



Rincón de la Salud
de Fraternidad-Muprespa

La conciliación en la empresa saludable

Dpto. Prevención y Desarrollo de la Cultura de la Salud



La forma en la que se organiza y realiza el trabajo son factores psicosociales que pueden influir en la salud de los trabajadores y en las organizaciones como por ejemplo los horarios, los turnos, conciliación trabajo/familia, doble presencia...



Las personas tenemos distintas facetas; familiar (familia, pareja...), laboral y personal (ocio y tiempo libre, desarrollo personal...). Encontrar el equilibrio entre todas estas facetas nos lleva a hablar del concepto de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

La **conciliación** se encuadra como condición de trabajo psicosocial o factores psicosociales y por tanto la **organización y los trabajadores han de actuar sobre ella** para asegurar su bienestar físico y psíquico.

La conciliación familiar de la vida laboral, familiar y personal **es una necesidad**, favorece una verdadera igualdad entre hombres y mujeres y **contribuye a mejorar la calidad de vida de las personas**.

Una **organización saludable** cuenta con **programas y políticas de flexibilidad horaria** ante diferentes supuestos o situaciones como el cuidado de los hijos, de los progenitores o ante enfermedades crónicas del trabajador o sus familiares que permitan una mejor coexistencia entre las responsabilidades profesionales y las personales (privadas o familiares).



PASO 1: Conocer sus BENEFICIOS. Saber porqué es importante diseñar e implantar planes y políticas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el modelo de empresa saludable le ayudará a integrar este aspecto en su organización.

- + **Mejora del clima y motivación laboral;** un entorno de trabajo amable tiene como consecuencia una mayor motivación en los empleados, así como un mayor grado de integración y compromiso con los objetivos empresariales.
- + **Aumento de la productividad;** el mejor clima y la mayor motivación tiene una repercusión positiva en términos de productividad.
- **Reducción del absentismo laboral;** las medidas dirigidas a poder organizar la vida familiar a través de la flexibilidad horaria y mediante el uso de las vacaciones, así como la posibilidad de contar con días de libre disposición, contribuyen a reducir el absentismo laboral y/o las bajas por enfermedad.
- **Reducción del estrés;** generado por el conflicto trabajo-familia y al que contribuye el factor tiempo de trabajo en sus diferentes formas.

PASO 2: Analizar la SITUACIÓN de nuestra organización y realizar un DIAGNÓSTICO. El diseño e implantación de programas y políticas deben partir del conocimiento tanto de la legislación y las medidas previstas en el convenio colectivo aplicable sobre las medidas de conciliación de la vida familiar y profesional, como de la propia organización; análisis del uso de las medidas de conciliación, organización del tiempo de trabajo, organización del trabajo (turnos, etc.), aspectos geográficos y de movilidad, necesidades de conciliación laboral y familiar de los empleados, **es imprescindible** para poder plantear las medidas más eficaces y adecuadas a dichas necesidades.

PASO 3: Elegir las medidas de conciliación. No en todas las empresas se pueden aplicar las mismas medidas de conciliación de la vida familiar y laboral. Por eso, sólo una vez analizada la situación de la organización y

detectadas las necesidades de los empleados podremos decidir las medidas de conciliación más eficaces. Te recomendamos que la elección de las medidas sea **participada** por los empleados.

Son diversas las medidas que pueden adoptarse para favorecer la conciliación de la vida personal y laboral... Algunas de ellas son:

MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD HORARIA Y CONCILIACIÓN FAMILIAR
Organizar los turnos con la participación de los trabajadores y que éstos sean comunicados con la suficiente antelación.
Establecer horarios que permitan ofrecer flexibilidad para la entrada y salida del trabajo (ofrecen la posibilidad de llevar a los hijos al colegio, atender a mayores dependientes, realizar trámites personales, asistir a consultas médicas...)
Estudiar la posibilidad de jornadas intensivas de trabajo y especialmente durante vacaciones escolares.
Mejorar los permisos legales de maternidad y paternidad.
Estudiar la posibilidad de ofrecer una reducción de la rotación en los turnos de trabajo.
Favorecer cambios temporales de jornada en función de circunstancias personales (enfermedades crónicas del trabajador o familiar...).
Ofrecer ayudas para guardería, cuidado de personas dependientes... No sólo de tipo económico, sino que ayuden a compatibilizar la vida personal de los trabajadores como, por ejemplo; que los trabajadores puedan asistir al primer día de residencia/guardería/colegio...
Fomentar el teletrabajo en aquellos puestos-casos donde sea posible.
Establecer recomendaciones sobre el uso de los dispositivos digitales que tengan por objeto asegurar el respeto del tiempo de descanso, así como la conciliación de la vida personal y familiar.
Informar y sensibilizar a los empleados sobre el uso razonable de los dispositivos digitales.
Establecer pautas para la comunicación digital (reducción de envío de correos electrónicos, evitar poner en copia a personas no relacionadas de forma directa con el mensaje...)

PASO 4: Ejecutar y APLICAR las medidas de conciliación. Una vez analizadas, decididas y presupuestadas las acciones de conciliación familiar y laboral, deben ser aplicadas. Para su aplicación es aconsejable establecer una **planificación** en la que establezcan los plazos para su implementación/aplicación, asignación de los recursos (humanos, económicos...) que sean necesarios, medidas de seguimiento...

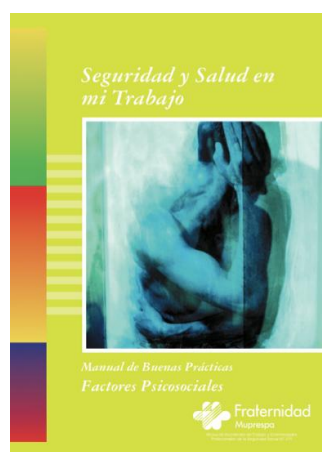


Además de las medidas adoptadas por la organización, **las personas podemos hacer mucho** por favorecer y promover la conciliación en el entorno laboral. Algunas de nuestras recomendaciones son:

- **Conocer las actuaciones** en materia de conciliación laboral, familiar y personal de nuestra empresa (permisos, vacaciones, ausencia por enfermedad, reducción de jornada, excedencias...) hará que aprovechemos las medidas previstas de forma más eficaz.
- **Dar nuestro apoyo (de palabra y con hechos) a las medidas y planes** que existen **para promover y favorecer la conciliación** (no convocando actividades formativas o reuniones fuera de horas de trabajo, no haciendo que las reuniones se excedan del horario laboral, tener en cuenta la flexibilidad de las horas de entrada y salida...).
- Cada trabajador tiene unas responsabilidades diferentes por eso es recomendable **comunicar nuestras necesidades** a la empresa.
- **Valorar las posibilidades** ofrecidas para **tareas o puestos donde sea posible el teletrabajo.**



Saber más Si está interesado en **conocer** cómo la **empresa saludable** considera la conciliación; los principales **factores psicosociales** más habituales en el entorno laboral; y herramientas de ayuda, para reforzar sus conocimientos en estas materias, entra en el **Aula Prevención de Fraternidad-Muprespa**.



LA MISIÓN de **Fraternidad-Muprespa**, es restablecer la salud de los trabajadores de nuestras empresas asociadas y proporcionar las prestaciones económicas con la mejor atención y garantía.

LA VISIÓN de **Fraternidad-Muprespa**, es ofrecer un servicio cercano, ágil y profesional a los trabajadores, empresarios y autónomos de nuestra Mutua.

Consulte alcance y certificados: fraternidad.com/certificados



**Mutua Colaboradora con la
Seguridad Social, 275.**

Fraternidad-Muprespa

Plaza Cánovas del Castillo, n.º 3,
28014 Madrid



Urgencias: **900 269 269**
Contacto: **914 183 240/902 363 860**

fraternidad.com

[Contacte con nosotros](#)

