporación en masa de las mujeres al mercado laboral, las persistencias de los esquemas de horarios tradicionales, así como la tendencia a la eternización de la jornada laboral y el aumento de la presión sobre el trabajador debido a la globalización económica (Dirección General de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Madrid, s.f.).

Por tanto, la conciliación laboral es hoy un tema candente en el mundo empresarial ya que el bienestar social de los trabajadores en su desempeño laboral ha empezado a comprenderse como un valor fundamental para las compañías que puede repercutir en mayor productividad, mayor fidelidad para los trabajadores, y una ventaja competitiva clave para la atracción y retención del talento (Fundación Mujeres, 2010).

Además, esta investigación se propone abordar la conciliación laboral con dos matices principales. En primer lugar, analizaremos la problemática desde una perspectiva de género. La razón detrás de este enfoque es que, a pesar de que la conciliación laboral es un problema que afecta tanto a hombres como a mujeres, es ciertamente una problemática que siempre ha ido vinculada con la desigualdad sexual desde sus inicios. Esto es así porque «El trabajo reproductivo, en el que se incluye el trabajo doméstico, el

cuidado de las personas, la educación y el afecto, se le ha asignado, tradicionalmente, a las mujeres. Se considera como algo ‘natural’ de ellas.» (Instituto Andaluz de la Mujer, 2008). Sin embargo, el problema aparece cuando las mujeres comienzan a incorporarse al mercado laboral, pero sin abandonar el espacio familiar, haciendo que la mujer asuma una doble jornada laboral, repercutiendo esto en su salud y su calidad de vida (Instituto Andaluz de la Mujer, 2008). Por tanto, los desequilibrios entre la vida laboral y la familiar no es solo un asunto de bienestar económico y social, sino también de igualdad y justicia social.

Por otro lado, también debemos matizar que se va a centrar en uno de los agentes implicados en materia de conciliación: el conjunto empresarial. Sin embargo, cabe destacar que esta investigación se enmarca en el estudio de un colectivo de empresas aún más reducido: las empresas de inserción social en la comunidad de Madrid. La razón detrás de la decisión de elegir a este colectivo es intentar dar respuesta a la pregunta de cómo se aborda la problemática de la conciliación en estas empresas, distinguidas por tener una razón social más enraizada.

La conciliación laboral es un asunto multidimensional en la que diversos mecanismos deben trabajar juntos: Administraciones Públicas, organizaciones sindicales, población trabajadora y el conjunto empresarial (Fundación Mujeres, 2010). Las empresas deben idear y aplicar fórmulas que permitan la compatibilidad de la vida laboral con la personal y la familiar del trabajador a través de actividades de concienciación, códigos internos de conducta, mejora de calidad de las condiciones laborales del empleado, etc. (Dirección General de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Madrid, s.f.).

1.2 Justificación

1. 2.1 *Estado de la cuestión*

En primer lugar, el concepto de conciliación laboral ha sido estudiado por muchos investigadores sociales tanto como un fenómeno social como económico. Para entender el problema de la conciliación primero se deben comprender las dinámicas de interrelación entre las esferas de la persona nombradas en el anterior epígrafe. En este aspecto, una investigación relevante es la titulada *The Relation Between Work-Family*

Balance and Quality of Life, en la cual se define la conciliación laboral como «el grado en que una persona está comprometida e igualmente satisfecha con su papel en el trabajo y su papel en la familia» (Greenhaus, Collins y Shaw, 2003, pág. 513). Este trabajo señala, por tanto, que el problema de la conciliación debe ser abordado desde tres ópticas: la temporal (igual cantidad de tiempo dedicado a ambas tareas), la participativa (igual nivel de participación en ambas esferas) y la satisfactoria (estar igual de satisfecho con ambas responsabilidades).

Para enmarcar la investigación en cuanto al concepto de conciliación más concreto que tenemos en España, sus aplicaciones, ventajas e inconvenientes y distintos actores implicados, contamos con varios documentos de interés. En primer lugar, contamos con un documento titulado «Hablemos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en nuestras empresas» (s.f.) que cuenta con la autoría de la Dirección General de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Madrid. Este documento es particularmente útil para esta investigación porque ofrece una detallada evolución histórica del conflicto familia-trabajo para las mujeres trabajadoras. Además, propone una larga lista de recomendaciones para el diseño de medidas a favor de la conciliación en el ámbito empresarial. En segundo lugar, encontramos un extenso documento elaborado por la Fundación Mujeres (2010) y editado por el Ministerio de Igualdad del Gobierno de España, titulado «Conciliación de la vida laboral, familiar y personal». Este documento es útil en dos aspectos principales: por un lado, en cuanto al análisis de los componentes de las dos leyes para promover la conciliación de las mujeres trabajadoras y, por otro, por la extensa de buenas prácticas desarrolladas por empresas que nos ofrece.

Hay numerosas investigaciones que tratan cómo abordar el problema de la conciliación en el mundo empresarial. Entra ellas cabe destacar la investigación titulada «Las grandes empresas y la conciliación de la vida laboral y personal en España» (Meil, García, Luque y Ayuso, 2008). En ella, sus autores analizan la conciliación como herramienta para contribuir a la igualdad de los hombres y mujeres en el entorno empresarial, buscando plasmar la percepción que tienen los directivos de recursos humanos de grandes empresas españolas, así como las políticas que han empleado, tanto con cuestionarios propios como de fuentes secundarias.

Una segunda investigación muy relevante en esta línea es la realizada por Albert *et al.*, (2010), en el marco de la Universidad Complutense, bajo el título «Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador. Problemas y ventajas para la empresa». En dicho trabajo se analizan las prácticas de conciliación que han aplicado 228 directivos de Recursos Humanos de empresas de la Comunidad de Madrid. Estas encuestas nos serán muy útiles para enmarcar las preguntas que servirán de base para el presente estudio, así como sus resultados para guiarnos a lo largo del análisis de datos.

Sin embargo, con respecto al estudio de las medidas de conciliación laboral en las entidades sociales hay un vacío considerable. Por tanto, la elaboración de una investigación que relacione la conciliación laboral en el entorno de las empresas de inserción es clave para llenar este hueco investigativo. Además de la justificación académica, personal y socioeconómica, ver el estatus de los esfuerzos para facilitar la conciliación en las Empresas de Inserción puede resultar muy útil para verificar la asociación de ideas común de que el marcado carácter social de una empresa ya implica necesariamente un cumplimiento de estándares sociales de igualdad o promoción de los vulnerables.

1. 2.2 Importancia socioeconómica de la investigación

Además del interés académico, cabe destacar la justificación de esta investigación como estudio capaz de aportar un valor añadido a la sociedad española. Esta investigación se trata de un estudio encargado por la Asociación Madrileña de Empresas de Inserción (AMEI) por lo que las conclusiones y recomendaciones que emanen de este estudio pueden después ser implantadas por las empresas que conforman el grupo. El grupo AMEI cuenta con 15 empresas, habiendo aumentado dicho número en un 87% el último año, y con la previsión de aumentarlo en 4 empresas más a finales de este 2018 (AMEI, 2017). En el plano social, su contribución es innegable: en todos los años que llevan operando, dichas empresas han conseguido la inclusión de un gran número de personas en riesgo de exclusión social en el mercado laboral (contratación de 154 personas en régimen de inserción social en 2017).

Por tanto, la investigación no sólo partirá de datos y casos reales, sino que también tendrá una capacidad transformadora, pudiendo dar recomendaciones que se puedan traducir en la implementación de medidas para mejorar la problemática de conciliación de sus trabajadores. De esta manera, el estudio podría tener un impacto social real, mejorando la calidad de vida de sus trabajadores y contribuyendo a la igualdad social entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Además, las Empresas de Inserción, como el resto de las figuras de economía social, se consideran actores clave de cambio social y catalizadores de la igualdad en el entorno laboral. Citando a Sánchez y Pérez (2015):

En fin, que las empresas sociales, debido a su naturaleza y su *modus operandi*, contribuyen al establecimiento de una sociedad más cohesionada, democrática y activa, y a menudo ofrecen (o deberían ofrecer) unas condiciones laborales favorables, así como el mismo salario por el mismo trabajo, y respaldan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, permitiendo así la conciliación de la vida laboral y personal. (Sánchez y Pérez, 2015, pág. 43).

Sin embargo, el papel social que les caracteriza y que condiciona toda su estructura y funcionamiento, puede no ser garantía suficiente de igualdad interna en las organizaciones.

1. 2.3 Motivaciones personales

Las razones personales para la elaboración de este Trabajo de Fin de Grado son varias. En primer lugar, como estudiante de ADE tengo la sólida convicción de que podemos transformar el sistema económico en más inclusivo y justo para todos, de tal manera que sea un fiel reflejo de la sociedad en la que vivimos. Esta necesaria transformación se tiene hoy en día muy asumida cuando hablamos de hacerla más eficiente con respecto al uso de recursos y al cuidado del medio ambiente, pero no está ni de lejos asumida como una obligación de hacer que el tejido empresarial sea capaz de incluir la diversidad social. El hecho de que esta investigación se centre en las empresas de carácter social es porque tengo la convicción de que las empresas que sirven a la

sociedad deben hacerlo de la mejor manera posible, sirviendo tanto a los consumidores como a sus propios trabajadores de la manera más justa posible.

En segundo lugar, como estudiante y mujer me preocupa mucho la carga que puede suponer tener que asumir una doble jornada laboral en el futuro. Además, una poderosa razón para elaborar este TFG es, además de mi preocupación personal, mi compromiso con el movimiento feminista que hace que intente aportar a la lucha por la igualdad del hombre y la mujer con cada oportunidad tanto personal como académica que tenga. La contribución de este estudio es doble: por un lado, me va a aportar un gran abanico de conocimientos sobre cómo buscar la manera óptima para manejar el conflicto en mi futura vida laboral, y por otro lado, puede aportar al colectivo de mujeres empleadas en empresas de inserción laboral aumentando su conocimiento sobre las ayudas que tienen a su disposición, y a los propios gerentes de las empresas de inserción de la comunidad de Madrid sobre su actuación en este ámbito.

En tercer lugar, otro atractivo de este trabajo en la esfera personal es el hecho de que tiene una gran proyección práctica. El estudio responde a una necesidad real, por lo que hará una contribución real, y se realiza bajo encargo específico del grupo AMEI a la Consultoría Social Empresarial. Por tanto, es un estudio que realizamos a partir de datos reales, de las empresas de inserción social de la Comunidad de Madrid y que después se materializará en unas medidas específicas y tangibles.

1.3 Preguntas de investigación

En este trabajo no hablamos tanto de objetivos sino de preguntas de investigación porque consideramos que es más eficaz a la hora de estructurar el análisis del cuestionario y sus resultados. Se tratan de las siguientes:

- 1) ¿Qué prácticas de conciliación laboral (flexibilidad horaria, tele trabajo, medidas de sensibilización, planes de desarrollo profesional, políticas de igualdad de oportunidades, beneficios sociales, etc.) aplican las empresas de inserción social de la Comunidad de Madrid?

- 2) ¿Son estas políticas homogéneas entre las empresas que forman el grupo Asociación Madrileña de Empresas de Inserción (AMEI)?

- 3) ¿Las empresas de inserción laboral de la comunidad de Madrid cuentan con planes de conciliación laboral (conjunto de medidas sistematizadas) específicos para mujeres?

- 4) ¿Existen diferencias entre las medidas de conciliación de las empresas de inserción del grupo Asociación Madrileña de Empresas de Inserción (AMEI) y las del conjunto empresarial general (tanto en cantidad de medidas como en tipología)?

- 5) Basándonos en las medidas de conciliación que aplican y el tipo de colectivo social al que cada una atiende, ¿es el hecho de que sea una empresa con una clara vocación social garante de que cumplan internamente con los estándares de igualdad?

1.4 Metodología y estructura

Esta investigación va a utilizar tanto metodología cualitativa como cuantitativa. La primera consistirá, principalmente, en una revisión de la literatura exhaustiva sobre el tema para lo cual utilizaré las bases de datos tanto públicas (Ayuntamiento y comunidad de Madrid) como privadas (de la propia universidad). Tanto el concepto de conciliación laboral como su implementación como beneficios han sido ampliamente investigados, aunque los estudios empíricos sobre su extensión en la red empresarial no son tan frecuentes. Además de esta revisión más teórica, utilizaremos varias investigaciones sobre conciliación que nos servirán a acotar las preguntas del cuestionario que elaboraremos en la parte empírica. La revisión bibliográfica actuará como la base teórica y mapa conceptual, sobre los cuales se fundamentará el estudio cuantitativo del estudio.

La parte cuantitativa tendrá como base un cuestionario que, junto con los datos que recibamos de la Asociación Madrileña de Empresas de Inserción (AMEI), nos servirán de base para contrastar las preguntas de investigación.

La encuesta se ha enviado a todas las empresas de inserción que forman parte de la Asociación Madrileña de Empresas de Inserción. Por tanto, la población sobre la que trabajamos está formada de 15 empresas. De esta población, nuestra muestra estadística estará formada por 13 empresas, ya que dos de ellas no pueden participar en el estudio por estar (permanentemente o temporalmente) sin actividad. Esta muestra supone el 86,7% de la población total. Al cuestionario respondieron de manera efectiva 11 empresas, lo cual representa el 73,33% de las empresas de inserción de la Comunidad de Madrid.

Por último, la unidad de observación última son los trabajadores de las empresas de inserción laboral de Madrid. De las respuestas recibidas en el cuestionario relativas al número de trabajadores de cada empresa, podemos estimar que operamos sobre una muestra de 70 trabajadores¹.

La encuesta se realizará al director de Recursos Humanos (o persona responsable de la gestión del personal humano) de cada una de las empresas que forman el grupo AMEI. En dicha encuesta se pretenden evaluar las siguientes variables:

- ✓ La presencia de medidas de conciliación en las empresas de inserción laboral, la percepción de los gerentes sobre su utilidad;
- ✓ La efectividad de la comunicación de las mismas
- ✓ Comparar su utilización por parte de los dos colectivos principales de las empresas de inserción (Personal Técnico de Inserción y Personal en Itinerario de Inserción).

El cuestionario está formado por 18 preguntas. Con 4 preguntas de control y el resto enfocadas en las variables anteriores. Se lanzará a través de la plataforma online «encuesta», herramienta que también nos permitirá obtener los datos e indexarlos.

Los datos se analizarán pregunta por pregunta cuidadosamente, extrayendo conclusiones que den respuesta a las preguntas de investigación enumeradas. Finalmente,

¹ 70 personas es el resultado de multiplicar el valor medio de cada intervalo de nº de trabajadores por el número de empresas que han respondido a cada intervalo.

utilizaré herramientas de Excel para la indexación de datos y, además, la herramienta *infogram* para la presentación de los mismos.

1.5 Estructura del trabajo

El trabajo final estará dividido en seis grandes apartados, previamente encabezado por un resumen o *abstract* que recogerá un pequeño anticipo del objeto de la investigación, el método y los resultados y conclusiones.

El primero de ellos, consiste en una *Introducción* del tema a estudiar partiendo de una breve justificación del trabajo junto con una ligera referencia al estado de la cuestión y el hueco que pretende llenar esta investigación. En dicha introducción, resumiremos también el valor añadido que aporta esta investigación. Por último, incluiremos una exposición del objetivo general, la metodología y las preguntas de investigación, para que sirvan de guía y soporte para el resto de la investigación.

Siguiendo esta misma línea, el segundo apartado incluirá el *Marco Teórico* de la investigación, con una revisión bibliográfica de todo lo que se ha investigado al respecto anteriormente sobre la conciliación laboral desde una perspectiva de género en el mundo empresarial. Esta revisión se hará centrándonos en tres aspectos. En primer lugar, analizaremos la literatura existente en relación con el marco conceptual general de la conciliación laboral, y la problemática que supone el conflicto trabajo-familia. En este marco conceptual se incluirá, además del propio concepto per se, los actores involucrados en el conflicto y lo que pueden hacer al respecto (leyes, manuales de buenas prácticas, actividades de conciliación, etc.). En segundo lugar, analizaremos el significado de vulnerabilidad y los componentes de la misma, para comprender más allá del concepto teórico la situación en la que se halla el trabajador de una Empresa de Inserción. En tercer lugar, se definirá la figura de Empresa de Inserción, así como las atribuciones que la Ley española les otorga. En esta misma línea, desarrollaremos dos apartados adicionales, uno sobre la situación de dichas empresas en Madrid, ámbito geográfico de este estudio, y otro sobre las especificidades de las condiciones laborales para el trabajador en itinerario de inserción.

El tercer apartado responde al *Análisis de los resultados*, donde se presentarán los datos ayudándonos con tablas, gráficas e infografías. Esta presentación de los datos dará pie a una discusión sobre los aspectos más interesantes y relevantes del estudio, y además servirá para responder a las preguntas de investigación una por una, analizando si efectivamente existe un cuerpo estructurado de políticas de conciliación y sus características.

El cuarto apartado hará referencia a la *Conclusión, recomendaciones y limitaciones*, donde subrayaremos los puntos más importantes que extraigamos del análisis de datos y responderemos resumidamente la existencia de políticas de conciliación en las empresas de inserción de Madrid. Además, se reconocerán las limitaciones con las que el estudio cuenta, sobre todo presentes en la recopilación de datos y en los últimos pasos de la investigación. Finalmente, se abordará la implicación práctica del estudio (recomendaciones a las empresas de inserción madrileñas) y las futuras líneas de investigación que pueden surgir de este trabajo.

Por último, los dos últimos apartados contendrán la bibliografía y los *anexos*. Así, el quinto apartado será la *Bibliografía* donde se incluirán todas las referencias utilizadas para la investigación, organizadas por orden alfabético y utilizando el marco de citación APA (American Psychological Association).

Capítulo II. Marco teórico

2.1 Las empresas de inserción

Las empresas de inserción son una modalidad de empresa que trata de dar una oportunidad de aumentar la empleabilidad de personas que están más alejadas del mercado laboral, ya sea por ser un colectivo vulnerable que por naturaleza tiene más dificultades (como, por ejemplo, personas ex presidiarias) o que llevan un tiempo sin tener un empleo (personas en paro de larga duración). Como explican Martínez-Rueda, Aróstegui y Galarreta (2018), estas personas tienen que superar numerosos obstáculos para reinsertarse en el mercado laboral por vías tradicionales (como por ejemplo personas con dependencia a su cargo, problemas de salud, etc.) y, por lo tanto, no pueden hacer solamente a través de la facilitación de competencias (Nga y Chan, 2015).

Esto se realiza a través de los programas de transición al empleo, donde se incluyen los de formación, ayudas económicas, servicios de apoyo, búsqueda activa de empleo, o experiencias en puestos reales (Dunn et al., 2016).

Las Empresas de inserción se ubican en este amplio grupo de iniciativas como aquellas forman al individuo a través de una experiencia de trabajo real, en una empresa en funcionamiento, pero que tiene una estructura que facilita su inserción en el mercado laboral, complementando así la labor de los Servicios Sociales de las Administraciones Públicas.

