

PRODUCTIVIDAD Y CONCILIACIÓN EN LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

Análisis de situación y propuestas para el futuro

DIRECTOR

- Jesús R. Mercader Uguina (Catedrático de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Universidad Carlos III de Madrid)

COORDINADORES

- Jesús R. Mercader Uguina (Catedrático de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Universidad Carlos III de Madrid)
- Luciano Parejo Alfonso (Catedrático de Derecho Administrativo, Universidad Carlos III de Madrid)

AUTORES

- Cristina Aragón Gómez (Profesora ayudante, Universidad Carlos III de Madrid)
- Susana Barcelón Cobedo (Profesora titular, Universidad Carlos III de Madrid)
- Carmen Carrero Domínguez (Profesora titular, Universidad Carlos III de Madrid)
- Kenneth A. Dubin (Profesor visitante, Universidad Carlos III de Madrid)
- Ana Isabel García Salas (Profesora contratada doctora, Universidad Carlos III de Madrid)
- Pablo Gimeno Díaz de Atauri (Becario de investigación, Universidad Carlos III de Madrid)
- Amanda Moreno Solana (Becaria de investigación, Universidad Carlos III de Madrid)
- Ricardo Morón Prieto (Profesor titular, Universidad Autónoma de Madrid)
- Patricia Nieto Rojas (Investigadora en formación [MEC-FPU], Universidad Carlos III de Madrid)
- María Gema Quintero Lima (Profesora visitante, Universidad Carlos III de Madrid)
- M. Dolores Valdueza Blanco (Profesora ayudante doctora, Universidad Carlos III de Madrid)

Informe técnico realizado por:

Ariel

S & E
sociedad y equilibrio

COLECCIÓN
Fundación Telefónica

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PRESENTACIÓN	11
Javier Nadal. Vicepresidente de Fundación Telefónica	
PLANTEAMIENTO Y ESTRUCTURA	13
Presentación del proyecto	13
Estructura general	13
Metodología	14
1. ASPECTOS ECONÓMICOS Y COYUNTURALES	17
1.1. La productividad del trabajo	17
1.1.1. Introducción: concepto y medición de la productividad	17
1.1.2. La importancia de la mejora de la productividad del trabajo	20
1.1.3. Factores que inciden en la evolución de la productividad	21
1.1.3.1. La tendencia	22
1.1.3.1.1. Calidad del trabajo	22
1.1.3.1.2. Los medios materiales	22
1.1.3.1.3. La eficiencia	22
1.1.3.2. La variación cíclica	23
1.1.3.2.1. Empleo del trabajo	23
1.1.3.2.2. Empleo de los medios materiales	23
1.1.3.2.3. La composición de la demanda agregada	24
1.2. La situación de la productividad en España	24
1.2.1. Datos internos	24
1.2.2. Comparación internacional	25
1.3. La conciliación de la vida personal y familiar y la productividad	28

PRODUCTIVIDAD Y ESTRATEGIAS EMPRESARIALES

2. ESTRATEGIAS EMPRESARIALES	35
2.1. Actualizar las estrategias empresariales	35
2.1.1. Diagnóstico	35
2.1.1.1. ¿Contribuyen las políticas de conciliación a la productividad?	36

2.1.2. Objetivos	37
2.1.3. Medidas	37

CONDICIONES DE TRABAJO

3. RETRIBUCIÓN	45
3.1. Reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres	45
3.1.1. Diagnóstico	45
3.1.2. Objetivos	49
3.1.3. Medidas	49
3.2. Promover una mayor correlación entre productividad y retribución	50
3.2.1. Diagnóstico	50
3.2.2. Objetivos	52
3.2.3. Medidas	52
3.3. Fomentar una progresiva transición del salario por unidad de tiempo a la retribución por objetivos ..	53
3.3.1. Diagnóstico	53
3.3.2. Objetivos	54
3.3.3. Medidas	55
3.4. Promover que el ejercicio de derechos de conciliación no suponga una merma retributiva	56
3.4.1. Diagnóstico	56
3.4.2. Objetivos	59
3.4.3. Medidas	59
4. TIEMPO DE TRABAJO	61
4.1. Mejorar la conciliación del trabajo y la vida personal de manera estructural y permanente haciéndolo compatible con el mantenimiento o incremento de la productividad	61
4.1.1. Diagnóstico	61
4.1.2. Objetivos	64
4.1.3. Medidas	65
5. INCIDENCIA DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA CONCILIACIÓN	69
5.1. Impulsar el uso de las TIC como herramientas de conciliación	69
5.1.1. Diagnóstico	69
5.1.2. Objetivos	71
5.1.3. Medidas	71
5.2. Reducir la brecha digital	74
5.2.1. Diagnóstico	74
5.2.2. Objetivos	77
5.2.3. Medidas	78
5.3. Promover en las empresas la implantación del teletrabajo	79
5.3.1. Diagnóstico	79
5.3.2. Objetivos	83
5.3.3. Medidas	83

