



El horario de trabajo y la conciliación de la vida familiar y laboral en las empresas europeas

Ficha **informativa**

«La presente encuesta ofrece una perspectiva única de los acuerdos sobre el horario de trabajo en Europa y proporciona una imagen representativa de las prácticas relativas al lugar de trabajo teniendo en cuenta los puntos de vista de la dirección y de los representantes de los trabajadores.»

Jorma Karppinen, Director de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo



¿CUÁL es el contexto?

Los acuerdos sobre el horario de trabajo y la conciliación de la vida familiar y laboral son cuestiones que ocupan un lugar destacado en el programa político de la Unión Europea. En un entorno económico tan diverso y en rápida evolución, tanto las empresas como los trabajadores necesitan flexibilidad. Los acuerdos sobre el horario de trabajo pueden influir de forma significativa en la eficiencia, productividad y competitividad de las empresas, y no digamos en la salud, el bienestar y la motivación de sus empleados. Al objeto de lograr más y mejores empleos para todos, de conformidad con los objetivos de Lisboa, se insta a los gobiernos a que apliquen políticas destinadas a promover una mayor armonía entre el trabajo y la vida familiar.

¿POR QUÉ este estudio?

En este contexto, la Fundación realizó una encuesta de gran envergadura sobre el horario de trabajo y la conciliación de la vida familiar y laboral en más de 21 000 lugares de trabajo europeos entre el otoño de 2004 y la primavera de 2005. La encuesta se efectuó en los quince «antiguos» Estados miembros de la Unión Europea (UE15) y en seis de los nuevos Estados miembros: la República Checa, Chipre, Letonia, Hungría, Polonia y Eslovenia. Se entrevistó a los directores de personal y, cuando fue posible, también a los representantes de los trabajadores, y se les preguntó sobre diversos temas: acuerdos sobre horario de trabajo flexible y contabilidad de las horas de trabajo, trabajo a tiempo parcial, horas extraordinarias y horario de trabajo excepcional; permiso parental y otros permisos de larga duración; jubilación anticipada y jubilación anticipada gradual; así como políticas específicas que contribuyen a conciliar la vida familiar y laboral.

¿CUÁLES son las conclusiones?

Acuerdos sobre horario de trabajo flexible

- Cerca de la mitad (48%) de las empresas europeas con 10 o más empleados tienen establecido un horario flexible.
- La proporción de empresas que aplican algún tipo de flexibilidad en el horario de trabajo es mayor en el sector de los servicios (50%) que en el sector de la industria (43%).
- Los dos motivos principales aducidos por la dirección para introducir el horario de trabajo flexible fueron «permitir a los empleados conciliar mejor la vida laboral y familiar (o personal)» (68%) y «adaptar mejor el horario laboral a la carga de trabajo del centro» (47%).
- Tanto la dirección como los representantes de los trabajadores declaran que el principal logro conseguido con la introducción del horario de trabajo flexible es una mayor satisfacción del trabajador, seguido de una mejor adaptación del horario laboral a la carga de trabajo.

Trabajo a tiempo parcial

- Una gran proporción de empresas en las que el trabajo a tiempo parcial es la principal –o incluso la única– modalidad de trabajo se encuentran en Alemania, Letonia, Suecia, Dinamarca y, sobre todo, en los Países Bajos y el Reino Unido.
- Existen enormes diferencias entre los distintos países en cuanto al número de empresas que ofrecen a sus empleados la posibilidad de trabajar a tiempo parcial: en los Países Bajos, cerca de nueve de cada diez centros de trabajo

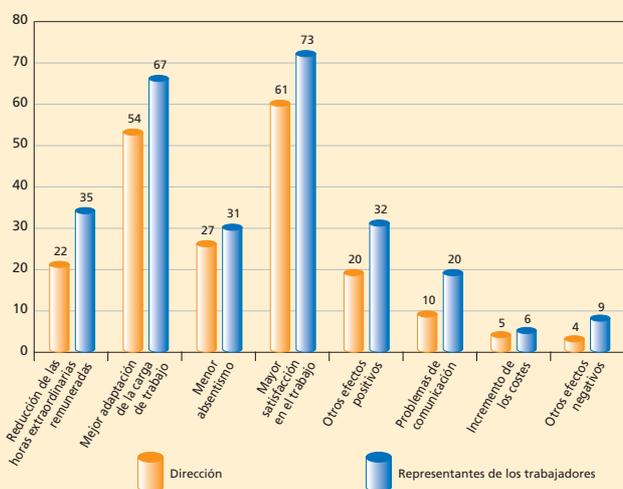
tienen trabajadores a tiempo parcial, frente a dos de cada diez aproximadamente en Grecia y Portugal.