Las empresas de Inserción (EI de ahora en adelante) están reguladas en España por la Ley 44/2007. Esta ley define, en su artículo tres, el concepto de medidas de intervención y acompañamiento de las que venimos hablando de la siguiente manera:

Las medidas de intervención y acompañamiento consistirán en el conjunto de servicios, prestaciones, acciones de orientación, tutoría y procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social encaminados a satisfacer o resolver problemáticas específicas derivadas de la situación de exclusión que dificultan a la persona un normal desarrollo de su itinerario en la empresa de inserción. (Ley 44/2007, Art.3).

Más concretamente, esta ley define la empresa de inserción como sigue:

Tendrá la consideración de empresa de inserción aquella sociedad mercantil o sociedad cooperativa legalmente constituida que, debidamente calificada por los organismos autonómicos competentes en la materia, realice cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación socio laboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario. (Ley 44/2007, Art.4).

De esta definición podemos dilucidar sus tres principales características: (i) es una sociedad mercantil o cooperativa; (ii) realiza una actividad económica de producción de bienes o prestación de servicios; (iii) su fin social es la integración socio laboral de personas en situación de exclusión. Además, debe estar inscrita en el Registro Mercantil y está sujeta a unos requisitos que se verificarán en el proceso de calificación de la misma.

Por su parte, la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES) define en su página web la empresa de inserción como aquella que une el esquema empresarial con técnicas de inserción laboral, produciendo así tanto rentabilidad económica como rentabilidad en términos sociales (ya que las personas que reciben dicha inserción pasan a tener un papel activo en la sociedad y en la economía) (CEPES, 2018). Además, la Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción (FAEDEI), añade un matiz más a la definición en su informe titulado «El Acompañamiento en las Empresas de Inserción, refiriéndose a las empresas de inserción como «(...) estructuras de aprendizaje en forma mercantil (...)», poniendo así el acento sobre el carácter formativo mediante el acompañamiento técnico y personal de estas organizaciones a sus beneficiarios (FAEDEI, 2014, pág. 21).

Una última definición relevante por ser ésta más funcional, es la de Marcuello et al (2010), que define las EI como organizaciones con una doble función: (i) facilitar el acceso al empleo de personas excluidas y, (ii) ejercer actividades económicas (ya sean industriales o de prestación de servicios) que sean viables (Marcuello et al, 2010). Además, estos autores elaboran un conjunto de rasgos diferenciadores clave en las EI, como siguen:

- A. *Objetivo explícito de beneficio a la comunidad*
- B. *limitación de distribución de beneficios;*
- C. *poder de decisión no basado en la propiedad del capital;*
- D. *actividad continua de producción de bienes o servicios;*
- E. *mínimo de empleo remunerado;*
- F. *alto grado de autonomía;*
- G. *nivel significativo de riesgo económico;*
- H. *iniciativa surgida de un grupo de ciudadanos;*
- I. *naturaleza participativa que involucra a las personas implicadas en las actividades.* (Marcuello et al, 2010, pág 26)

En definitiva, las empresas de inserción laboral son una modalidad alternativa de empresa que pretende, con el apoyo de técnicos en inserción, dar una oportunidad a aquellas personas que tienen mayor dificultad de acceso al mercado laboral fomentando su entrada en el mismo a través de una experiencia laboral en un puesto real, complementado con medidas de desarrollo profesional y personal. A raíz de su fórmula que conjuga lo económico y lo social en perfecta armonía, se puede concluir que, además de una forma de poner la economía al servicio de las personas, son una herramienta clave de justicia social y desarrollo.

2.2 Los colectivos en situación de vulnerabilidad

En segundo lugar, cabe preguntarse qué se entiende por persona en riesgo de exclusión. Esta última consideración es muy importante ya que es el colectivo objeto directo del estudio y es muy importante analizar su significado en profundidad. El concepto de riesgo de exclusión nació en Francia en el año 1941 haciendo referencia a personas que, sin contar con la cobertura de un seguro social, experimentaban «problemas

sociales» y que se ha ido introduciendo en el marco normativo social europeo con significados más cercanos al concepto de carencia (Afonso y Sastre, 2017).

Según Llano Ortiz (2018), la exclusión social es una «*situación de desfavorecimiento o desigualdad, que deja los individuos fuera de algún tipo de sistema (laboral, económico, social, político, cultural, etc.), y que limita las oportunidades de acceso a mecanismos de protección*» (Llano Ortiz, 2018, pág. 104).

Por otro lado, la Unión Europea, en su estrategia Europa 2020, delimita a las personas en riesgo de pobreza y/o exclusión social de la siguiente manera

Se consideran personas en riesgo de pobreza y/o exclusión social a la población que se encuentra en alguna de las tres situaciones que se definen a continuación. Personas que viven con bajos ingresos (60% de la mediana del ingreso equivalente o por unidad de consumo en el año anterior a la entrevista), y/o personas que sufren privación material severa² (4 de los 9 ítems definidos) y/o personas que viven en hogares con una intensidad de empleo muy baja (por debajo del 20% del total de su potencial de trabajo en el año anterior a la entrevista) (INE, 2016).

Los datos de pobreza y/o exclusión social que proporciona el indicador europeo AROPE (2017) tanto para Europa como para España, siguen siendo alarmantes. Según dicho informe, el 27,1% de mujeres se encuentra en riesgo de pobreza y/o exclusión. De hecho, según el informe AROPE elaborado por Llano Ortiz (2017), por segundo año consecutivo la tasa AROPE femenina aumenta y, por primera vez desde 2012, vuelve a ser mayor que la masculina.

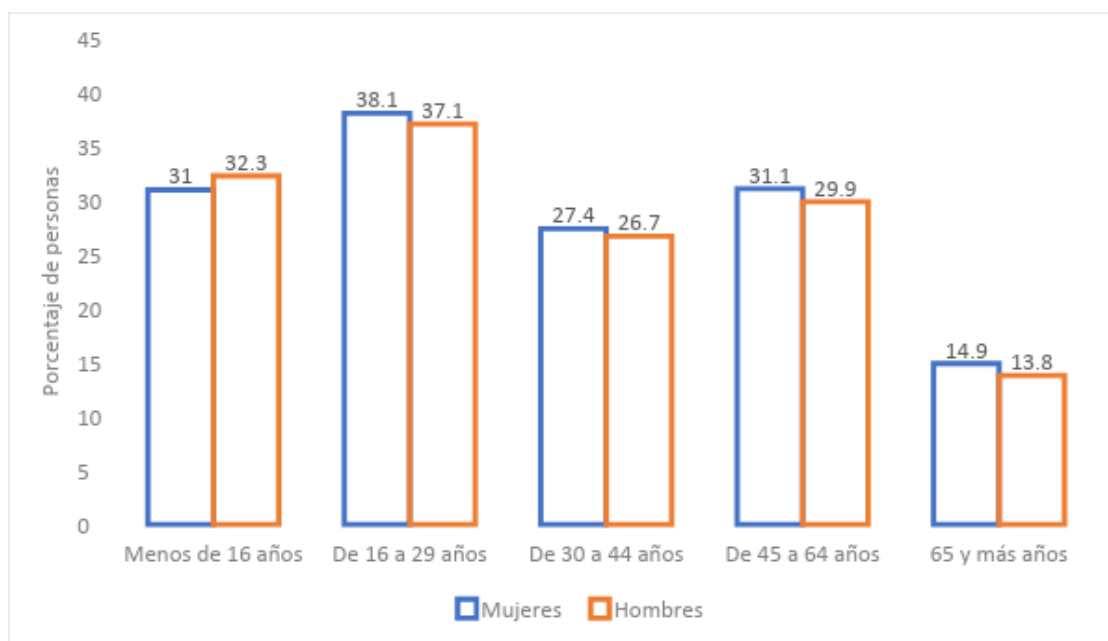
² La carencia material severa es la proporción de la población que vive en hogares que carecen al menos de cuatro conceptos de los nueve siguientes:

- 1) No puede permitirse ir de vacaciones al menos una semana al año.
- 2) No puede permitirse una comida de carne, pollo o pescado al menos cada dos días.
- 3) No puede permitirse mantener la vivienda con una temperatura adecuada.
- 4) No tiene capacidad para afrontar gastos imprevistos (de 650 euros).
- 5) Ha tenido retrasos en el pago de gastos relacionados con la vivienda principal (hipoteca o alquiler, recibos de gas, comunidad...) o en compras a plazos en los últimos 12 meses.
- 6) No puede permitirse disponer de un automóvil.
- 7) No puede permitirse disponer de teléfono.
- 8) No puede permitirse disponer de un televisor.
- 9) No puede permitirse disponer de una lavadora. (INE, 2016)

Así, la tasa femenina sigue siendo superior habiendo, en el año 2017, 6,4 millones de mujeres y 5,9 millones de hombres en riesgo de exclusión social o pobreza. Estos porcentajes aumentan particularmente al analizar a los rangos jóvenes de edad (16 a 29 años) hasta un 34,8%, demostrando una mayor incidencia de la exclusión social en los jóvenes españoles (Llano Ortiz, 2017).

Además, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) (2016), los jóvenes, de entre 16 a 29 años, son los que más sufren la condición de vulnerable en España y por tanto son un colectivo a tener en cuenta de manera especial. Lo vemos en el siguiente gráfico:

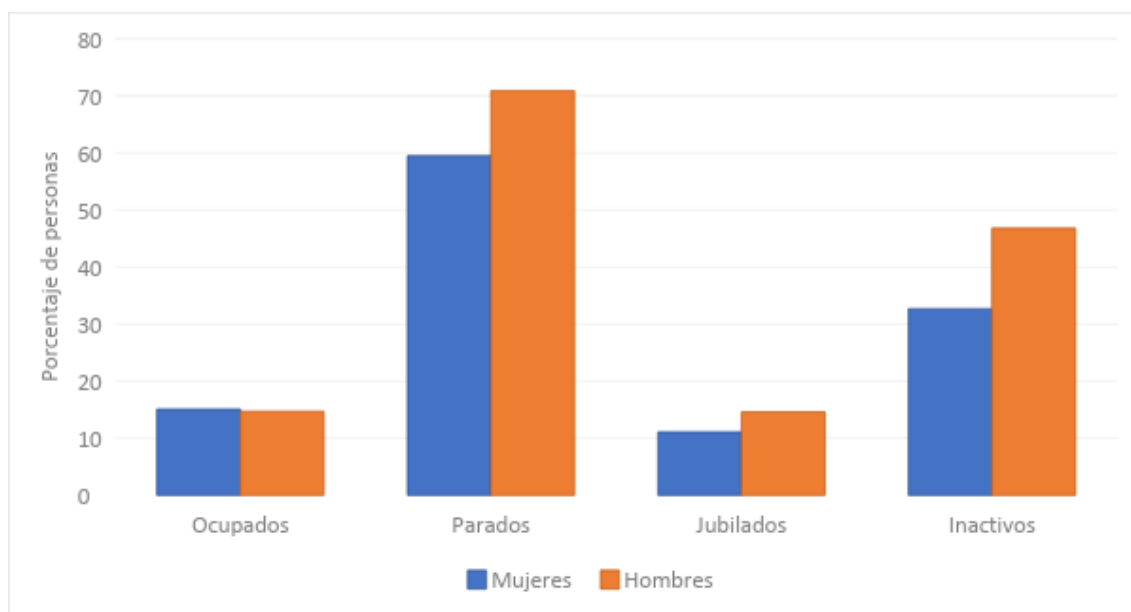
Fig. 1. Tasa de riesgo de pobreza y/o exclusión social por grupos de edad y sexo, España, 2016.



Fuente: Elaboración propia a raíz de la encuesta de Condiciones de Vida, INE (2016).

Además, en España el porcentaje más elevado de mujeres en riesgo de exclusión social corresponde a las mujeres en situación de paro o de inactividad laboral (59,5% y 32,7% respectivamente). Como vemos en el siguiente gráfico, los factores de inactividad o exclusión del mercado laboral (paro) son determinantes en la vulnerabilidad de una persona.

Fig. 2. Población (18 o más años) en riesgo de pobreza o exclusión social (Estrategia Europa 2020) por situación laboral y sexo. España, 2016.



Fuente: Elaboración propia a raíz de la encuesta de Condiciones de Vida, INE (2016).

En este caso, las empresas de inserción tratan de paliar la exclusión de las personas del mercado laboral, elemento importante del fenómeno de la exclusión social. De hecho, muchos estudios han demostrado que la realización de las aspiraciones profesionales es, en la mayoría de los casos, un factor clave para la felicidad de las personas. Como destaca Rubio Arribas (2006), la exclusión social incluye tanto los aspectos de pobreza material como aquellos que están relacionados con derechos sociales y políticos como por ejemplo la precariedad del acceso al mercado laboral o la violación de sus derechos humanos.

Además, este autor especifica que la exclusión socio-laboral no consiste solo en el desempleo, sino que también incluye las «subocupaciones» (con salarios inferiores al mínimo legal), ocupaciones no cualificadas, precariedad en las condiciones o imposibilidad por barreras como la falta de experiencia o la discapacidad (Rubio, 2006).

En este sentido, la ley realiza una enumeración exhaustiva que hace de los trabajadores que una empresa de inserción puede contratar en itinerario de inserción:

- ✓ Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción;
- ✓ Personas que no pueden acceder a las prestaciones de RMI bien por falta de residencia/empadronamiento o por haber agotado el plazo;
- ✓ Jóvenes procedentes de Instituciones de Protección de Menores;
- ✓ Personas con problemas de drogodependencia o en rehabilitación de los mismos;
- ✓ Internos de centros penitenciarios que tengan permitido el acceso a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos;
- ✓ Menores internos, así como los que están en libertad vigilada y los ex internos;
- ✓ Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las CCAA y Ceuta y Melilla;
- ✓ Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social de las CCAA y Ceuta y Melilla. (Ley 44/2007, Art.2)

Las empresas de inserción inciden sobre el ámbito laboral de la exclusión social porque, como hemos visto estadísticamente y teóricamente, el hecho de estar fuera del mercado laboral (ya sea en régimen de paro o de inactividad) tiene un peso determinante en la condición de vulnerabilidad de la persona. En este sentido, las definiciones de colectivo vulnerable varían mucho, sobre todo cuando la variable de análisis, la exclusión laboral, es tan multidimensional. Por tanto, para no perder de vista el público objetivo de las empresas de inserción debemos ceñirnos a la existencia de dos variables específicas: (i) que haya una discriminación por razón de sus circunstancias a la hora de acceder a un puesto de trabajo; (ii) cualquiera sea la forma en la que se manifieste esta discriminación: dificultades de acceso al puesto, relegación a condiciones de precariedad laboral, etc.

2.3 Las condiciones laborales en las empresas de inserción

Para cumplir con su objetivo de inclusión, las EI deben pactar una guía pautas marcadas con los Servicios Sociales que refieren a la persona vulnerable que luego debe dar forma al contrato con el que se incorporará a la EI, conocida como «itinerario de inserción». Estos programas los elaboran el Personal Técnico de Acompañamiento en conjunción con los ya mencionados Servicios Sociales. Por lo tanto, destacan tres figuras

en las empresas de inserción: la Persona Trabajadora en Inserción (PTI), el Personal Técnico de Acompañamiento (PTA) y el Personal Técnico de Producción (PTP).

En dichos itinerarios de inserción deben incluirse todas las condiciones de trabajo y de contrato incluidas en la ley y, además, «procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social» (Comunidad de Madrid, 2018). Esta consideración es clave para nuestro trabajo, ya que supone el fundamento clave de la responsabilidad que tienen las EI de poner facilidades para la conciliación.

Estos itinerarios de inserción, que tienen una función clave de acompañamiento, deben ser, en primer lugar, diseñados en un marco de respeto a la identidad, de manera que (FAEDEI, 2014):

- Fomenten la participación y autonomía de la persona de manera que los intereses y objetivos del beneficiario sean siempre prioritarios;
- Estén personalizados a cada beneficiario, en función de las necesidades de su dimensión social;
- Tengan una constante autocrítica y revisión, buscando maximizar el impacto sobre el beneficiario;
- Se planeen con una visión integral de la persona y a raíz de un trabajo «en red» entre las entidades y los Servicios Sociales.

De la ley estatal que regula las EI, podemos extraer que las principales especificaciones laborales en los itinerarios de inserción son las siguientes (Ley 44/2007):

- El contrato, siempre con una duración finita, puede concretarse en una modalidad de tiempo completo o parcial.
- El contrato debe tener una duración mínima de 12 meses y máxima de 32.
- No pueden ser contratados aquellos trabajadores que hayan participado en un itinerario de inserción en los últimos 2 años.

- El contrato laboral hará referencia a una relación con el trabajador de prestación de servicios por cuenta ajena.
- Bajo aceptación de los Servicios Sociales competentes, las faltas o ausencias laborales que vengán producidas por la condición que les hace vulnerables, se consideran justificadas.
- La contratación de trabajadores bajo un itinerario de inserción permite a las empresas obtener las ayudas y bonificaciones estipuladas en el artículo 16 de la ley citada.

Como vemos, las EI deben elaborar un itinerario de inserción que incluya los mínimos incluidos en la normativa vigente y que, además, esté personalizado al contexto socioeconómico de la propia empresa y a las necesidades del beneficiario. En la alineación de la adecuación al puesto y la situación de vulnerabilidad de la persona entra en juego la conciliación, ya que las dificultades de conciliación laboral-familiar podrían ser un obstáculo mayor en la efectiva integración de estas personas en el mercado laboral. De hecho, la conciliación se vuelve un factor clave para que la salida de la situación de exclusión por razón laboral sea efectiva y se realice de manera saludable para el beneficiario.

Existen dos modalidades en los contratos de inserción: (i) «Contrato temporal del fomento del empleo», del que venimos hablando en este epígrafe; y (ii) «Contrato de formación y aprendizaje», que va dirigido especialmente a aquellas personas que no gocen de cualificaciones necesarias para acceder al mercado laboral (Consejería de Políticas Sociales y Familia, 2016).

Sin embargo, los itinerarios de inserción no se elaboran con total libertad si no que hay algunas guías comunes a seguir para diseñar estos programas. Además, los itinerarios no deben ceñirse a cuestiones meramente laborales y/o legales, sino que tienen una visión holística de la integración, incluyendo así cuestiones de desarrollo personal y social. FAEDEI resume estas líneas maestras en tres áreas competenciales principales en las que todo itinerario de inclusión debe incidir:

1. Competencias Técnico-profesionales → contenidos específicos de un puesto de trabajo y medidas de protección y seguridad que van ligadas a él, impartiendo al beneficiario formación para adquirirlas si fuese necesario.
2. Competencias Socio laborales → competencias interpersonales en el espacio de trabajo como el autocontrol o el trabajo en equipo y actitudes básicas en el entorno laboral como la responsabilidad o la adaptabilidad.
3. Competencias personales → el acompañamiento en las EI no es sólo técnico, sino que también va encaminado a fomentar el desarrollo personal con competencias como la autoestima o la gestión doméstica.