5.4. Establecer un marco normativo que regule el teletrabajo	84
5.4.1. Diagnóstico	84
5.4.2. Objetivos	85
5.4.3. Medidas	86
6. PERMISOS, EXCEDENCIAS Y OTRAS SUSPENSIONES	89
6.1. Revisiones de detalle y en profundidad	89
6.1.1. Diagnóstico	89
6.1.1.1. Permiso retribuido por nacimiento de hijo o enfermedad de familiar	89
6.1.1.2. Permiso de lactancia	90
6.1.1.3. Excedencias	92
6.1.1.4. Suspensiones por maternidad y paternidad	94
6.1.1.5. Reducción de jornada	94
6.1.1.6. Valoraciones globales	95
6.1.2. Objetivos	99
6.1.3. Medidas	99
7. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	103
7.1. Incentivar la permanencia en el puesto de trabajo durante la gestación, embarazo y lactancia	103
7.1.1. Diagnóstico	103
7.1.2. Objetivos	105
7.1.3. Medidas	105
7.2. Evaluar riesgos concretos en sectores feminizados	106
7.2.1. Diagnóstico	106
7.2.2. Objetivos	107
7.2.3. Medidas	107
7.3. Reducir los riesgos laborales para la reproducción	108
7.3.1. Diagnóstico	108
7.3.2. Objetivos	110
7.3.3. Medidas	110
7.4. Disminuir los niveles de estrés	112
7.4.1. Diagnóstico	112
7.4.2. Objetivos	113
7.4.3. Medidas	113
7.5. Eliminar las conductas de acoso y violencia en el trabajo	114
7.5.1. Diagnóstico	114
7.5.2. Objetivos	116
7.5.3. Medidas	116

COLECTIVOS CON ESPECIALES DIFICULTADES

8. TRABAJADORES JÓVENES	121
8.1. Mejorar la relación entre la formación de los jóvenes trabajadores y el trabajo desempeñado	121

8.1.1. Diagnóstico	121
8.1.2. Objetivos	126
8.1.3. Medidas	126
8.2. Mejorar las condiciones de empleabilidad de los jóvenes en un sistema de productividad social	128
8.2.1. Diagnóstico	128
8.2.2. Objetivos	132
8.2.3. Medidas	132
9. TRABAJADORES EXTRANJEROS	135
9.1. Regular la inmigración en el sector productivo: control de flujos laborales y su integración social	135
9.1.1. Diagnóstico	135
9.1.2. Objetivos	141
9.1.3. Medidas	141

PROTECCIÓN SOCIAL

10. PROTECCIÓN SOCIAL	149
10.1. Superar la conciliación por género hacia una conciliación productiva	149
10.1.1. Diagnóstico	149
10.1.2. Objetivos	151
10.1.3. Medidas	151
10.2. Superar la situación de no conciliación y sus efectos en la Seguridad Social	152
10.2.1. Diagnóstico	152
10.2.2. Objetivo	155
10.2.3. Medidas	155
10.3. Aplicar el binomio conciliación-no conciliación	155
10.3.1. Diagnóstico	155
10.3.2. Objetivos	156
10.3.3. Medidas	156
10.4. Superar de la brecha prestacional derivada de la brecha salarial	158
10.4.1. Diagnóstico	158
10.4.2. Objetivos	158
10.4.3. Medidas	158

ANEXOS	161
Anexo I: Conclusiones y principales medidas propuestas	163
Anexo II: Relación de convenios colectivos citados	167

BIBLIOGRAFÍA CITADA	169
----------------------------------	------------

ÍNDICE DE TABLAS	171
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y MAPAS	173

PRESENTACIÓN

El estudio que hoy pone en sus manos la colección Ariel Fundación Telefónica nace en un momento marcado por una profunda transformación de los modelos económicos, y por tanto de cambios en los sistemas de trabajo en las empresas y por la creciente y rápida incorporación de la mujer al mundo laboral, lo que conlleva importantes cambios en la adaptación de los diferentes papeles de los trabajadores, ellos y ellas, a la nueva situación social.

Hace 40 años, la empresa basaba su estrategia comercial en la relación de confianza con sus clientes, en un sistema laboral de permanencia en el tiempo y en unas inversiones en modernización a largo plazo, lo que hacía prever un alto nivel de rentabilidad, en un mercado muy doméstico y con una baja y conocida competencia.

Hoy todo ha cambiado. La sociedad actual ha visto transformarse conceptos que la propia evolución y los avances tecnológicos han modificado drásticamente: las distancias se han convertido en tiempo, lo que ha conseguido un mayor acercamiento de los territorios, con nuevos y más amplios mercados; la economía ha transformado sus costes a la baja, consiguiendo mayor capacidad de producción y más calidad y ha exigido una permanente formación de los trabajadores, así como una continua innovación en las empresas.

Vivimos en una economía global que nos abre nuevos horizontes, pero también nos exige garantizar a los individuos una forma de vida con mayor libertad y más capacidad de decisión frente a las responsabilidades del trabajo. La permanente y necesaria incorporación de la mujer al mundo laboral ha transformado la vida familiar y exige una nueva visión de los sistemas de trabajo: es imprescindible que se primen por encima del tiempo del trabajo los resultados del mismo, con el fin de dar cabida a las diferentes facetas de la vida de los ciudadanos y hacer posible la conciliación de la vida familiar con el desarrollo de la carrera profesional.

Sobre los cambios en las condiciones de trabajo en el Grupo Telefónica tenemos el máximo exponente en la apuesta que ha hecho la Compañía en distrito C. La creación de este nuevo emplazamiento supone no sólo un cambio de ubicación para Telefónica, sino también la puesta en marcha de una nueva cultura de trabajo ya implantada en otros países de Europa y en la que los espacios y la tecnología están a disposición de los profesionales, facilitando en gran medida la conciliación de la vida personal con la profesional en lo que ha venido ya a denominarse la *oficina del futuro*.

Hay que agradecer a *Sociedad y Equilibrio* el estudio y la reflexión que se recoge en estas páginas sobre las nuevas estructuras y comportamientos sociales. Pero el mérito es mayor todavía puesto que aquí se estudian nuevos instrumentos y medidas que nos ayudarán a llevar a cabo el doble reto: conciliar vida laboral y personal, e incrementar la productividad que nos permitirá disponer de empresas más competitivas y más seguras.

Javier Nadal

Vicepresidente ejecutivo de Fundación Telefónica