- Una gran proporción de representantes de los trabajadores (41%) y de directivos (34%) afirmaron que el trabajo a tiempo parcial perjudica sus perspectivas de ascenso.

Permiso por razones familiares

- En la mitad de las empresas encuestadas (51%), al menos un empleado había disfrutado del permiso parental en los tres años anteriores a la realización de la entrevista.
- Un promedio del 30% de los centros de trabajo en los que se había dado algún caso reciente de permiso parental refirieron que al menos un empleado de género masculino había disfrutado de dicho permiso.
- Cerca de un 22% de todas las empresas encuestadas ofrecen programas de formación para facilitar la reincorporación al trabajo de aquellos empleados que vuelven tras un permiso prolongado.

Efectos referidos a raíz de la introducción de acuerdos sobre horario flexible (%)



Jubilación

- Cerca del 37% de las empresas encuestadas ofrecen planes de jubilación anticipada gradual.
- La jubilación anticipada gradual se da con más frecuencia en los países con una dilatada experiencia de empleo a tiempo parcial que en los países con menor experiencia en este campo.



- Los planes de jubilación anticipada son más comunes que los de jubilación anticipada gradual y la proporción de empresas encuestadas que ofrecen este tipo de planes es del 48%.
- Los casos de jubilación anticipada son particularmente frecuentes en los sectores de la educación (72% de los centros de trabajo), la intermediación financiera (63%) y el sector sanitario (61%).

¿Y AHORA qué?

El acelerado estilo de vida actual exige mucho tiempo a las personas. Es evidente que los acuerdos sobre el horario de trabajo han de tener en cuenta las necesidades individuales para atraer a las personas al puesto de trabajo y lograr que permanezcan en el mismo. Los resultados de la encuesta demuestran que los acuerdos sobre el horario flexible no sólo benefician a los trabajadores, al permitirles conciliar la vida familiar y laboral, sino también a las empresas, dado que contribuyen a adaptar el horario laboral al flujo de trabajo, lo que se traduce en una mayor satisfacción para el trabajador.

La Fundación hará un seguimiento de la publicación del informe principal sobre la encuesta a través de la publicación, a finales del año 2006, de una serie de informes analíticos exhaustivos sobre los siguientes temas: trabajo a tiempo parcial, permiso parental, jubilación anticipada y jubilación anticipada gradual, horarios de funcionamiento más amplios, flexibilidad en las empresas y diálogo social sobre el horario de trabajo y la conciliación de la vida familiar y laboral.

Metodología de la encuesta

- Entrevistas telefónicas en más de 21 000 lugares de trabajo de 21 Estados miembros de la Unión Europea.
- Encuesta representativa de los centros de trabajo con 10 o más empleados en todos los sectores económicos.
- Centros de trabajo elegidos al azar.
- Se realizaron entrevistas a 21 031 directivos y 5 232 representantes de los trabajadores.
- El trabajo *in situ* estuvo coordinado por TNS Infratest Sozialforschung, Alemania.

Se puede encontrar información acerca de la encuesta europea sobre el horario de trabajo y la conciliación de la vida familiar y laboral en la dirección <http://www.eurofound.eu.int/areas/worklifebalance/eswt.htm#1>.

Trabajo de la Fundación sobre temas relacionados

«A new organisation of time over working life»
<http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef0336.htm>

«Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the EU»
http://www.eurofound.eu.int/other_reports/work_family_life.pdf

«Working time options over the life course: New work patterns and company strategies»
<http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

Información adicional

Camilla Galli da Bino, Information Liaison Officer, en gdb@eurofound.eu.int