Fig.3 Cuadro resumen de competencias propuestas por FAEDEI

ÁREA COMPETENCIAL		COMPETENCIAS
COMPETENCIAS TÉCNICO-PROFESIONALES		Específicas para cada puesto de trabajo
COMPETENCIAS SOCIOLABORALES	COMP. SOCIALES E INTERPERSONALES EN EL ÁMBITO LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Autocontrol • Trabajo en equipo • Ejercicio de derechos y obligaciones y gestión de las relaciones laborales • Búsqueda activa de empleo
	COMP. METODOLÓGICAS / ACTITUDES BÁSICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Confianza • Responsabilidad • Adaptación • Productividad • Iniciativa • Apariencia e imagen personal
COMPETENCIAS PERSONALES		<ul style="list-style-type: none"> • Autoestima • Capacidades físicas • Cuidado personal • Salud y seguridad • Alfabetización • Manejo de recursos comunitarios • Gestión doméstica • Autonomía y planificación de la vida laboral y familiar

Fuente: Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción (FAEDEI), (2014). El acompañamiento en las Empresas de Inserción.

Las ayudas para la conciliación laboral son clave para que las tres dimensiones competenciales se desarrollen correctamente. En primer lugar, muchos estudios han demostrado que son clave para aumentar la eficiencia y el rendimiento del trabajador, haciéndole más fácil el proceso de aprendizaje y desempeño de los contenidos específicos del puesto. En segundo lugar, una buena conciliación laboral y familiar es muy importante

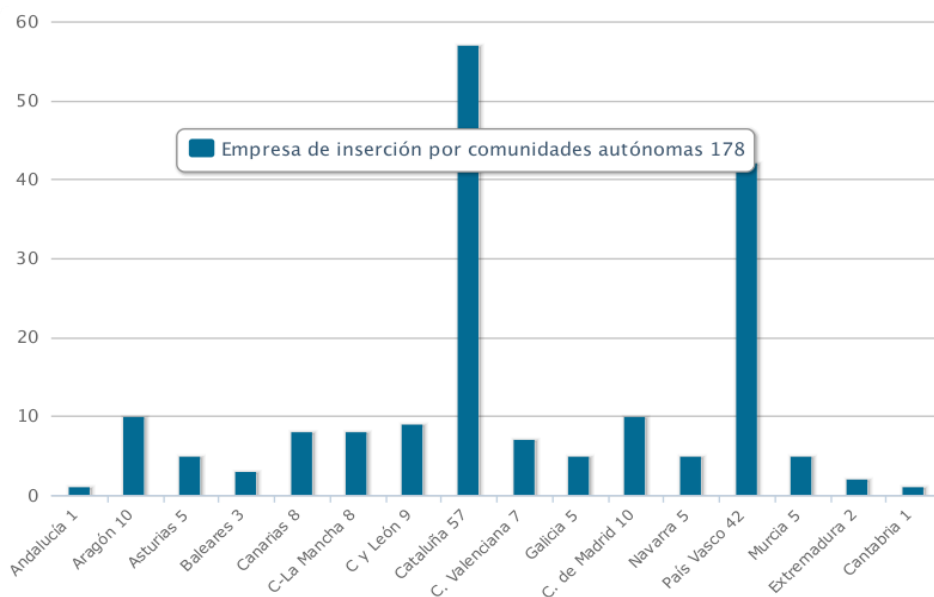
para las competencias Socio-laborales y personales ya que la armonía entre las dos esferas de la vida de una persona tiende a aumentar sus niveles de equilibrio y estabilidad emocional. Estas dos características son una sólida base para el desarrollo de mejores habilidades personales, como la autoestima, e interpersonales, como las habilidades sociales.

2.4 Las empresas de inserción en Madrid

Los datos exactos sobre las entidades sociales y las empresas de inserción en España no están del todo claros y hay muchas discrepancias en las cifras en función de la entidad o institución que elabore la estadística. Por esta razón, vamos a considerar los datos elaborados por CEPES (la Confederación Empresarial Española de Economía social), por ser referente en el sector, y los de la Asociación Madrileña de Empresas de Inserción, por ser el colectivo de empresas objeto de estudio en este trabajo.

Según datos de la Confederación Empresarial Española de Economía Social (CEPES) (2018), hay en España 43.435 entidades de Economía Social de las que 178 son empresas de Inserción, de las cuales 10 están basadas en Madrid. La distribución de dichas empresas las podemos apreciar en el siguiente gráfico, elaborado por CEPES a partir de los datos de 178 empresas de inserción representadas por FAEDEI:

Fig. 4. N° de empresas de inserción de España, 2018.



Fuente: Confederación Empresarial Española de la Economía Social – CEPES (2018). Estadísticas Estatales | N° de entidades de la Economía Social. [En línea]. Disponible en: https://www.cepes.es/social/estadisticas&e=entidades_evolucion

Si contrastamos esto con la información de la Asociación Madrileña de Empresas de Inserción (AMEI), paraguas bajo el cual se agrupan todas las EI de Madrid, en la Comunidad de Madrid encontramos 14 empresas. Las confederaciones de empresas sociales son importantes, tal y como detalla la Ley estatal 44/2007 en su artículo 16.6, para desempeñar funciones de información, asistencia jurídica y técnica, seguimiento, análisis estadísticos y defensa de los intereses de las empresas de inserción en cada comunidad.

Siguiendo los datos de la Consejería de Políticas Sociales y Familia (2016), podemos afirmar que la mayoría siguen un esquema de Sociedad Limitada. Además, quizá respondiendo a las tendencias mayoritarias en España o a la menor inversión que suelen conllevar, aproximadamente la mitad operan en el sector servicios.

En Madrid, las EI están específicamente reguladas por el Decreto 32/2003, de 13 de marzo, de la colaboración de las empresas de promoción e inserción laboral de las personas en situación de exclusión social con la Comunidad de Madrid y que establece las ayudas correspondientes.

2.5 La conciliación laboral desde una perspectiva de género

Según Greenhaus, Collins y Shaw (2003), la conciliación laboral, desde una perspectiva neutra en cuanto a género, es

el grado en que una persona está comprometida e igualmente satisfecha con su papel en el trabajo y su papel en la familia. implica encontrar el grado de equilibrio entre la vida personal y familiar desde tres puntos de vista:

- *Temporal: igual cantidad de tiempo dedicado al trabajo que a la familia*
- *Participativo: igual participación*

- *Satisfactorio: igual satisfacción.* (Greenhaus, Collins y Shaw, 2003).

A pesar de tratarse de un concepto neutro en su naturaleza, la conciliación laboral suele ir acompañada del matiz de la razón de género porque las dificultades para conciliar inciden de una manera más especial en las mujeres por lo que se conoce como «doble jornada» (Gobierno de España, 2010). Este fenómeno se da cuando muchas mujeres deben compaginar un trabajo remunerado con un trabajo doméstico que, a menudo, permanece en la sombra (trabajo doméstico, cuidado de los hijos y de personas dependientes...).

Durante la década de los 50, y hasta bien entrados los años 80, el esquema de reparto de tareas en la sociedad era rígido: las tareas familiares y reproductivas caían sobre la mujer, mientras que el hombre asumía la carga financiera y laboral de la familia. En los años 80, con la masiva incorporación de la mujer al trabajo, nace la problemática de la conciliación desde una perspectiva de género (Dirección General de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Madrid, s.f.).

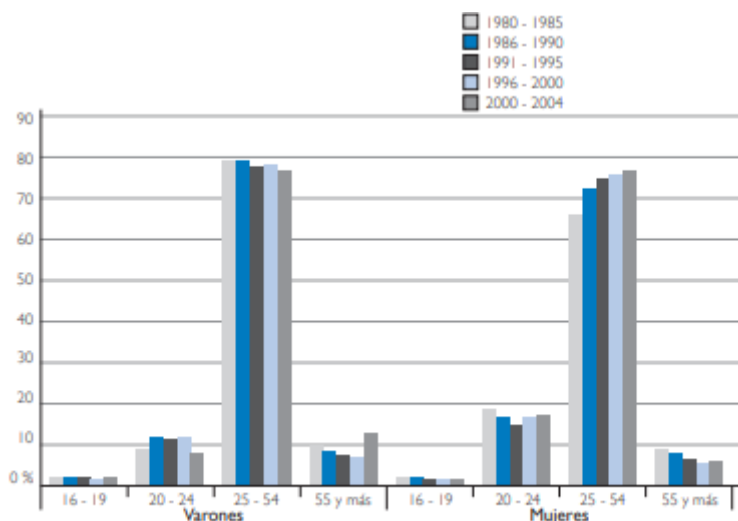
La cuestión nacerá a raíz del carácter desigual de dicha incorporación ya que las mujeres sumaron la recién adquirida responsabilidad profesional a la carga familiar, no repartida con el hombre (Gobierno de España, 2010).

A pesar de que dicho esquema de responsabilidades ha ido evolucionando hacia uno más igualitario, con significativos avances en los años 90, el trabajo doméstico sigue siendo percibido como responsabilidad más relativa a las mujeres que a los hombres (Dirección General de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Madrid, s.f.). Por un lado, vemos una clara preferencia hacia el reparto igualitario de tareas: el 83% de los jóvenes españoles prefieren una situación en la que «los dos trabajan y comparten por igual las tareas del hogar y el cuidado de los hijos», a una en la que las mujeres trabajen menos horas para poder asumir la carga familiar (10,3%) (CIS, 2003).

Por otro lado, paradójicamente las mujeres siguen asumiendo una carga significativamente mayor de trabajo doméstico que los hombres, como se puede apreciar en el gráfico 2. Además, las carreras profesionales de las mujeres siguen siendo hoy en día mucho más vulnerables al aumento de carga familiar, como vemos en la relación entre trabajo y maternidad: la tasa de actividad femenina disminuye al aumentar el número de hijos por familia, mientras que la tasa masculina, por el contrario, aumenta (López López;

Valiño Castro, 2004: 50). Con esto apreciamos que, si bien es verdad que ha habido muchos avances en materia de igualdad de sexos a la hora de facilitar la conciliación entre el trabajo y la familia, siguen vigentes en gran medida los roles de familia más tradicionales.

Fig. 5. Tiempo dedicado al trabajo remunerado y doméstico. Hombres /Mujeres. España 1980-2004



Fuente: Gráfico elaborado por la Dirección General de Igualdad de Oportunidades del ayuntamiento de Madrid, s.f.; a partir de datos del Instituto de la Mujer.

Además, es necesario resaltar una segunda justificación sobre la necesidad del enfoque de género en este asunto. Algunos autores (Scott, 1984; Maestro y Martínez, 2003; Damonti, 2014bis), defienden que exista una «feminización» de la exclusión o una «sobrerrepresentación femenina» en el ámbito de la exclusión, argumentando que hay una especial tendencia de las mujeres a sufrir situaciones de vulnerabilidad, pobreza o exclusión. En el ámbito laboral, son muchos los estudios que prueban la menor participación femenina en el mercado laboral (tasas de actividad) y peores condiciones laborales para las mujeres (segregación por sexo, brecha salarial, etc.), y por tanto mayor vulnerabilidad en cuanto a acceso al mismo (Damonti, 2014).

Si bien es cierto que decir que la exclusión tiene género es una expresión que puede ser algo radical, es un hecho que las mujeres se presentan como un grupo social

vulnerable ya que no cuentan con una igualdad plena de derechos ni oportunidades que los hombres, especialmente en el ámbito laboral. Existe una brecha en la tasa de actividad de 11,7% entre hombre y mujeres, siendo ésta más baja en el caso de las mujeres. Dicha tasa de actividad femenina, además, se reduce tras el matrimonio, mientras que la del hombre aumenta (Damonti, 2014); evidenciando una clara exclusión del mercado laboral de la mujer, cuyo trabajo queda supeditado a la familia, es decir exclusión laboral por el mero hecho de ser mujer.

Sin embargo, el matiz alarmante no es la exclusión por razón de género, si no que a dicha condición se le suman otras situaciones de exclusión tanto únicas en su sexo - por ejemplo, la prostitución - como genéricas - por ejemplo, drogodependencia o raza-. Por tanto, de forma muy común a la mujer se le achaca una doble exclusión: «la de género y la del colectivo» (Rubio, 2006).

Por ello es tan importante añadir la perspectiva de género al estudio de la exclusión socio-laboral, porque las distintas situaciones de exclusión afectan de distinta manera a los hombres y las mujeres.

Por tanto, todos los agentes económicos deben tener una agenda de conciliación que, si bien aplique a todos sus trabajadores, incidan especialmente sobre la casuística de las mujeres. Los agentes involucrados en este caso son el Estado, las Comunidades Autónomas, los sindicatos, las empresas y la sociedad civil. En este trabajo, por la naturaleza de su objeto de estudio haremos hincapié en dos de estos agentes: la empresa y el estado - cuya legislación es la base para los programas de las empresas-.

En el caso del Estado, las leyes que aplican en lo referente a la conciliación laboral en España son dos:

- I. *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva d mujeres y hombres*
- II. *Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*

En ellas se contemplan varios instrumentos de conciliación. En primer lugar, cabe destacar los permisos retribuidos:

- a. Maternidad: 16 semanas de permiso (+2 en caso de hijos con discapacidad)
- b. Paternidad: 4 semanas desde la reforma de 2011
- c. Lactancia: 1h diaria que puede ser acumulada en días libres.
- d. Derecho a vacaciones fuera de los plazos de permiso por maternidad y paternidad.
- e. Otros permisos en caso de fallecimiento u hospitalización de los hijos

En segundo lugar, y siendo más importante para este trabajo, la normativa vigente contempla también permisos no retribuidos:

- a. Reducción de jornada para el cuidado de menores de 8 años de edad o personas con discapacidad.
- b. Excedencias voluntarias (4 meses a 5 años) o de Guarda legal (0-3 años) para el cuidado de los hijos.

En tercer lugar, también incluye mecanismos de protección de que los trabajadores con una situación de vulnerabilidad que haga más difícil la conciliación como medidas contra el despido e indemnizaciones y especificaciones para las negociaciones en los convenios colectivos.

El segundo agente poderoso en este panorama que encontramos es la empresa, que actúa de complemento a las políticas legislativas del Estado. Según un informe de 2010 de la Fundación Mujeres y el Gobierno de España, existen 5 tipos de medidas de conciliación:

- a. Aquellas destinadas a ampliar la normativa (permisos y excedencias por períodos más extensos)
- b. Aquellas destinadas a flexibilizar los horarios y el espacio de trabajo

- c. Servicios e información para facilitar el cuidado de personas dependientes
- d. Medidas acordes a una cultura corporativa de conciliación de la vida familiar y laboral y bienestar del trabajador (ayuda de psicólogos, no establecer reuniones fuera de los horarios de trabajo, formación y oportunidades de promoción, etc.)
- e. Medidas complementarias de mejora de la calidad de vida (beneficios sociales, asesoramiento, etc.).

Algunos ejemplos propuestos en dicho informe como «buenas prácticas» son: flexibilidad de horarios de entrada y salida, teletrabajo, información sobre centros de cuidado de personas dependientes, reserva de escuelas infantiles próximas al lugar de trabajo, personalización de los horarios a la situación del trabajador, etc. (Fundación Mujeres, 2010).

Actualmente, hay muchas empresas que prefieren enfocar los planes de conciliación desde un punto de vista mucho más holístico, subrayando la necesidad de un programa que fomente estilos o de vida saludables, equilibrio laboral y familiar, un entorno de trabajo sano y, en definitiva, el bienestar general del trabajador. Un caso de una planificación más transversal de la conciliación laboral es el Plan Equilibra de Campofrío (Ortuño, 2018), que actúa tanto en el bienestar de los empleados como en cada elemento de su cadena de valor. Es un plan que incluye 65 medidas distribuidas en los siguientes temas: desarrollo personal y profesional, flexibilidad temporal y espacial, calidad del empleo, liderazgo y estilo de dirección, igualdad de oportunidades y apoyo a la familia.

Sin embargo, las empresas no lo hacen de manera altruista y solamente movidos por un puro deseo de justicia social, sino que se benefician enormemente de estas medidas. Algunos de estos beneficios son los siguientes (Dirección General de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Madrid, s.f.):

- Aumento del sentimiento de identificación y compromiso con la empresa
- Mejora del clima laboral
- Captación y retención del talento

- Reducción del absentismo
- Reducción de la rotación (y, por consiguiente, de los costes de sustitución y reincorporación)
- Mejora de la productividad
- Aumento de la imagen corporativa por ser una poderosa herramienta de Responsabilidad Social Corporativa

Capítulo III. Análisis

3.1 Presentación de los datos

3.1.1 *Presentación de la muestra*

La muestra inicial que se planeó para este trabajo de 13 empresas ha quedado reducida a 11 debido a que dos encuestados no contestaron de forma completa y/o correcta por lo que se ha decidido invalidar dichas respuestas. Las dos primeras preguntas eran de control, haciendo referencia a la línea de actividad de la empresa y al cargo de la persona encuestada. Aunque la segunda no tiene relevancia para el análisis, la primera resulta un buen punto de partida.

De las 11 empresas encuestadas, cabe destacar que el 27,27% se dedicaba al sector de la fabricación, sobre todo de textiles (bolsos, complementos, artículos infantiles, etc.) y artesanía (estuchería, encuadernación, libros, etc.). Asimismo, el 54,55% de las empresas de la muestra se dedican al sector servicios, como ya adelantamos en el marco teórico de este trabajo. Estos servicios son muy variados, yendo desde servicios de limpieza, mantenimiento y hostelería hasta apoyo a otras empresas. Así, la distribución por líneas de actividad es la siguiente:

Fig. 6. Líneas de actividad de las empresas encuestadas

Actividad	Nº de empresas	Porcentaje de empresas
Fabricación	3	27,27%
Serv. limpieza y mantenimiento/restauración	2	18,18%
Apoyo a empresas	2	18,18%
Serv. Hostelería	2	18,18%
Serv. mensajería y transporte	1	9,09%
Serv. Gestión	1	9,09%
Total	11	100%

Fuente: Elaboración propia a raíz de la encuesta realizada para este estudio.

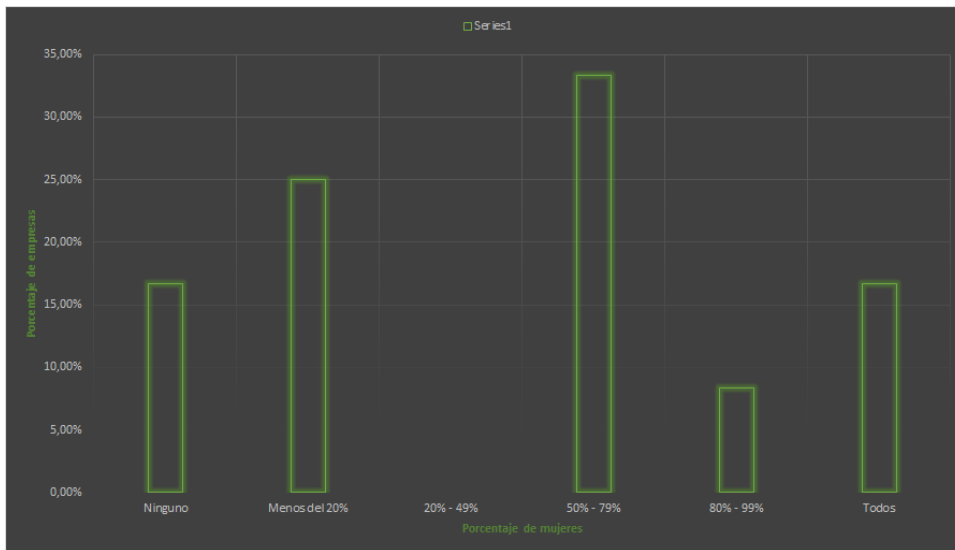
En cuanto a las variables de control, cabe destacar que el 75% de la EI encuestadas tienen entre 6 y 15 trabajadores, por lo que el tamaño de las mismas suele ser muy reducido. Sin embargo, la distribución por sexos de dichos trabajadores es bastante variada, tal y como vemos en los siguientes gráficos.

Fig. 7. Nº de trabajadores en las empresas de inserción laboral de la Comunidad de Madrid



Fuente: Elaboración propia a raíz de la encuesta realizada para este estudio.

Fig. 8. Porcentaje de mujeres en las empresas de inserción laboral de la Comunidad de Madrid, por rangos de porcentajes de trabajadores.



Fuente: Elaboración propia a raíz de la encuesta realizada para este estudio.

Estos dos gráficos sientan la base sobre la que se empieza a construir este marco cuantitativo. Resulta muy llamativo, como analizaremos en el epígrafe dedicado a la discusión, que el 58,33% de las EI de la Comunidad de Madrid cuentan con más de la mitad de la plantilla conformada por mujeres. Esto quiere decir que más de la mitad de

los trabajadores de las empresas de inserción son mujeres, y, por tanto, al trabajar con una población estimada de 70 personas, estimamos un número de 41 mujeres en nuestra muestra.

3.1.2 Sobre las medidas clásicas: modalidades de trabajo y horario

La pregunta número 5 marca el punto de partida para la entrada en materia de conciliación laboral desde una perspectiva de género. El primer tema está relacionado con las distintas modalidades de jornada que existen dentro de las EI (tipología de horario, de jornada, reducción de jornada, horas trabajadas, etc.).

De esta manera, un dato relevante es que casi todas las empresas, responden a partes iguales que el horario lo fija la empresa (45,45% de las empresas) u otros agentes (45,45% de las empresas). A pesar de que la encuesta solicita indicar a qué agente hacen referencia al marcar esta última opción, no se ha rellenado dicha opción. En cualquier caso, conociendo la estructura y funcionamiento de las empresas de inserción, podríamos suponer que en esa opción la mayor parte de empresas hacen referencia a los técnicos de inserción, responsables de elaborar los itinerarios de inserción de cada beneficiario.

Siguiendo con el tema, en relación con las distintas modalidades de puesto de trabajo a nivel de horario, tipo de jornada y localización, y de entre las opciones que se ofrecían en la encuesta³, una amplia mayoría de las empresas –90,91%– ofrecen jornada continua a sus trabajadores, tanto técnicos de inserción como empleados en itinerario de inserción.

La segunda medida más ofrecida es la jornada partida, ofrecida por un 72,73% de las empresas, seguida del trabajo a tiempo parcial con un 63,64%. Estos datos son

³ Opciones ofrecidas en la encuesta:

- Trabajo a tiempo parcial
- Jornada continua
- Jornada partida (mañana y tarde / mañana y tarde y algún día media jornada)
- Jornada intensiva (por ejemplo, viernes por la tarde no laborables)
- Horario en equipos rotativos (por turnos)
- Horario nocturno
- Reducción de jornada
- Trabajo en casa o a distancia (teletrabajo)
- Otros

coherentes con las fórmulas más tradicionales de configuración de la jornada laboral, por lo que no es sorprendente que sean los mayoritarios.

Sin embargo, no solo es importante analizar las medidas que las empresas ofrecen a sus trabajadores, sino también ver si efectivamente las medidas más básicas se están utilizando o no en las empresas de inserción⁴. Por tanto, un segundo tema importante es cómo reaccionan los trabajadores al ofrecimiento por parte de las EI de dichas medidas de conciliación. Además, este análisis también nos permite ver qué medidas son las preferidas por los trabajadores, siendo así un poderoso indicador de las medidas que mejor funcionan en colectivos con vulnerabilidades relativas al acceso al mercado laboral.

Hemos escogido las opciones más básicas porque son las medidas de conciliación más básicas en lo referente a los límites físicos (lugar) y temporales del puesto de trabajo. La implementación y uso de estas medidas supone el primer escalón de las medidas de conciliación en el ámbito empresarial y, por ende, tiene sentido estudiarlas a parte para poder ver cómo de sólida es la base del sistema de conciliación laboral en las empresas de inserción madrileñas.

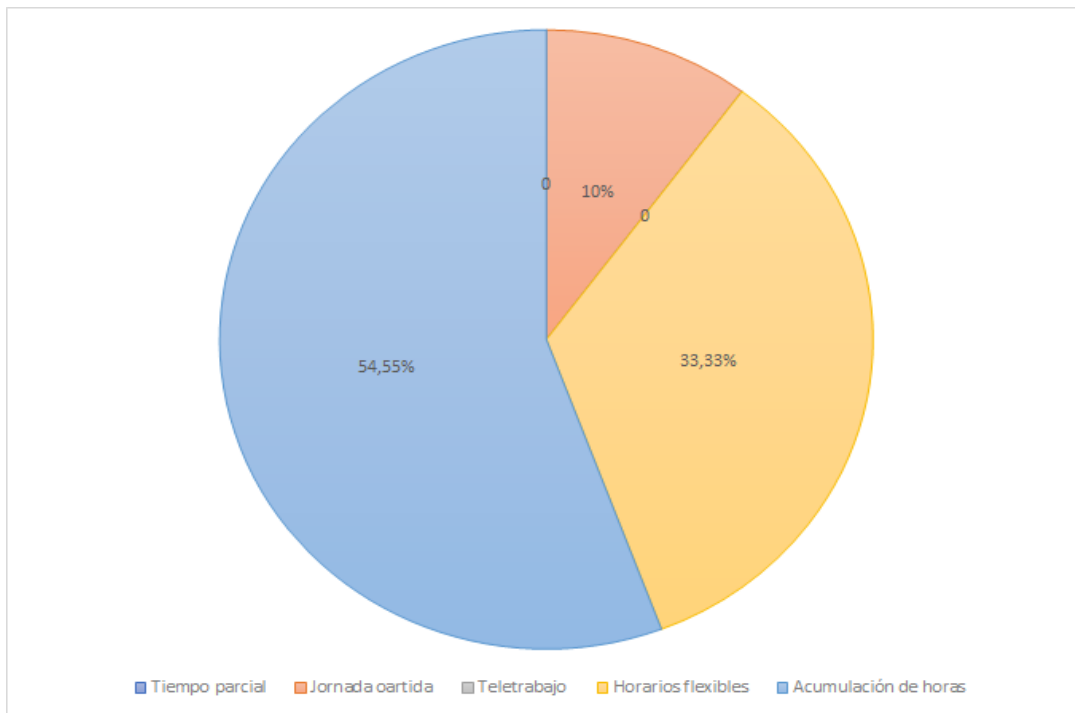
Expondremos estos datos en dos partes: primero, subrayamos los datos principales de manera general, y luego nos centraremos en los dos intervalos superiores de trabajadores (del 26% al 60% - un amplio sector- y del 61-99% -la mayoría-). De manera general, podemos destacar un aspecto negativo y otro positivo. El negativo es el bajo nivel de uso, a rasgos generales, de estas medidas por parte de los trabajadores, ya que los porcentajes en el rango superior de entre el 61% y el 99% de los trabajadores son bastante bajos. Por otro lado, la lectura positiva es que, de media, tan sólo 2 de cada 10 empresas han respondido que ninguno de sus trabajadores participa de alguna de estas medidas. La medida más popular entre los trabajadores es la acumulación de horas de trabajo canjeables por días libres (Bolsa de trabajo), debido a que el 54,55% de empresas declaran

⁴ Para analizar el grado de respuesta en este sentido analizamos el porcentaje aproximado de trabajadores que escogen cada una de las modalidades de trabajo que se refieren a continuación: (i) tiempo parcial; (ii) jornada partida; (iii) teletrabajo; (iv) horarios de entrada/salida flexible, y (v) posibilidad de acumular horas. Para responder, las empresas debían señalar qué porcentaje (expresado en intervalos para que la estimación resultase más sencilla), de trabajadores escogían en su empresa cada una de esas modalidades, siendo los intervalos ofrecidos los siguientes: ((i) ninguno, (ii) <25%, (iii) 25-60%, y (iv) 61-99%).

que la mayor parte de sus trabajadores hacen uso de ella. Por el contrario, la medida menos popular, es el teletrabajo ya que un 62,5% de las empresas declara que ningún empleado hace uso de ella.

Fijándonos en el intervalo porcentual superior, entre el 61 y el 99% de trabajadores, las opciones más elegidas con la acumulación de horas canjeables por días libres y la flexibilidad de horarios de entrada y salida. Los datos obtenidos se ven reflejados en el siguiente gráfico.

Fig. 9. Porcentaje de empresas de inserción que declaran que la mayoría de sus trabajadores (61-99% de los trabajadores) eligen cada medida de conciliación básica, por medida.⁵



Fuente: Elaboración propia a raíz de la encuesta realizada para este estudio.

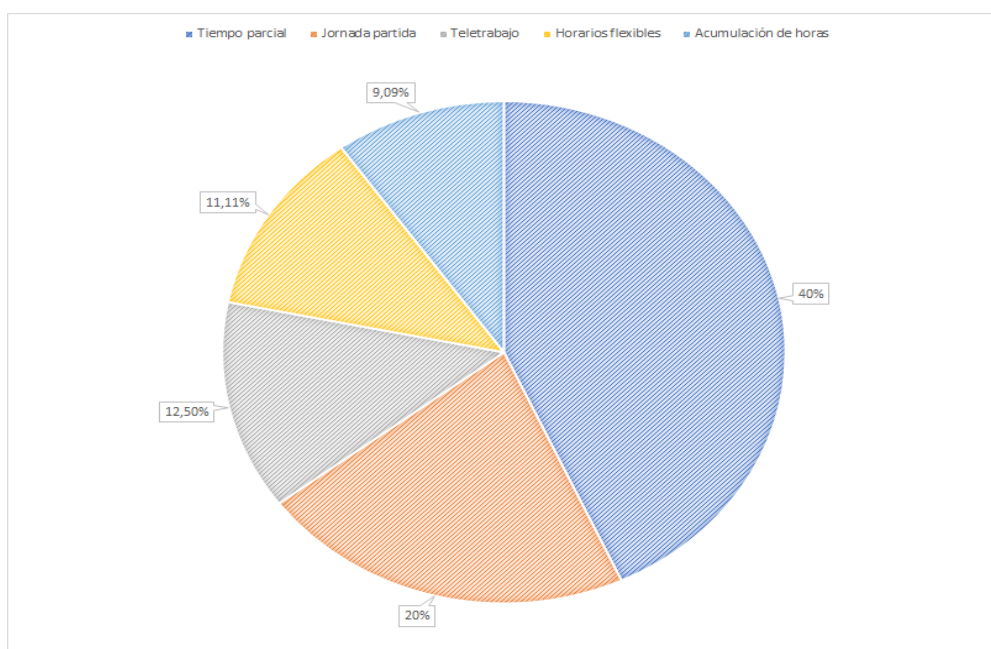
⁵ Por errores al rellenar la encuesta, la suma de los tres valores no coincide con el 100%, aunque se le aproxima.

Según estos datos, podemos decir que:

- ❖ El 54,55% de las empresas de inserción de Madrid eligen como medida de conciliación de uso mayoritario la bolsa de horas de trabajo para conciliar. Esto quiere decir que es la medida de conciliación más utilizada entre los trabajadores de las empresas de inserción.
- ❖ El 33,33% de las empresas de inserción de Madrid declaran que la mayor parte de sus trabajadores (más del 61%) hacen uso de horarios de entrada y salida flexibles para conciliar.

En el caso del segundo mayor rango de empleados, entre el 26% y el 60% de los empleados de las empresas de inserción social, la medida más escogida es la jornada a tiempo parcial. Los datos obtenidos en esta pregunta son muy variados, por lo que los presentamos a continuación:

Fig. 10. Medidas de conciliación básicas que se utilizan en un sector amplio de los trabajadores (26-60%) de las Empresas de inserción de la Comunidad de Madrid⁶



⁶ Por errores al rellenar la encuesta, la suma de los tres valores no coincide con el 100%, aunque se le aproxima.

Fuente: Elaboración propia a raíz de la encuesta realizada para este estudio.

Así, un 40% de las empresas encuestadas dirían que entre el 26 y el 60% de sus trabajadores utilizan la jornada a tiempo parcial para conciliar. De manera similar, el 20% de las empresas calculan que un amplio porcentaje de sus trabajadores utilizan la jornada partida, y un 12,5% el teletrabajo.

En esta línea, las preguntas 13 a 17 nos han permitido en cierto sentido confirmar todos estos datos, y construir un perfil para ambos tipos de trabajadores. En ellas preguntamos cuál era, para cada colectivo de trabajadores, el tipo de jornada/horario/lugar de trabajo preferido por cada uno de ellos en la empresa. Así, hemos cogido los porcentajes mayoritarios, lo cual nos permite ver qué opción había escogido la mayor parte de empresas para cada tipo de jornada/horario/lugar de trabajo preferido por cada colectivo de trabajo.

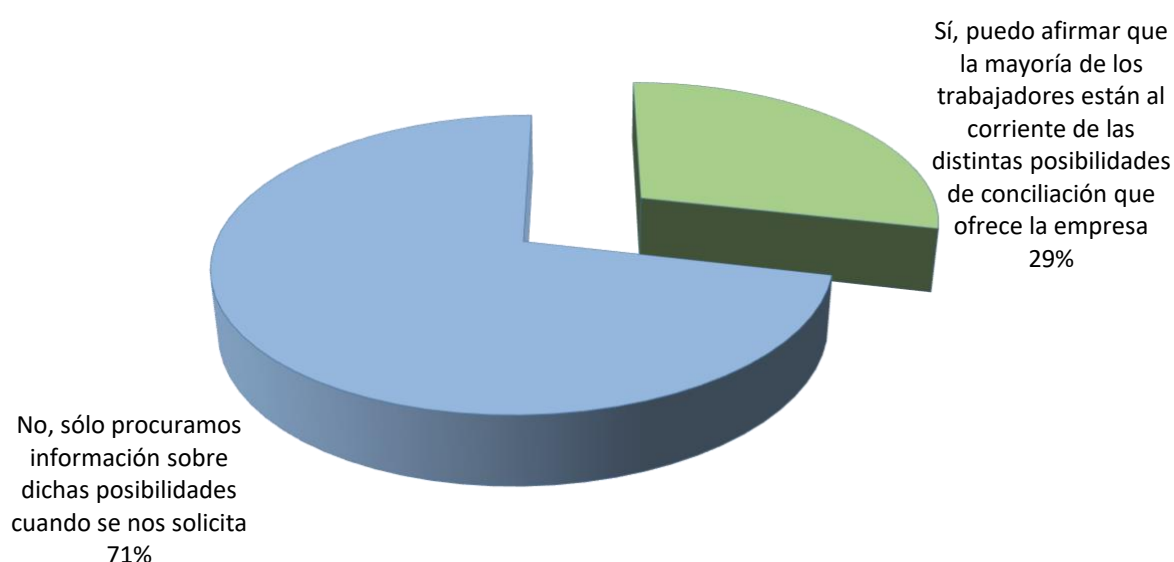
Desafortunadamente, estas preguntas han dado unos resultados algo inconcluyentes ya que un número bajo de empresas decidió contestarlas, quizás porque no se explicaba claramente el procedimiento para contestar. Sin embargo, si bien no vamos a analizar muy en profundidad los datos porque lo veremos en el siguiente epígrafe, esta información nos ha permitido sacar dos conclusiones interesantes.

En primer lugar, que 6 empresas (lo cual representa casi el 45% de nuestra muestra) decidieron que la opción preferida por los empleados, tanto el personal técnico como el que está en itinerario de inserción, es el trabajo en la oficina.

En segundo lugar, que las opciones favoritas, aunque sólo participaran 3 o 4 empresas en la pregunta, en cuanto a tipo de horarios son bastante llamativas. De las 4 empresas que respondieron la pregunta, 4 seleccionaron que el personal en itinerario de inserción prefiere un tipo de horario fijo, lo cual representa casi el 37% de la muestra. Por otro lado, de esas 4 empresas, el 75% marcó una preferencia del horario mixto o flexible para el colectivo de trabajadores técnicos. Si bien esas 4 empresas no conforman una muestra representativa de toda la muestra como para extraer una conclusión firme, podríamos decir que hay cierta tendencia a asignar horarios fijos a los trabajadores en itinerarios de inserción y flexibles/mixtos para los técnicos de inserción.

Un tema que debemos tener en cuenta es que esta reacción puede en gran medida estar condicionada por el grado de efectividad con el que se comunica la disponibilidad de dichas medidas. Según los datos revelados por la encuesta, solo el 29% de las empresas encuestadas pueden afirmar que todos los trabajadores de su plantilla están al corriente de las medidas de conciliación que se ofrecen. Siendo este porcentaje tan bajo, podemos afirmar que una amplia mayoría de los trabajadores de las empresas de inserción de Madrid no están al tanto de las opciones que tienen para conciliar mejor su vida laboral y personal.

Fig. 11. Efectividad de la comunicación de las medidas de conciliación laboral en las empresas de inserción de la Comunidad de Madrid.



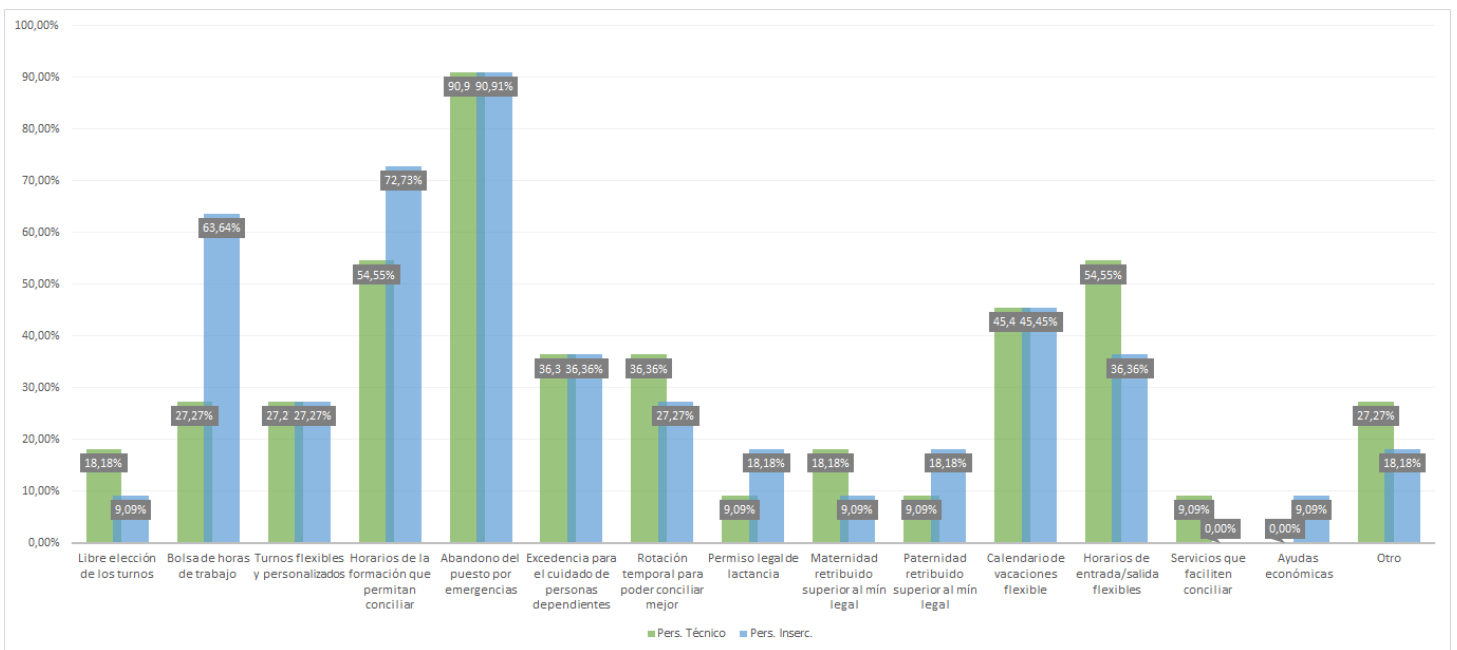
Fuente: Elaboración propia a raíz de la encuesta realizada para este estudio.

3.1.3 Sobre todas las medidas de conciliación que se ofrecen

En este epígrafe realizamos un análisis de en qué medidas se ofrecen en general, esto es incluyendo algunas de las medidas mencionadas y otras nuevas, a cada uno de los colectivos de trabajadores en las EI (personal técnico de inserción y al personal en itinerario de inserción). Las medidas que hemos contemplado para este estudio son las siguientes:

- ✓ Libre elección de los turnos
- ✓ Bolsa de horas de trabajo
- ✓ Turnos flexibles y personalizados
- ✓ Horarios de la formación que permitan conciliar
- ✓ Abandono del puesto por emergencias
- ✓ Excedencia para el cuidado de personas dependientes
- ✓ Rotación temporal para poder conciliar mejor
- ✓ Permiso legal de lactancia
- ✓ Maternidad retribuido superior al mín. legal
- ✓ Paternidad retribuido superior al mín. legal
- ✓ Calendario de vacaciones flexible
- ✓ Horarios de entrada/salida flexibles
- ✓ Servicios que faciliten conciliar
- ✓ Ayudas económicas
- ✓ Otros

Fig. 12. Porcentaje de empresas de inserción madrileñas que ofrecen medidas de conciliación, por medida y tipo de trabajador.



Fuente: Elaboración propia a raíz de la encuesta realizada para este estudio.

Como vemos en el gráfico, la medida más ofrecida por las EI en Madrid a ambos colectivos es la tolerancia hacia el abandono del puesto por emergencias, con particular incidencia en el personal en itinerario de inserción. De hecho, el 90,91% de las empresas de la muestra la ofrecen.

Caben destacar, además, otras medidas que se ofrecen de manera amplia entre las empresas de la muestra. De las medidas dirigidas sobre todo al personal de inserción, las que más destaca es la implementación de una bolsa de trabajo (casi un 64% de empresas la ofrecen) así como un calendario de vacaciones flexibles (con cerca de un 46% de empresas que la ofrecen).

Seguido encontramos la fijación de horarios de entrada y salida flexibles y la excedencia para el cuidado de personas dependientes -incluyendo niños, mayores, discapacitados, etc.- (ambas con un 36,36%). De la lista mencionada, la menos ofrecida al personal en itinerario de inserción es el establecimiento de servicios que faciliten conciliar (como por ejemplo guarderías), lo cual podría ser un punto de aprendizaje importante de cara al futuro. Siguiendo la lista por debajo, encontramos que tan solo el 9% ofrece a los trabajadores en itinerario de inserción ayudas o incentivos económicos que faciliten conciliar. Finalmente, encontramos preocupante que tan solo el 18% de las empresas encuestadas ofrezca un permiso de maternidad y paternidad retribuido superior al mínimo establecido por ley.

Fig.13. Cuadro resumen del Ranquin de medidas de conciliación laboral ofrecidas al personal en itinerario de inserción en las empresas de inserción de la Comunidad de Madrid. De más a menos.

Pos	Medida	% de empresas que la ofrecen
1	Flexibilidad ante el abandono del puesto por emergencias	90,91%
2	Fijación de horarios de la formación que permitan conciliar	72,73%
3	Bolsa de horas de trabajo	63,64%
4	Calendario de vacaciones flexible	45,45%
5	- Horarios de entrada y salida flexibles - Excedencia para el cuidado de personas dependientes	36,36%
6	- Turnos flexibles y personalizados - Rotación temporal	27,27%

7	- Permiso superior al legal de lactancia - Permiso paternidad superior al legal	18,18%
8	- Permiso maternidad superior al legal - Ayudas económicas - Libre elección de turnos	9,09%
9	Ofrecer servicios que permiten conciliar (p.e.: guarderías)	0%

Fuente: Elaboración propia a raíz de la encuesta realizada para este estudio.

En lo referente al personal técnico, la tercera medida, después de las dos mayoritarias entre todos los trabajadores del abandono del puesto y los horarios de la formación, es la fijación de horarios de entrada/salida flexibles (con un 54,55% de empresas que la ofrecen). Seguido, encontramos las excedencias para el cuidado de personas dependientes y la rotación temporal del puesto, ambas con 36,36%. Resulta llamativo que la medida de la rotación temporal se ofrezca en mayor medida que al personal en itinerario de inserción, teniendo en cuenta que pueden ser igual de efectivas en ambos casos. En quinto puesto encontramos dos medidas, todas con un 27,27% de empresas que las ofrecen al personal técnico: (i) bolsa de horas de trabajo, (ii) turnos flexibles y personalizados. Casi un 30% de las empresas eligieron la opción alternativa de «otro», aunque sin especificar, por lo que se ofrece un mayor número de alternativas en el caso del personal técnico. El ranquin quedaría, en este caso, de la siguiente manera:

Fig.14. Cuadro resumen del Ranquin de medidas de conciliación laboral ofrecidas al personal técnico de inserción en las empresas de inserción de la Comunidad de Madrid. De más a menos.

Pos	Medida	% de empresas que la ofrecen
1	Flexibilidad ante el abandono del puesto por emergencias	90,91%
2	Fijación de horarios de la formación que permitan conciliar	72,73%
3	Horario de entrada y salida flexibles	54,55
4	Calendario de vacaciones flexible	45,45%
5	- Excedencia para el cuidado de personas dependientes - Rotación temporal de puestos	36,36%
6	- Turnos flexibles y personalizados - Bolsa de horas de trabajo	27,27%

7	- Permiso maternidad superior al legal - Libre elección de turnos	18,18%
8	- Permiso de lactancia superior al legal - Permiso paternidad superior al legal - Ofrecer servicios que permiten conciliar (p.e.: guarderías) - Libre elección de turnos	9,09%
9	Ayudas económicas	0%

Fuente: Elaboración propia a raíz de la encuesta realizada para este estudio.

Otro dato relevante es, en este caso, la dispersión de los valores, lo cual nos permitiría ver si hay muchas diferencias entre las empresas en cuanto a las medidas que ofrecen y, además, el sesgo de la tendencia. La dispersión de la variable «nº de empresas que eligen cada una de las modalidades ofrecidas» la podemos medir a través de la desviación típica de los valores absolutos, en comparación con su media. Así, la desviación típica resultante es de 2,94, con respecto a la media, que es 4,33. Esto tiene dos implicaciones: (i) que los valores varían de media casi 3 puntos con respecto a la media; (ii) que hay un sesgo en la distribución hacia la izquierda. Esto implica que las respuestas tienden a ser bajas para cada una de las medidas por las que se ha preguntado.

3.1.4 Sobre las reacciones por parte de las empresas frente al estatus de sus políticas de conciliación laboral

En este apartado expondremos los datos relativos a cómo reaccionan las empresas a los retos que emanan de dos situaciones particulares. En primer lugar, hemos preguntado por qué se hacía en la empresa cuando algún trabajador pedía la baja por maternidad/paternidad. Esta pregunta es relevante porque revela el grado de flexibilidad de la predisposición que tienen estas empresas a la hora de confrontar un caso de dificultades de conciliación. Para responder, contaban con las siguientes opciones:

- Contratar a una persona que lo sustituya
- Redistribuir el trabajo entre los compañeros

- Ambas acciones anteriores
- Otro

Si bien el 73% de las empresas de nuestra muestra escogió la tercera opción, ninguna empresa eligió la (b) y un 18% eligió la (a). Esto quiere decir que, cuando un trabajador pide un permiso por maternidad/paternidad, el 91% de las empresas de inserción de la Comunidad de Madrid contratan a una persona que cubra el puesto. De ese porcentaje, el 73% a veces decide redistribuir el trabajo entre los compañeros. Resulta interesante que ninguna empresa tienda a redistribuir el trabajo entre los compañeros sin intentar contratar a nadie en primer lugar.

En segundo lugar, analizamos las actitudes de las empresas frente a la formación del personal técnico, que puede tener un impacto muy positivo sobre el estatus de la conciliación en las empresas. Así, analizamos el porcentaje del personal técnico de inserción que recibe formación en cada una de las empresas. Este análisis es relevante porque la formación de aquellos que fijan el itinerario de inserción es clave para que puedan adelantarse a las necesidades del personal en inserción, una de las cuales pueden ser las facilidades para conciliar. El personal técnico de inserción tiene en su poder la llave para solucionar problemas de conciliación en los trabajadores de las EI, teniendo el deber de detectarlos y ver la mejor manera de solucionarlos a través del diseño de los itinerarios de inserción. En definitiva, formando bien al personal técnico tendremos mejores itinerarios de inserción, con modalidades de trabajo/horarios/ayudas que se adapten al trabajador en caso de haber dificultades para conciliar.

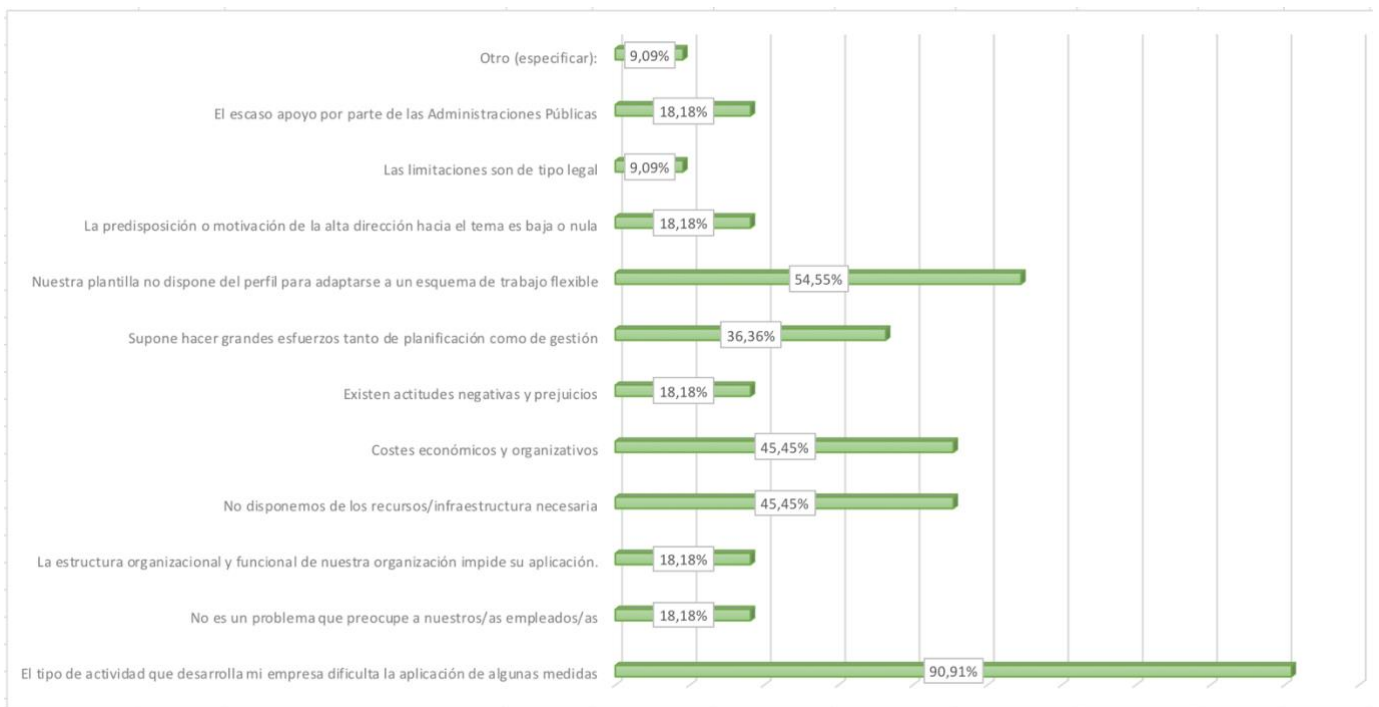
En esta línea, solo el 9% de las empresas aseguran la formación de su personal técnico, y, de hecho, un 18% de las empresas dice no formar a su personal técnico en absoluto, lo cual es una cifra alarmantemente alta. En cualquier caso, un 45,5% alega que entre el 25% y el 99% de su personal técnico recibe dicha formación. De esta forma, si bien los datos no diagnostican un gran problema, es verdad que reflejan que se podría hacer más esfuerzo formativo en la plantilla técnica.

3.1.5. Sobre las opiniones sobre la conciliación por parte de las empresas

Por último, una tercera parte importante de los datos obtenidos por la encuesta tiene que ver con, por un lado, las barreras a la conciliación que perciben las propias empresas y, por otro, las opiniones que tienen los gerentes de las empresas de inserción con respecto a la conciliación laboral.

Con respecto a las barreras, se enunciaron del tipo financiero, logístico, de poco apoyo institucional, de prejuicios, entre otras. Así, la principal barrera de las que propusimos era que «El tipo de actividad que desarrolla mi empresa dificulta la aplicación de algunas medidas», elegida por el 91% de las empresas encuestadas; y seguida de la referente a que «Nuestra plantilla no dispone del perfil para adaptarse a un esquema de trabajo flexible», apoyada por casi el 55% de las empresas. Las demás, representados en este gráfico, fueron votadas como siguen:

Fig. 15. Porcentaje de empresas de inserción que identifican los siguientes ítems como barreras a la conciliación.



Fuente: Elaboración propia a raíz de los datos de la encuesta elaborada para este estudio.

El segundo bloque temático está relacionado con las opiniones percibidas por las empresas de inserción sobre la utilidad y funcionalidad de las medidas de conciliación. Para ello, en el cuestionario se proponen una serie de alegaciones, tanto positivas como negativas, sobre ella y el encuestado debe responder cómo de acuerdo está, en una escala del 1 al 10⁷. En lo referente a esta pregunta caben destacar varios apuntes.

Fig. 16. Tabla resumen de las opiniones con respecto a la efectividad de la conciliación laboral por parte de las Empresas de Inserción de la Comunidad de Madrid.

	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Las medidas de conciliación en el entorno laboral incrementa la productividad	9,09%	9,09%	0,00%	63,64%	18,18%
Las medidas de conciliación en el entorno laboral atrae y retiene personas de gran valía y talento	0,00%	18,18%	0,00%	45,45%	36,36%
Las medidas de conciliación en el entorno laboral fomenta que los trabajadores/as no se tomen excedencias o que lo hagan durante períodos no excesivamente largos.	0,00%	36,36%	0,00%	36,36%	27,27%
Las medidas de conciliación en el entorno laboral facilita la Gestión de los RRHH de la organización	9,09%	36,36%	0,00%	45,45%	9,09%

⁷ Para poder hacer el análisis más fácil hemos dividido dicha puntuación en cuatro rangos: Nada de acuerdo (1); Poco de acuerdo (2-4); Ni en desacuerdo ni de acuerdo (5); De acuerdo (6-9); Muy de acuerdo (10)

Las medidas de conciliación en el entorno laboral aumenta el valor financiero y social de la empresa	0,00%	18,18%	18,18%	36,36%	27,27%
Las empresas de inserción social deberían tener un mayor compromiso con la conciliación laboral por su razón de integrador social y por trabajar con colectivos vulnerables	0,00%	0,00%	9,09%	45,45%	45,45%

3.2 Análisis de los datos: discusión

3.2.1 *Discusión*

Como hemos visto en el apartado 3.1, resulta muy interesante que casi el 60% de las Empresas de Inserción de nuestra muestra alegan tener mayoría de mujeres en su plantilla, siendo el porcentaje de empleados mujeres mayor al 50%. Este dato es relevante por dos razones principales. Dado que la mujer es el colectivo más sufrido por las dificultades de conciliación, este dato justifica la necesidad de replantearse la situación de la conciliación laboral en las EI, al suponer más de la mitad de sus trabajadores. Además, este alto porcentaje de mujeres resulta aún más llamativo teniendo en cuenta que el 27,27% de las empresas encuestadas operaban en el sector de la fabricación (aunque suela ser de artesanías o textiles). Sin embargo, también es un dato comprensible al tratarse de una forma económica intensa en el sector servicios (con casi el 55% de las empresas dedicándose a dicho sector).

Con respecto a las medidas básicas de conciliación ofrecidas por las empresas encuestadas son destacables dos datos interesantes. Por un lado, resulta llamativo que tan solo el 36,36% de las empresas encuestadas ofrezcan la posibilidad de reducción de jornada, siendo éste probablemente el instrumento más clásico de conciliación laboral-familiar que se viene aplicando desde hace unas décadas en el sector empresarial español.

De hecho, probablemente sea la primera medida que viene a la mente de cualquier trabajador o empresario a la hora de hablar de conciliación. Por otro lado, es muy significativo que prácticamente la mitad de las empresas de inserción de la Comunidad de Madrid (representando el 45,45% de los encuestados) ofrezcan en sus agendas de conciliación la posibilidad del teletrabajo, es decir, trabajar desde casa o a distancia.

Otro dato que debería replantearse es que, conforme a nuestra encuesta, solo el 45% de las EI contemplan como posibilidad el teletrabajo y, además, el 62,5% de dichas empresas alegan que ninguno de sus trabajadores hace uso del régimen de teletrabajo. A pesar del profundo debate sobre la eficiencia de esta medida en los foros empresariales, el teletrabajo, posible gracias al avance de las nuevas tecnologías de la comunicación y los softwares de trabajo en grupo online, ha estado desde su origen en 1970 creciendo en importancia. Las Nuevas Tecnologías, y todas las herramientas que derivan de ellas, han supuesto una gran oportunidad para aumentar la igualdad de género en todos los ámbitos, también en el mercado laboral, y para compensar esos desequilibrios que encontramos en dichos ámbitos (Bailey y Kurland, 2002; Tremblay, 2002). Es por ello que el teletrabajo puede tener una contribución clave en el ámbito de la conciliación laboral.

De hecho, más adelante en la encuesta vemos como solo 4 empresas, y por parte exclusiva del personal técnico, la opción preferida por ellos era el teletrabajo. De esta manera, el teletrabajo queda casi totalmente descartado por los propios empleados y que, aunque improbable, es una opción factible, al menos para el personal técnico de inserción. Dos posibles razones para que el nivel de teletrabajo sea tan bajo pueden ser: (i) rasgos culturales españoles, que dan mucha importancia a la dimensión social e interactiva en el ambiente de trabajo; (ii) que es una medida en general poco ofrecida por las empresas por temas de logística o bajo grado de digitalización; (iii) poca efectividad en la comunicación de las medidas y que, por tanto, los trabajadores no la escojan por una cuestión de ignorar su existencia. Lo más probable es que el fenómeno de un nivel de teletrabajo ocurra por una combinación de las tres causas.

Otro dato muy relevante que hemos obtenido en la presentación de los datos es que casi la totalidad de las EI de la muestra expresan tener mucha flexibilidad en cuanto al abandono del puesto por emergencias. Esta actitud es muy importante, primero, porque muestra una tendencia muy favorable a entender la dificultad de concienciar de los trabajadores por parte de las empresas y, segundo, porque rebaja el nivel de presión que

pueden sufrir los trabajadores por la tensión entre sus circunstancias familiares/personales y sus responsabilidades laborales. Además, denota cierto nivel de flexibilidad de las empresas de inserción madrileñas que es clave para favorecer la conciliación laboral en sus trabajadores. La segunda medida más ofrecida a ambas tipologías de trabajador es la fijación saludable de los horarios de las sesiones de formación, esto es, aquellos que permitan conciliar (casi un 73% de empresas la ofrecen a trabajadores en itinerario de inserción y un 55% al personal técnico). Esta medida es importante debido a la gran carga formativa que suelen conllevar los propios itinerarios de inserción.

Como hemos visto, una medida ampliamente ofrecida por las EI de la Comunidad de Madrid es la conocida como «bolsa de trabajo», que permite a los trabajadores acumular horas trabajadas para luego canjearlas por vacaciones o días libres. Esto es clave para permitir que el trabajador pueda auto gestionarse el tiempo y el trabajo, de tal manera que pueda asumir con mayor tranquilidad las tareas familiares o el cuidado de terceros.

Sin embargo, también merecen mención las medidas donde las empresas hacen poco hincapié. En primer lugar, resulta llamativo que solo entre el 9 y el 18% de las empresas encuestadas ofrezcan permisos de maternidad/paternidad/lactancia superiores al mínimo ofrecido por ley. Esto denota un bajo nivel de esfuerzo en aplicar medidas de conciliación que vayan más allá del mero reconocimiento legal, haciendo muy difícil el avance en materia de conciliación labora. En esta línea, dos políticas de conciliación, algo más profundas que las propuestas por ley, son las de proveer servicios que ayuden a los trabajadores a conciliar, y ofrecer ayudas económicas. De igual manera, muy pocas de las EI encuestadas ofrecen estas medidas de conciliación en sus políticas de R.R.H.H, demostrando de nuevo ese afán por cumplir con la normativa vigente sin dar ese paso más allá necesario para incrementar los niveles de igualdad de oportunidades en el ámbito empresarial.

Finalmente, un último apunte que resulta relevante con respecto a las medidas de conciliación existentes en las EI, es que la adopción de horarios de entrada y salida flexibles es la tercera medida más ofrecida, pero con respecto al colectivo del personal técnico. De hecho, casi el 55% de las EI ofrecen esta posibilidad a su personal técnico de inserción, mientras que tan solo el 36% lo hace a su personal en itinerario de inserción. Esto resulta alarmante porque, además de ser una medida totalmente necesaria a la hora de empezar a hablar de conciliación cualquiera que sea el régimen del trabajador, es una

política de conciliación de implementación barata y muy eficaz a la hora de incrementar el equilibrio entre la balanza laboral y familiar. Esto es porque permite una mejor organización de las tareas domésticas, especialmente con las relacionadas con el cuidado de personas dependientes, y un alivio en la presión que el desequilibrio entre las tareas familiares y laborales puede causar. Es una medida necesaria, en cualquier caso, que no debería discriminar entre personal técnico y de inserción.

Otro ámbito de discusión interesante viene dado por los apartados de análisis de las barreras a la conciliación identificadas por las empresas y sus opiniones en relación al tema. Como vimos en los datos, la barrera más votada corresponde a que «El tipo de actividad que desarrolla mi empresa dificulta la aplicación de algunas medidas». Esta primera barrera podría asociarse a que, como vimos al principio de este apartado, un gran número de las empresas de la inserción de Madrid se dedica a la fabricación de bienes. Sin embargo, es cierto o que también muchas se dedican al sector servicios, donde la flexibilidad laboral es casi una norma de cómo suelen operar estos negocios.

La segunda más elegida, con un 54,55%, por las empresas es que «Nuestra plantilla no dispone del perfil para adaptarse a un esquema de trabajo flexible». Este último va muy ligado al hecho de que las empresas de inserción dependen de un colectivo de trabajadores cuyas condiciones laborales se ven, en cierto sentido, restringidas por imposiciones normativas y derivadas de las exigencias de sus circunstancias (que se resumen en el itinerario de inserción).

Seguidamente encontramos dos barreras que se sitúan al mismo nivel - elegidas por el 45% de las empresas encuestadas -, siendo estas: «No disponemos de los recursos/infraestructura necesaria» y «Costes económicos y organizativos». Tiene sentido que estas dos barreras vayan de la mano ya que ambas aluden a una cuestión de infraestructura. Las empresas de inserción suelen tener un tamaño bastante reducido, tanto en cuanto a trabajadores como en cuanto a volumen de negocios. Esto implica que es muy posible que no cuenten con los ingresos suficientes como para destinar una parte de estos recursos a facilitar la conciliación laboral. Además, puede suponer que no tengan siquiera una persona al cargo de los asuntos de Recursos Humanos, haciendo que bien por temas de logística o por falta de alguien que tenga conocimientos especializados en el tema sea más complicado asumir estas políticas.

Sin embargo, esto entra en directa colisión con la barrera más votada a continuación, con un 36% de las empresas suscribiéndola, siendo que «Supone hacer grandes esfuerzos tanto de planificación como de gestión». Al analizar esta barrera encontramos una gran paradoja: por un lado, si la empresa es más pequeña, no es necesario elaborar un plan de conciliación, sino que se puede hacer ad hoc y de manera personalizada con el empleado; pero, por otro lado, estas empresas no tienen la infraestructura necesaria para asumir el esfuerzo de planificación o gestión que supone aplicar las medidas de conciliación de manera personalizada para cada uno de los trabajadores. Por tanto, en función de la actitud de la dirección de la empresa con respecto a la conciliación laboral, esa necesidad de planificación puede ser un obstáculo o una facilidad.

En esta misma línea, resulta llamativo que el 18,18% de las empresas declaren que «La predisposición o motivación de la alta dirección hacia el tema es baja o nula» y reclamen más apoyo por parte de las instituciones. Esto es importante porque subraya un punto débil muy importante por parte de la gestión de la conciliación en las E.I.: parte de culpa de la precariedad que demuestran los datos en materia de conciliación laboral reside en los altos mandos. Esto implica que quizás las razones no residan solo en una cuestión de tamaño, sector, actividad, mal diseño de los planes de inserción, etc... sino en reticencias impuestas por los encargados en la toma de decisiones de estas empresas.

Con respecto a las opiniones de los managers de R.R.H.H. que han participado en la encuesta sobre la conciliación caben destacar los siguientes apuntes. El primero es que dos empresas, representando el 18% de la muestra, han dicho no estar de acuerdo o estar poco de acuerdo con que las medidas de conciliación aumentan la productividad laboral de los trabajadores. Sin embargo, es un hecho que esta afirmación es cierta, tal y como ha sido demostrado por varios estudios. Por ejemplo, el Barómetro de Empresas⁸, realizado por la consultora Deloitte, ha demostrado que las medidas de conciliación aumentan la productividad del sector femenino en un 87%, y en un 78% en el masculino (Torres, 2016). En cualquier caso, el 82% dice estar de acuerdo con la afirmación de que,

⁸ El Barómetro de Empresas de Deloitte es un estudio basado en las 2.400 empresas españolas con mayor facturación en cada sector económico, encaminado a mostrar una «radiografía de la realidad económica del mercado español»

efectivamente, las medidas de conciliación aumentan la productividad de sus trabajadores.

Por otro lado, el 64% de las empresas encuestadas opina que «Las medidas de conciliación en el entorno laboral fomenta que los trabajadores/as no se tomen excedencias o que lo hagan durante períodos no excesivamente largos». Por tanto, además del aumento de la productividad y la retención de talento, otro de los beneficios ampliamente aceptados por el conjunto de empresas de inserción de Madrid es que reduce el absentismo y el número de excedencias en el ámbito laboral.

En cuanto a la afirmación de que «Las medidas de conciliación en el entorno laboral aumentan el valor financiero y social de la empresa», las opiniones están más divididas. Si bien es cierto que ninguna empresa dijo en contraste en completo desacuerdo, el 36% de las empresas se declaran en desacuerdo o con una opinión neutra, frente al 64% que dicen estar de acuerdo. De nuevo, es mayoría el número de empresas que se declaran a favor, pero resulta interesante la opinión de aquellas que están en contra.

Quizás se deba a dos razones: primero, que estas empresas no están tan orientadas a resultados como una empresa normal y por lo tanto el valor financiero de la empresa pierde importancia; y segundo, que se puede caer en la trampa de que el valor social de la empresa reside en su papel integrador (permitiendo el acceso al mercado laboral de colectivos vulnerables) y no tanto en medidas más superficiales como la conciliación. Sin embargo, como explicaremos en mayor profundidad en el siguiente apartado, es muy peligroso presuponer el valor social de las empresas de inserción meramente por su papel social, olvidándonos de ciertos elementos, como la conciliación, que ciertamente pueden sumar valor a esa contribución social.

Por último, preguntamos las opiniones sobre la siguiente afirmación: «Las empresas de inserción social deberían tener un mayor compromiso con la conciliación laboral por su razón de integrador social y por trabajar con colectivos vulnerables». Quitando una empresa que se declaró ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 91% de las empresas de la muestra dijeron estar de acuerdo, del cual un 45,5% dijo estar muy de acuerdo. Esto es un indicador muy potente sobre la situación actual de las medidas de conciliación laboral en las empresas de inserción, ya que alinea los resultados que hemos estado viendo en este apartado y su percepción sobre ellas. No sólo es verdad que, a la

luz de los datos que estamos exponiendo, se puede decir que hay cierto nivel de precariedad sobre estas medidas, sino que además las propias empresas reconocen una necesidad por avanzar en la aplicación de dichas medidas.

3.2.2 Respondiendo a las preguntas de investigación

La primera pregunta de investigación hace referencia a las medidas de conciliación laboral que ofrecen las empresas de inserción laboral de la Comunidad de Madrid. Para responderla son relevantes las preguntas número 6 y número 7. En este apartado debemos destacar varios apuntes. Primero, que **tanto la jornada continua como la partida, prevaleciendo la primera, son los tipos de jornada más comunes en estas empresas.**

Segundo, conforme a lo que se ha respondido en la encuesta, podemos dividir las medidas que se ofrecen en tres grandes sacos de medidas: (i) medidas ofrecidas por la mayor parte de empresas (ii) medidas ofrecidas por al menos 40%; (iii) medidas ofrecidas por menos del 40% de las empresas.

i. Medidas ofrecidas por la mayor parte de empresas:

- ✓ Las medidas ofrecidas por un mayor número de empresas son: una *actitud flexible frente al abandono del puesto por emergencias* y la *imposición de horarios de la formación que faciliten la conciliación*.
- ✓ Con respecto al personal en itinerario de inserción, la medida más ofrecida es el acceso a una *Bolsa de horas de trabajo*.
- ✓ En lo que refiere al personal técnico, la medida más ofrecida es la *fijación de horarios de trabajo flexibles*.

ii. Medidas ofrecidas por, al menos, el 40%:

- ✓ El *teletrabajo* se ofrece en casi la mitad de las empresas de inserción de Madrid.

iii. Medidas ofrecidas por menos del 40% de las empresas:

- ✓ *Permisos retribuidos superiores al mínimo* establecido por la normativa (lactancia, maternidad y paternidad)

- ✓ *Ayudas económicas*
- ✓ *Servicios que permitan conciliar*

La segunda pregunta de investigación se refiere a si podemos detectar cierto nivel de homogeneidad entre las medidas ofrecidas por las empresas de inserción del grupo Asociación Madrileña de Empresas de Inserción (AMEI). Como hemos visto en el apartado anterior, los porcentajes de las empresas que ofrecen una u otra medida varían mucho entre las distintas opciones, indicando así una **gran desigualdad entre las medidas que ofrecen las empresas**. De hecho, vemos que la dispersión de casi 3 puntos, con respecto a una media de 4,33, lo cual implica que el número de empresas que afirman ofrecer cada una de las medidas varía mucho. Sin embargo, podemos afirmar que hay una tendencia de esta variable a tomar valores pequeños, por lo que **el número de empresas de la Comunidad de Madrid que ofrecen cada una de las medidas tiende a ser pequeño**.

Esta pregunta va muy ligada a la cuestión de si, efectivamente esta homogeneidad luego se ve reflejado en la elaboración de un plan integral de medidas de conciliación laboral. Un plan de conciliación laboral implica un conjunto sistemático de objetivos y medidas, con acciones concretas para implementarlas, plazos y un conjunto de medidas de difusión del mismo. Por tanto, aunque no introducimos una pregunta exacta al respecto, podemos extraer la respuesta a esta cuestión de la homogeneidad de la que hablábamos en el párrafo anterior y de la pregunta nº 18 del cuestionario.

De hecho, si unimos el bajo nivel de homogeneidad en cuanto a la oferta de las medidas de conciliación y que la mayor parte de empresas alegó no informar periódicamente de las medidas que ofrecen si no hacerlo de manera ad hoc, es altamente probable que la mayoría de estas empresas no cuenten con un plan de acción al respecto. Guiándonos por el cuestionario y los resultados expuestos en el epígrafe anterior, es un hecho que las empresas ofrecen medidas de conciliación laboral a sus empleados. Sin embargo, según esos mismos datos, **resulta improbable que esas medidas estén coordinadas en un plan** con objetivos, resultados esperados, métricas, medición de performance, etc. Sin embargo, cabe destacar que **con plantillas tan reducidas la coordinación de esfuerzos y recursos no es tan importante. Además, la armonización**

de las medidas puede llegar a ser muy complicada teniendo en cuenta que se deben respetar los marcos de los Itinerarios de Inserción.

La penúltima pregunta de investigación preguntaba por la situación de las medidas de conciliación en las empresas de inserción de la Comunidad de Madrid con respecto a su estado en el conjunto empresarial nacional. España es un ejemplo que se suele teñir de controversial en muchas investigaciones debido a varios factores: la reculada en cuanto a reconocimiento legislativo de las medidas de conciliación después de la crisis de 2008, la falta de consenso en cuanto a su materialización, la débil relación entre justicia social y equidad de género, entre otras (Armijo, 2018). Según un informe de la CEOE (2017), las medidas de conciliación más habituales son las siguientes:

- Permiso retribuido de maternidad (16 semanas)
- Permiso retribuido de paternidad (4 semanas)
- Excedencias para el cuidado de personas dependientes
- Reducción de jornada
- Permisos por riesgo por embarazo o lactancia

Sin embargo, todas estas medidas vienen establecidas por ley, el Estatuto de los Trabajadores, como derechos fundamentales de los trabajadores. Por tanto, el ofrecimiento de estas medidas no es más que un esfuerzo por cumplir con la normativa vigente.

Si ponemos esta información en contraste con los datos presentados en el apartado anterior, llegamos a varias conclusiones. En primer lugar, sólo el 18% de las empresas de inserción de la Comunidad de Madrid hacen un sobreesfuerzo por fijar permisos retribuidos de maternidad y paternidad superiores al mínimo que fija la ley (16 y 4 semanas). Por tanto, **de igual manera que pasa en España, las empresas de inserción tienden a desarrollar medidas que no van más allá de ajustarse al mínimo legal**. Esto es un problema porque, como diagnostica la CEOE para España, la legislación no ha sido capaz por si sola de generar niveles mayores de equidad (CEOE, 2017).

Otra conclusión que extraemos de comparar ambos colectivos empresariales es que **las empresas de inserción adoptan la reducción de jornada como medida de conciliación en menor medida que en el conjunto general de empresas españolas**. Esto podemos verlo en que, mientras que en el informe de la CEOE (2017) aparece como

una de las medidas de conciliación más ofrecidas por las empresas, nuestra encuesta revela que solo el 36% de las empresas de inserción madrileñas lo hacen.

En segundo lugar, es importante recalcar que una de las grandes debilidades estructurales en cuanto a la conciliación laboral en las empresas españolas es la incapacidad de implementar las medidas que se plantean de manera eficiente (CEOE, 2017).

Estas medidas, las básicas establecidas por ley, deben ser cumplimentadas con otras ayudas como las facilidades de las instituciones en cuanto a educación infantil y guarderías, ayudas económicas, etc. (CEOE, 2017). Un diagnóstico importante que podemos extraer de los resultados del cuestionario es que, ante la falta de un plan de conciliación y el hecho de que se informe de ellas sólo cuando los trabajadores preguntan expresamente, parece que **la implantación de medidas de conciliación es limitada en una medida parecida en las EI madrileñas que en las empresas españolas.**

Por último, cabe preguntarse cuáles son las razones detrás de estas grandes similitudes entre ambos colectivos. No debemos olvidar que no todas las empresas tienen igual capacidad para implementar medidas de conciliación laboral, ya que están condicionadas por su tamaño, recursos, disposición de plantilla y sector en el que operan.

El tamaño, de hecho, ha demostrado ser un factor determinante en el grado de implementación de las medidas de conciliación por la cantidad de recursos necesarios para hacerlo. Así lo demuestra la consultora Mente y Vida en un estudio del año 2017, donde revela que el 80% de las PYMES encuestadas están a favor de la implementación de medidas más exigentes, pero el 15% no las apoya porque «temen que pueda afectar negativamente a su productividad» (RRHH Digital, 2018). Como, según fuentes oficiales del Ministerio de Economía (2018), el 85,3% del tejido empresarial español está compuesto por PYMES. Teniendo en cuenta que todas las EI madrileñas pueden considerarse PYMES porque el 83% de las encuestadas tienen menos de 25 trabajadores, las similitudes entre éstas y el resto de las empresas españolas se deben, entre otras cosas, a su tamaño.

De hecho, los datos de esta encuesta respaldan esta conclusión ya que, al preguntar por las barreras existentes a la conciliación, dos de las cuatro barreras más populares estaban relacionadas con el tamaño, reconociendo no tener infraestructura ni recursos

para implementar las medidas. Además, nuestra encuesta añade dos razones esenciales más para que las EI estén enfrentándose a dificultades para la implementación de estas medidas. A raíz del hecho de que la barrera *«El tipo de actividad que desarrolla mi empresa dificulta la aplicación de algunas medidas»* ha sido la más votada, podemos decir que **el que las EI sean la mayoría empresas de manufacturas a pequeña escala –sector con mucha rigidez – o prestación de servicios –donde la demanda condiciona mucho – es también causante de la baja implementación de medidas de conciliación.**

Una **segunda razón** es que la plantilla formada por **empleados en itinerario de inserción muestra unas características muy concretas y unas necesidades muy específicas que pueden crear mucha rigidez a la hora de aplicar políticas de recursos humanos sobre ellos.** De hecho, las condiciones laborales bajo las que se acogen están incluidas en un itinerario de inserción, diseñado especialmente para cada empleado, lo cual, descartando hacerlo de manera individualizada por su elevado coste, hace más complicado la aplicación de medidas homogéneas para todos por igual.

La última pregunta de investigación, de corte más profundo, hace referencia a si el hecho de que las EI sean empresas con una clara vocación social es garantía suficiente de que cumplan internamente con los estándares de igualdad.

Como hemos visto a lo largo de este trabajo, la necesidad de medidas de conciliación se hace patente cada día en la sociedad, siendo aún más cierto cuando la mujer sufre una doble fuente de vulnerabilidad: por la dificultad de acceder al mercado laboral (por ser inmigrante, víctima de violencia de género, persona discapacitada, etc.) y por sufrir dificultades a la hora de conciliar una vez que ha accedido a un puesto de trabajo. Esta aparte de análisis ha demostrado, además, que el estado del reconocimiento de medidas de conciliación en las EI de Madrid es precario ya que las medidas ya implantadas son básicas y, en muchos casos, no va más allá del mínimo establecido por ley o por el Estatuto de Trabajadores.

Por tanto, al margen de si los estándares de igualdad se cumplen o no, este estudio refleja que **el desarrollo de medidas de conciliación que vayan más allá de los mínimos establecidos por la ley es limitado.** Estas limitaciones, relacionadas con el tamaño, el sector, la condición de personal en inserción, escasez de recursos y la falta de

infraestructura, pueden y deben ser superadas por las EI, en acompañamiento con A.A.P.P, centros de enseñanza, especialistas, formación, etc.

De hecho, la inmensa mayoría de las empresas encuestadas (el 91%) ha declarado estar muy de acuerdo o bastante de acuerdo con que deberían incrementar su compromiso con la conciliación laboral, precisamente por su papel de integrador y por tratar con colectivos especialmente vulnerables. De esta manera, podemos concluir que, en el caso de las Empresas de Inserción de la Comunidad de Madrid, **el hecho de ser una entidad de configuración y misión social, no garantiza la existencia de medidas que garanticen la igualdad de género en el entorno laboral.**

Capítulo IV. Conclusiones y recomendaciones

La conciliación laboral es un reto de las empresas que está ganando cada vez más importancia debido al creciente desequilibrio entre la vida personal y laboral. Las mujeres sufren especialmente las dificultades de conciliación, debido a la imposición de la doble jornada. Además, la problemática se intensifica cuando hablamos de colectivos vulnerables, objeto social principal de las Empresas de Inserción, ya que sus circunstancias psicológicas, familiares o de salud pueden agravar las dificultades.

Del análisis de los datos que hemos realizado en el apartado anterior, caben destacar 3 ideas principales. En primer lugar, detectamos un bajo nivel de reconocimiento debido a que la mayor parte de medidas de conciliación que se aplican en las EI son básicas y se ajustan al mínimo establecido por ley. En segundo lugar, el estado de las medidas ya implementadas es bastante precario debido al reducido tamaño, el tipo de actividad y el perfil de sus empleados. De hecho, esta idea está ampliamente apoyada por las propias empresas encuestadas ya que el 91% creen que el compromiso con las medidas de conciliación por parte de las EI debería ser mayor. Finalmente, se refleja una gran rigidez en la aplicación de los itinerarios de inserción en determinados elementos que son clave para facilitar la conciliación como horarios, tipologías de jornada, lugar de trabajo, etc.

Sin embargo, debemos enmarcar este análisis crítico en las limitaciones a las que, por razones de diseño, se enfrentan las EI. Por un lado, el tamaño reducido de estas empresas hace que, por escasez de recursos, sea más complicado la implementación de un plan intensivo y transversal de medidas de conciliación. Por otro, los dos sectores en los que operan mayoritariamente (servicios y manufacturas) son especialmente rígidos y pueden llegar a imposibilitar ciertas medidas como por ejemplo el teletrabajo. Por último, las rigideces derivadas de la imposición de ciertas condiciones por los propios itinerarios de inserción pueden ser un obstáculo importante para la ejecución de las medidas de conciliación más básicas. Por tanto, si bien el escenario de conciliación en las Empresas de Inserción madrileñas no es el más óptimo, debemos entender los obstáculos a los que se enfrentan para que la hoja de ruta a seguir para mejorar la situación sea factible y apropiada al caso.

De estas tres conclusiones podemos extraer varias recomendaciones que desarrollamos a continuación.

- ❖ Hacer un esfuerzo por ir más allá del mínimo legal, a través de la implementación de medidas más intensivas como la reducción de jornada, la facilitación de horarios, la ampliación de los permisos retribuidos o el teletrabajo.
- ❖ Fomentar más la reducción de jornada, ya que como hemos visto es una de las medidas de conciliación más implantadas en las empresas españolas y, sin embargo, se aplica de forma escasa en las empresas de inserción.
- ❖ Aumentar los esfuerzos por hacer más flexibles los itinerarios de inserción, sobre todo en términos de horario, para así crear el espacio idóneo para la implementación de nuevas políticas de conciliación.
- ❖ Impartir formación específica en materia de conciliación para el personal técnico, para contribuir a la creación de itinerarios de inserción más flexibles y que faciliten conciliar.
- ❖ Elaboración de un plan de comunicación integral de las medidas de conciliación disponibles.
- ❖ Mayor interacción de las EI con otras instituciones relevantes al caso, que deben acompañar a las empresas de inserción en el reto que supone esto. Un ejemplo podrían ser las Administraciones Públicas, a las que las empresas pueden recurrir para ayudas o información. Asimismo, recomendamos que las empresas trabajen codo a codo con las universidades, participando en proyectos que les permitan crecer como entidades de economía social.

El broche final a este trabajo implica hacer una reflexión final sobre las limitaciones y posibles líneas de investigación. En cuanto a las limitaciones, reconocemos determinados errores en los procesos de recolección de datos. En primer lugar, el cuestionario tenía escasas preguntas sobre la elaboración de un plan integral de medidas especialmente dirigidas a gestionar la conciliación laboral. Este apartado, que era una de las preguntas de investigación clave del trabajo, ha sido poco profundamente investigado en la encuesta. Seguidamente, había preguntas cuyas opciones de respuesta estaban presentadas de manera demasiado compleja, dificultando así su contestación por parte de los participantes de la encuesta. Esta, quizás, ha sido una de las principales limitaciones a la hora de analizar los datos, llevándonos incluso a descartar algunas preguntas.

Una segunda limitación importante es el propio perfil del sujeto de estudio, tan marcado por imposiciones legales y del propio régimen de trabajo, plasmado en su itinerario de inserción, bajo el que operan. Aunque no sea una limitación técnica, sí ha condicionado enormemente este trabajo y sus resultados, ya que la labor conciliadora de las empresas se ve muy limitada por estas condiciones. Finalmente, hubiera sido muy interesante haber contrastado los datos numéricos y las conclusiones que hemos extraído de ellos con la asociación que reúne a las empresas que integran este estudio, AMEI. La retroalimentación que hubiéramos recibido por las propias entidades nos hubiera ayudado a confirmar algunas suposiciones que se hacen a lo largo del trabajo, además de enriquecer las conclusiones del trabajo con otros puntos de vista. Sin embargo, por razones de tiempo no ha podido realizarse este paso.

Por último, cabe destacar que este trabajo puede abrir dos líneas de investigación principales con respecto al tema. Una línea de investigación relevante podría ser el estudio sobre los condicionamientos que las características de los itinerarios de inserción imponen sobre la satisfacción laboral del empleado. Las conclusiones extraídas del mismo serían una poderosa base para actuar, en conjunción con las que hemos obtenido de este estudio, sobre las condiciones laborales en las Empresas de Inserción.

Una segunda línea interesante podría consistir en ahondar en las barreras que encontramos a la conciliación en las empresas de inserción, aunque quizás haciendo más hincapié sobre técnicas cualitativas para expandir la información que ya hemos recolectado en este trabajo. Esta investigación puede ser muy interesante de cara a identificar dinámicas más emocionales que jueguen un papel importante en las actitudes hacia la conciliación, hacia la elaboración de los itinerarios de inserción, las demandas laborales de los empleados, etc.

Capítulo V. Bibliografía

- Afonso, A. y Sastre, S. (2017). *La exclusión social en España: factores, colectivos en riesgo y papel de los bancos de alimentos*. Cátedra Banco de Alimentos de la UPM. Madrid: Universidad Politécnica de Madrid.
- Albert, R., Escot, L., Fernández, J.A., Palomo, M.T., (2010). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador. Problemas y ventajas para la empresa. *Cuadernos de Trabajo de la Escuela Universitaria de Estadística*, 02/2010. ISSN: 1989-0567
- Bailey, D., Kurland, N., (2002). A review of telework research: findings, new directions and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behaviour*, 23, 383-400.
- Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES). (2018). Estadísticas Estatales | N° de entidades de la Economía Social. Disponible en: https://www.cepes.es/social/estadisticas&e=entidades_evolucion
- Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES). (2018). Estadísticas Estatales | N° de empresas de inserción. Disponible en: <https://www.cepes.es/social/estadisticas&t=insercion>
- Centro de Investigaciones Sociológicas de España (CIS). (2003). Familia y género. *Cuadernos Metodológicos CIS*, 54.
- Comisión de Igualdad de la CEOE, (2017). Perspectiva empresarial sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. (..), España: Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).
- Comunidad de Madrid, (2018). Empresas de Inserción. Recuperado de; www.comunidad.madrid/servicios/empleo/empresas-insercion
- Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid. (2005). Encuesta sobre conciliación de la vida laboral y personal de la población de la comunidad de Madrid: Informe de resultados y conclusiones de la encuesta. Madrid: Comunidad de Madrid. Disponible en:

<http://www.aedipe.es/documentos/encuestaconciliacionfeb06.pdf>

Consejería de Empleo. (2009). Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: hacia una Guía de Buenas Prácticas. Sevilla: Junta de Andalucía. Disponible en: https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Conciliacion_vida_familiar_y_laboral.pdf

Consejería de Políticas Sociales y Familia, (2016). *Empresas de Inserción en la Comunidad de Madrid - febrero de 2016*. Madrid: Secretaría General Técnica de Políticas Sociales y Familia. ISBN: 978-84-451-3547-1

Damonti, P., (2014). Una mirada de género a la exclusión social. *VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2014*. Universidad de Navarra.

Damonti, P., (2014 bis). Exclusión social y género: un análisis de la realidad contemporánea. Revisión y actualización de: Damonti, P., (2014). Una mirada de género a la exclusión social. VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2014. Universidad de Navarra. *Zerbitzuan*, 57.

Dirección General de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Madrid. (s.f.). *Hablemos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en nuestras empresas*. Madrid: Ayuntamiento de Madrid. Disponible en: http://www.promocion.camaramadrid.es/documentos/Hablemos_de_conciliacion_en_nuestras_empresas.pdf

Dunn, A., Maxwell, N., Rotz, D., Shoji, M., Grover-Roybal, C., Hu, M., Mcelroy, J., (2016). Social Enterprises: Doing Good While Doing Business. *Working Paper 42*.

Editorial: Sólo el 20% de las empresas españolas facilitan la conciliación familiar [editorial]. (2018, 21 Marzo). *RRHH Digital*. Consultado el 21/03/2019. Disponible en: <http://www.rrhhdigital.com/noticia/129639/Solo-el-20-de-las-empresas-espanolas-facilitan-la-conciliacion-familiar>

Empresas de Inserción. (2013). *Economía Social – Tipos de Entidades*. Madrid: Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES) Disponible en: https://www.cepes.es/social/entidades_empresas_insercion

- Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción (FAEDEI), (2014). *El Acompañamiento en las Empresas de Inserción*. ISBN: 978-84-606-5689-0.
- Fundación Mujeres. (2010). Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Madrid: Ministerio de Igualdad. Disponible en:
http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral_familiar_y_personal_.pdf
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M. y Shaw, J.D., (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behaviour*, 63, 510-531.
- Instituto Andaluz de la Mujer. (2008). Guía sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal. ISBN: 97884691788986. Disponible en:
<http://www.juntadeandalucia.es/iam/catalogo/doc/iam/2008/28429.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística (INE), (2016). *Anuario estadístico de España - Nivel, calidad y condiciones de vida*. Encuesta de Condiciones de Vida.
- Ley Nº 44/2007 para la regulación del régimen de las empresas de inserción. *Boletín Oficial del Estado*, Madrid, España, 13 de Diciembre de 2007.
- Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, Madrid, España, 33 de Marzo de 2007.
- López, M. T., Valiño, A., (2004). *Conciliación familiar y laboral en la Unión Europea*. Madrid: Consejo Económico y Social, CES.
- Llano Ortiz, J.C., (2018). *El Estado de la Pobreza: Seguimiento del indicador de pobreza y exclusión social en España 2008-2017*. European Anti-Poverty Network España (EAPN - ES).
- Maestro, I. y Martínez, J., (2003). LA pobreza y su feminización en España y las Comunidades Autónomas. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 104, pp. 57-90.

- Marcuello, C., Bellostas, A., Marcuello, C., (2010). Informe sobre las empresas de inserción en España. *Series informes del Grupo de Estudios Sociales y Económicos del Tercer Sector de la Universidad de Zaragoza*. ISBN: 978-84-95003-69-0
- Martínez-Rueda, N., Aróstegui, I., Galarreta, J., (2018). Factores organizacionales que inciden en la mejora de la empleabilidad de las Empresas de Inserción. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 94, 123-154. DOI: 10.7203/CIRIEC-E.94.12697.
- Martínez-Rueda, N., Aróstegui, I., Galarreta, J., (2018). Empleabilidad y empresas de inserción: modelo de prestaciones y apoyos. *Zerbitzuan*, 67, 79-93.
- Meil, G., García, C., Luque, M.A., Ayuso, L., (2008). Las grandes empresas y la conciliación de la vida laboral y personal en España. *Revista del Ministerio de trabajo e Inmigración*, 71, 15-33. ISSN: 1137 5868
- Nga, A., Chan, W., (2015). Social support for improved work integration Perspectives from Canadian social purpose enterprises. *Social Enterprise Journal*, 11 (1), 47-68.
- Orduño, J. A. (Octubre de 2018). LA experiencia de la conciliación en el sector industrial. En J. Martínez (Presidencia). *I Jornadas de Conciliación y Corresponsabilidad*. Universidad Pontificia de Comillas, Madrid.
- Rubio Arribas, F., (2006). La exclusión sociolaboral de colectivos con dificultades en su acceso al mercado laboral. Nómadas. *Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 14 (2). ISSN:1578-6730.
- Sánchez, L.A. y Pérez, E., (2015). Las entidades de economía social como protagonistas de un nuevo modelo de emprendimiento y medidas legales de apoyo al emprendimiento. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 84, pp. 35-62. ISSN: 0213-8093.
- Torres, N. (2016). La conciliación aumenta la productividad en un 82,5%. *Observatorio de Recursos Humanos*. Disponible en: <https://www.observatoriorh.com/diversidad-conciliacion-e-igualdad/35115.html>

Tremblay, D. (2002). Balancing work and family with telework? Organizational Issues and Challenges for Women and Managers. *Women Management Review*, 17, 157-170.

Capítulo VI. Anexos

Anexo 1. Lista de Abreviaturas

- Ayto.: Ayuntamiento
- E.I.: Empresa de Inserción
- P.T.A.: Personal Técnico de Acompañamiento
- P.T.I.: Persona Trabajadora en Inserción
- P.T.P.: Personal Técnico de Producción

Anexo 2. Tabla de las empresas de inserción de la comunidad de Madrid a febrero de 2019

EMPRESAS DE INSERCIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID -FEBRERO 2019

EMPRESA DE INSERCIÓN	ENTIDAD PROMOTORA	FECHA DE CALIFICACIÓN	ACTIVIDAD
ASISCAR, S.L.U	Fundación para el Fomento del Empleo Laboral	2004	Mensajería y paquetería Servicios de Limpieza
MILHISTORIAS, S.L.	Fundación RAIS	2007	Servicio de limpieza Agricultura ecológica Alimentación/restauración
EL ZAGUÁN, S.L.	Fundación Benéfica San Martín de Porres	2007	Encuadernación artesanal Servicios de Limpieza Jardinería, gestión de residuos y Transporte mercancías
SIERVAS DE SAN JOSÉ, S.L.	Fundación TRAB.OR	2009	Lavandería y Tintorería
SOULEM INSERCIÓN, S.L.	Asociación Entre Mujeres	2012	Fabricación y Comercialización de artículos decoración Confección de Uniformes - prendas de vestir y su comercialización
PUENTES PARA LA INCLUSIÓN, S.L.	Fundación La Merced - Migraciones	2012	Pequeño comercio frutería Guardia/custodia de vehículos
UZIPEN, S.L.	Fundación Secretariado Gitano	2012	Limpieza y mantenimiento edificio Servicio coloc. de personal
SERVIRAL Servicios para la Inserción S.L.U.	Asociación Espiral Loranca	2015	Limpieza y lavado de prendas textiles Reparación ropa
AMOVERSE, S.L.U.	Fundación Amoverse	2017	Otras actividades de construcción Restauración

TALLER 99, S.L.U.	Fundación Labora - Cáritas Diocesana	2018	Confección prendas de vestir y hogar Marroquinería Restauración
SAUCO, S.L.U.	Asociación Punto Omega	2018	Servicios de jardinería Limpieza de edificios
ORCASAN S.COOP. MAD.	Afesscoop-Madrid (Asociación para el Fomento de la Econ. Social y Solidaria)	2018	Tinte, limpieza, lavado, prendas y art. Hogar usados
RECUMADRID Serv. Ambientales S.L.U.	RECUMADRID S. COOP.MAD	2018	Comercio al por menor bienes usados Reciclaje de residuos no peligrosos
SISIFO S. COOP. MAD.	Afesscoop-Madrid (Asociación para el Fomento de la Econ. Social y Solidaria)	2016	Otras Activ. de apoyo a empresas
CUSTOMIZANDO S. COOP. MAD.	FAM Y LIAS. Recursos para la diversidad S. Coop. Madrileña	2016	Confección de toda clase de prendas de vestir
ELLAS LO BORDAN	AMOVERSE	2017	Confección de art.textil hogar/tapic.
TEXTIL EMPLEO, S.L.	Fundación Labora - Cáritas Diocesana	2018	Reciclaje textil y de calzado (recogida, gestión, tratamiento y venta)
CARIFOOD, S.L.	Fundación Labora - Cáritas Diocesana	2018	Restauración y catering
WORK IN PROGRESS Servicios y Mantenimiento S.L.	Fundación RAIS	2018	Restauración, construcción, reformas, limpieza, cuidado personas mayores, productos agrícolas y reciclado
HISPANICA DEL LED, S.L.	Asociación Laica Corazonistas Fundación Corazonistas	2018	Tecnología de Iluminación
ARCA SERV. AMBIENTALES MADRID EMPRESA DE INSERCIÓN, S.L.	L'arca Serveis Ambientals Empresa Inserció S.L.U	2019	Gestión de residuos Servicios de limpieza

Fuente: Tabla elaborada por la Comunidad de Madrid, (2017). A partir de datos internos propios. Empresas de inserción de la Comunidad de Madrid, Febrero 2019. Disponible en: www.comunidad.madrid/file/142377/download?token= vMhrY6D

Anexo 3. Preguntas de la encuesta

Nº	Pregunta
1	¿Cuál es la actividad principal de su empresa?
2	¿Cuál es su posición o cargo dentro de la empresa?
3	Aproximadamente, ¿cuántos empleados trabajan en ese centro de trabajo? <ul style="list-style-type: none">- Menos de 5 trabajadores- Entre 6 y 15 trabajadores- Entre 16 y 25 trabajadores- Más de 26 trabajadores
4	De dicho número total, ¿Podría decirme qué número o porcentaje de empleados de ese centro de trabajo son mujeres? <ul style="list-style-type: none">- Ninguno- Menos del 20%- 20% - 49%- 50% - 79%- 80% - 99%- Todos
5	En su empresa, ¿Quién establece el horario de trabajo? <ul style="list-style-type: none">- El trabajador- La empresa- Negociación Colectiva- Otros
6	¿Podría señalar las distintas modalidades de trabajo que se les ofrecen a los trabajadores en su empresa? <ul style="list-style-type: none">- Trabajo a tiempo parcial- Jornada continua- Jornada partida (mañana y tarde / mañana y tarde y algún día media jornada)- Jornada intensiva (por ejemplo, viernes por la tarde no laborables)- Horario en equipos rotativos (a turnos)- Horario nocturno- Reducción de jornada- Trabajo en casa o a distancia (teletrabajo)- Otro
7	¿Podría señalar las distintas medidas de conciliación que se les ofrecen a los trabajadores en su empresa? <ul style="list-style-type: none">- Elección libre de los turnos de trabajo- Bolsa de horas de trabajo- En el caso de trabajar por turnos, éstos se eligen de manera flexible y se toman en consideración las cargas familiares del trabajador- Cursos de Formación en horarios que facilitan conciliar- Flexibilidad para abandonar el lugar de trabajo por una emergencia familiar- Excedencia para el cuidado de personas dependientes

- Rotación o movilidad temporal a otros puestos que se adaptan mejor a la situación personal
- Permiso de lactancia superior a lo estipulado por ley
- Permiso de maternidad retribuido superior a lo estipulado por ley
- Permiso de paternidad retribuido superior a lo estipulado por ley
- Calendario de vacaciones flexible
- Horarios de entrada/salida flexibles (la hora de entrada se establece en un rango de 1-2h)
- Servicios de guarderías, centros de deportes, centros de vacaciones para los hijos, etc.
- Ayudas económicas para familias numerosas, familias con miembros en situación de dependencia, para servicio de guardería, para actividades de ocio dentro del centro de trabajo, etc.
- Otro

8

¿Podría decirme qué número o porcentaje de empleados de este centro de trabajo...

Ninguno

Menos del 25%

26% - 60%

61% - 99%

8.1. ... trabajan a tiempo parcial?

8.2. ... trabajan con jornada partida?

8.3. ... trabajan desde casa (teletrabajo)?

8.4. ... tienen horarios de entrada/salida flexibles?

8.5. ... pueden acumular horas para compensarlas por días libres?

9

¿Qué se hace en su organización cuando se produce una baja por motivos de permisos (maternidad, paternidad,...), excedencias, reducción de jornada, etc.?

- Contratar a una persona que la sustituya
- Redistribuir el trabajo entre los compañeros
- Ambas acciones anteriores
- Otro (especificar)

10

¿Cuáles de las siguientes opciones pueden ser barreras que tiene su organización para adoptar medidas de conciliación?

- El tipo de actividad que desarrolla mi empresa dificulta la aplicación de algunas medidas
- No es un problema que preocupe a nuestros/as empleados/as
- La estructura organizacional y funcional de nuestra organización impide su aplicación
- No disponemos de los recursos/infraestructura necesaria
- Costes económicos y organizativos
- Existen actitudes negativas y prejuicios

- Supone hacer grandes esfuerzos tanto de planificación como de gestión
- Nuestra plantilla no dispone del perfil para adaptarse a un esquema de trabajo flexible
- La predisposición o motivación de la alta dirección hacia el tema es baja o nula
- Las limitaciones son de tipo legal
- El escaso apoyo por parte de las Administraciones Públicas
- Otro (especificar)

11

Señale en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones. Totalmente de acuerdo 10, Totalmente en desacuerdo 1.

- Las medidas de conciliación en el entorno laboral incrementan la productividad
- Las medidas de conciliación en el entorno laboral atraen y retiene personas de gran valía y talento
- Las medidas de conciliación en el entorno laboral fomentan que los trabajadores/as no se tomen excedencias o que lo hagan durante períodos no excesivamente largos.
- Las medidas de conciliación en el entorno laboral facilitan la Gestión de los RRHH de la organización
- Las medidas de conciliación en el entorno laboral aumentan el valor financiero y social de la empresa
- Las empresas de inserción social deberían tener un mayor compromiso con la conciliación laboral por su razón de integrador social y por trabajar con colectivos vulnerables

12

Podría decirme, ¿qué número o porcentaje de los técnicos de inserción del centro de trabajo han recibido, ya sea bajo permiso remunerado o en su puesto de trabajo, formación para promoción profesional?

- Ninguno
- Menos del 25%
- Entre el 25% y el 59%
- Entre el 60% y el 99%
- Todos

13

En cuanto a tipo de horario, ¿podría seleccionar la opción más frecuente entre los empleados en este centro de trabajo?

- Partida
- Continua

14

En cuanto a tipo de jornada, ¿podría seleccionar la opción más frecuente entre los empleados en este centro de trabajo?

- Completa
- Parcial

15	<p>En cuanto a tipo de horario, ¿podría seleccionar la opción más frecuente entre los empleados en este centro de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fijo - Flexible - Mixto
16	<p>En cuanto a Lugar de trabajo, ¿podría seleccionar la opción más frecuente entre los empleados en este centro de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> - En el lugar de trabajo - En casa o similar - Otro
17	<p>En cuanto a nº de horas trabajadas a la semana, ¿podría indicarme la opción más frecuente en los empleados de este centro de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> - 25 horas o menos - 25 a 34 horas - 35 a 40 horas
18	<p>¿Se comunican amplia y públicamente las distintas opciones para conciliar que ofrece la empresa a sus empleados?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sí, puedo afirmar que la mayoría de los trabajadores están al corriente de las distintas posibilidades de conciliación que ofrece la empresa - No, solo procuramos la información sobre dichas posibilidades cuando se nos solicita - Regular, comunicamos la existencia de políticas de conciliación, pero de una manera no demasiado eficiente por lo que la mayoría de nuestros trabajadores no las conocen

Anexo 4. Resultados de la encuesta

1. ¿Cuál es la actividad principal de su empresa?

Cantidad	Respuesta
1	Sector Medioambiental
1	Fabricación de bolsos y complementos de pile + fabricación de prendas de exterior de bebé y Comunión , y ropa de hogar y complementos
1	A) Fabricación de bolsos y complementos en piel B) Fabricación de prendas exteriores para bebé y Primera Comunión y ropa de hogar
1	Diseño, fabricación y ensamblaje de luminarias LED, principalmente de iluminación pública exterior
1	Agrupación de las Empresas de Inserción del territorio y defensa de sus intereses
1	Mantenimiento y restauración
1	Desarrollamos varias líneas de negocio

1	Hostelería: servicios de comida y catering
1	Hostelería y mantenimientos
1	Mensajería, transporte y pequeñas mudanzas
1	Desarrollamos varias líneas de negocio: estuchería, encuadernación y restauración de libro antiguo; limpieza; servicios; auxiliares a edificios y espacios públicos; limpieza; recogida y transporte de residuos.
1	Gestión de parking
1	Servicios a empresas: limpieza, servicios auxiliares y mantenimiento
13	Total de respuestas

2. ¿Cuál es su posición o cargo dentro de la empresa?

Cantidad	Respuesta
1	Administradora
1	Director
1	Presidente
1	Responsable
1	Responsable del Área de Inserción Laboral
1	Coordinadora de las empresas sociales de la Fundación San Martín de Porres, que incluye la empresa de inserción El Zaguán y el Centro Especial de Empleo Creación y Montajes
1	Responsable de Taller 99 SLU, Empresa de Inserción Social
4	gerente
12	Total de respuestas

3. Aproximadamente, ¿cuántos empleados trabajan en el centro de trabajo?

Intervalo de tamaño de plantilla	Porcentaje	Nº de empresas que se sitúan en ese intervalo
Menos de 5 trabajadores	16,67%	2
Entre 6 y 15 trabajadores	75,00%	9
Entre 16 a 25 trabajadores	0,00%	0
Más de 26 trabajadores	8,33%	1
Total	100,00%	12

4. De dicho número total, ¿Podría decirme qué número o porcentaje de empleados de ese centro de trabajo son mujeres?

Intervalos de % de mujeres en la plantilla	Porcentaje	Nº de empresas que se sitúan en ese intervalo
Ninguno	16,67%	2
Menos del 20%	25,00%	3
20% - 49%	0,00%	0
50% - 79%	33,33%	4
80% - 99%	8,33%	1
Todos	16,67%	2
Total	100,00%	12

5. En su empresa, ¿Quién establece el horario de trabajo?

Respuesta	Porcentaje	Cantidad
El trabajador	0,00%	0
La empresa	45,45%	5
Negociación Colectiva	9,09%	1
Otros (indicar):	45,45%	5
Total	100,00%	11

6. ¿Podría señalar las distintas modalidades de trabajo que se les ofrecen a los trabajadores en su empresa?

Modalidad de trabajo	Personal técnico	% de empresas que ofrecen la modalidad al P.T.	Personal de inserción	% de empresas que ofrecen la modalidad al P.I	Nº de respuestas totales
Trabajo a tiempo parcial	6	54,55%	6	54,55%	7
Jornada continua	9	81,82%	10	90,91%	10
Jornada partida (mañana y tarde / mañana y tarde y algún día media jornada)	8	72,73%	7	63,64%	8
Jornada intensiva (por ejemplo, viernes por la tarde no laborables)	3	27,27%	4	36,36%	4
Horario en equipos rotativos (a turnos)	4	36,36%	3	27,27%	4
Horario nocturno	0	0,00%	1	9,09%	1
Reducción de jornada	3	27,27%	1	9,09%	4
Trabajo en casa o a distancia (teletrabajo)	4	36,36%	2	18,18%	5
Otro	2	18,18%	1	9,09%	2

7. ¿Podría señalar las distintas medidas de conciliación que se les ofrecen a los trabajadores en su empresa?

	Pers Técnico	% de empresas que ofrecen la medida al P.T.	Pers. Inserc.	% de empresas que ofrecen la medida al P.I.	Total de respuestas
Libre elección de los turnos	2	18,18%	1	9,09%	2
Bolsa de horas de trabajo	3	27,27%	7	63,64%	7
Turnos flexibles y personalizados	3	27,27%	3	27,27%	4
Horarios de la formación que permitan conciliar	6	54,55%	8	72,73%	8
Abandono del puesto por emergencias	10	90,91%	10	90,91%	11
Excedencia para el cuidado de personas dependientes	4	36,36%	4	36,36%	5
Rotación temporal para poder conciliar mejor	4	36,36%	3	27,27%	4
Permiso legal de lactancia	1	9,09%	2	18,18%	2
Maternidad retribuido superior al mín legal	2	18,18%	1	9,09%	2
Paternidad retribuido superior al mín legal	1	9,09%	2	18,18%	2
Calendario de vacaciones flexible	5	45,45%	5	45,45%	6
Horarios de entrada/salida flexibles	6	54,55%	4	36,36%	7
Servicios que faciliten conciliar	1	9,09%	0	0,00%	1
Ayudas económicas	0	0,00%	1	9,09%	1
Otro	3	27,27%	2	18,18%	3

8. ¿Podría decirme qué número o porcentaje de empleados de este centro de trabajo...

... trabajan a tiempo parcial?	Nº de empresas que se sitúan en el intervalo	% de empresas que se sitúan en el intervalo
Ninguno	2	20,00%
Menos del 25%	4	40,00%
26% - 60%	4	40,00%
61% - 99%	0	0,00%
Total de respuestas	10	100,00%

... trabajan con jornada partida	Nº de empresas que se sitúan en el intervalo	% de empresas que se sitúan en el intervalo
Ninguno	2	20,00%
Menos del 25%	5	50,00%
26% - 60%	2	20,00%
61% - 99%	1	10,00%
Total de respuestas	10	100,00%

... trabajan desde casa (teletrabajo)?	Nº de empresas que se sitúan en el intervalo	% de empresas que se sitúan en el intervalo
Ninguno	5	62,50%
Menos del 25%	2	25,00%
26% - 60%	1	12,50%
61% - 99%	0	0,00%
Total de respuestas	8	100,00%

... tienen horarios de entrada y salida flexibles?	Nº de empresas que se sitúan en el intervalo	% de empresas que se sitúan en el intervalo
Ninguno	0	0,00%
Menos del 25%	5	55,56%
26% - 60%	1	11,11%
61% - 99%	3	33,33%
Total de respuestas	9	100,00%

... pueden acumular horas para compensar por días libres?	Nº de empresas que se sitúan en el intervalo	% de empresas que se sitúan en el intervalo
Ninguno	1	9,09%
Menos del 25%	3	27,27%
26% - 60%	1	9,09%
61% - 99%	6	54,55%
Total de respuestas	11	100,00%

9. ¿Qué se hace en su organización cuando se produce una baja por motivos de permisos (maternidad, paternidad...), excedencias, reducción de jornada, etc.?

	Nº de empresas	% de empresas
Contratar a una persona que la sustituya	2	18,18%
Redistribuir el trabajo entre los compañeros	0	0,00%
Ambas acciones anteriores	8	72,73%
Otro (especificar):	1	9,09%
Total	11	100,00%

10. ¿Cuáles de las siguientes opciones pueden ser barreras que tiene su organización para adoptar medidas de conciliación?

Barrera	Nº de empresas	% de empresas
El tipo de actividad que desarrolla mi empresa dificulta la aplicación de algunas medidas	10	90,91%
No es un problema que preocupe a nuestros/as empleados/as	2	18,18%
La estructura organizacional y funcional de nuestra organización impide su aplicación.	2	18,18%
No disponemos de los recursos/infraestructura necesaria	5	45,45%
Costes económicos y organizativos	5	45,45%
Existen actitudes negativas y prejuicios	2	18,18%
Supone hacer grandes esfuerzos tanto de planificación como de gestión	4	36,36%
Nuestra plantilla no dispone del perfil para adaptarse a un esquema de trabajo flexible	6	54,55%
La predisposición o motivación de la alta dirección hacia el tema es baja o nula	2	18,18%
Las limitaciones son de tipo legal	1	9,09%
El escaso apoyo por parte de las Administraciones Públicas	2	18,18%
Otro (especificar)	1	9,09%
Total de respuestas	11	

**11. Señale en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones.
Totalmente de acuerdo 10, Totalmente en desacuerdo 1.**

	Nada de acuerdo (1-2)	Poco de acuerdo (3-4)	Neutro (5)	De acuerdo (6-8)	Muy de acuerdo (9-10)
Las medidas de conciliación en el entorno laboral incrementa la productividad	1	1	0	7	2
	9,09%	9,09%	0,00%	63,64%	18,18%
Las medidas de conciliación en el entorno laboral atrae y retiene personas de gran valía y talento	0	2	0	5	4
	0,00%	18,18%	0,00%	45,45%	36,36%
Las medidas de conciliación en el entorno laboral fomenta que los trabajadores/as no se tomen excedencias o que lo hagan durante períodos no excesivamente largos.	0	4	0	4	3
	0,00%	36,36%	0,00%	36,36%	27,27%
Las medidas de conciliación en el entorno laboral facilita la Gestión de los RRHH de la organización	1	4	0	5	1
	9,09%	36,36%	0,00%	45,45%	9,09%
Las medidas de conciliación en el entorno laboral aumenta el valor financiero y social de la empresa	0	2	2	4	3
	0,00%	18,18%	18,18%	36,36%	27,27%
Las empresas de inserción social deberían tener un mayor compromiso con la conciliación laboral por su razón de integrador social y por trabajar con colectivos vulnerables	0	0	1	5	5
	0,00%	0,00%	9,09%	45,45%	45,45%

12. ¿Podría decirme qué número o porcentaje de los técnicos de inserción del centro de trabajo han recibido, ya sea bajo permiso remunerado o en su puesto de trabajo, formación para promoción profesional?

	Nº de empresas	% de empresas
Ninguno	2	18,18%
Menos del 25%	3	27,27%
25% - 59%	3	27,27%
60% - 99%	2	18,18%
Todos	1	9,09%
Total de respuestas	11	100,00%

13. En cuanto a tipo de horario, ¿podría seleccionar la opción más frecuente entre los empleados en este centro de trabajo?

	Pers. Técnico	Pers. Inserc
Partida (P.e.: 9AM-14PM y 16PM-19PM)	36,36%	27,27%
Continua (P.e.: 9AM-18PM)	36,36%	45,45%

14. En cuanto a tipo de jornada, ¿podría seleccionar la opción más frecuente entre los empleados en este centro de trabajo?

	Pers. Técnico	Pers. Inserc
Completa	54,55%	36,37%
Parcial	27,27%	27,27%

15. En cuanto a tipo de horario, ¿podría seleccionar la opción más frecuente entre los empleados en este centro de trabajo?

	Pers. Técnico	Pers. Inserc
Fijo	9,09%	36,37%
Flexible	27,27%	9,09%
Mixto	27,27%	18,18%

16. En cuanto a Lugar de trabajo, ¿podría seleccionar la opción más frecuente entre los empleados en este centro de trabajo?

	Pers. Técnico	Pers. Inserc
En el lugar de trabajo (p.e.: oficina)	54,55%	54,55%
En casa o similar (p.e.: teletrabajo)	36,37%	0

17. En cuanto a n° de horas trabajadas a la semana, ¿podría indicarme la opción más frecuente en los empleados de este centro de trabajo?

	Pers. Técnico	Pers. Inserc
25 horas o menos	18,18%	18,18%
25 a 34 horas	9,09%	9,09%
35 a 40 horas	54,55%	5%

18. ¿Se comunican amplia y públicamente las distintas opciones para conciliar que ofrece la empresa a sus empleados?

	Nº empresas	% empresas
Sí, puedo afirmar que la mayoría de los trabajadores están al corriente de las distintas posibilidades de conciliación que ofrece la empresa	2	18,18%
No, sólo procuramos información sobre dichas posibilidades cuando se nos solicita	5	45,45%
Regular, comunicamos la existencia de políticas de conciliación pero de una manera no demasiado eficiente por lo que la mayoría de nuestros trabajadores no las conocen	0	0,00%