



# Iniciativas empresariales relativas a los trabajadores con niños o adultos discapacitados a su cargo

## Resumen ejecutivo

### Introducción

Este informe presenta los resultados de la labor de Eurofound en relación con las iniciativas empresariales en favor de los trabajadores con niños o adultos discapacitados a su cargo. La investigación se basó en las iniciativas que pueden emprender los empresarios para apoyar las necesidades de los trabajadores con responsabilidades de prestación de asistencia (informal), incluidos los padres que cuidan de sus hijos con discapacidad, o los cuidadores de adultos que necesitan asistencia por discapacidad, enfermedad o vejez.

El grueso de la investigación se dedicó a estudios de casos de «empresas» (se refiere a empleadores de los sectores público o privado) que han aplicado medidas en apoyo de estos trabajadores con personas dependientes a su cargo. Se examinaron también los contextos de la UE y los Estados miembros en relación con las políticas y el diálogo social, así como la bibliografía y los datos estadísticos sobre la cuestión del trabajo y la asistencia.

### Contexto político

Desde el punto de vista de las políticas, las interacciones entre el trabajo y la asistencia van cobrando importancia en Europa, debido al creciente número de personas de edad avanzada que necesitan cuidados, además de numerosos niños y adultos no ancianos con discapacidades o enfermedades de larga duración que reciben asistencia informal. La sostenibilidad de los sistemas de asistencia de larga duración requiere una amplia contribución por parte de los cuidadores informales, mientras que las exigencias del mercado laboral y los estilos de vida y aspiraciones del mundo actual fomentan una mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Cuando no se presta apoyo a los trabajadores con personas a cargo es probable que se resienta alguna parte: tal vez no puedan desempeñar su labor de manera óptima en el lugar de trabajo, tal vez la cantidad y la calidad de la asistencia que prestan no sea tan elevada como ellos desearían o tal vez se vean sometidos a un esfuerzo excesivo en su intento por cumplir con ambos aspectos. De hecho, a muchos cuidadores en edad de

trabajar les resulta difícil tener un empleo remunerado. Esta circunstancia puede afectar negativamente a sus finanzas a corto y largo plazo, debido a las consecuencias duraderas de la exclusión temporal o permanente del mercado de trabajo.

### Conclusiones principales

Algunos de los tipos principales de medidas adoptadas en el ámbito empresarial en apoyo de los trabajadores con personas a cargo son los siguientes:

- posibilidades de reducción de la jornada;
- posibilidades de reducción de la jornada;
- flexibilidad del trabajo y ajustes en el trabajo;
- fomento de la sensibilización y desarrollo de capacidades en esta materia entre los directivos y los empleados;
- medidas relativas a la salud y el bienestar en el trabajo;
- apoyo relacionado con la asistencia (por ejemplo, información, asesoramiento), así como ayudas prácticas a la función de cuidador.

Se prepararon más de 50 estudios de casos sobre iniciativas empresariales en apoyo de los trabajadores con personas a su cargo en los 11 países participantes: Austria, Bélgica, Alemania, Finlandia, Francia, Irlanda, Países Bajos, Polonia, Portugal, Eslovenia y Reino Unido. Entre los aspectos principales que se derivan de los casos figuran los siguientes:

### Suele ser necesario promover la sensibilización en esta materia en los lugares de trabajo

Los niveles de sensibilización con respecto a las dificultades con que se encuentran los trabajadores con personas a su cargo suelen ser muy inferiores a los relativos a los trabajadores con hijos. En consecuencia, los esfuerzos para promover la sensibilización sobre la función que desempeñan los

trabajadores con personas a su cargo entre directivos, supervisores y el resto del personal son un elemento importante en muchos casos.

### **Las empresas facilitan apoyos tanto relacionados con el trabajo como con la asistencia**

Aunque son más comunes los enfoques que se centran en las medidas relacionadas con el trabajo (permisos, reducción de jornada, flexibilidad laboral), en muchos de los casos se observan también ejemplos del modo en que los empresarios prestan apoyo relacionado con la asistencia (como servicios de información o asesoramiento, y ayudas concretas a los gastos de asistencia o a la búsqueda de servicios de asistencia).

### **La combinación de enfoques generales y específicos parece ser especialmente eficaz**

Tales enfoques identifican de manera explícita la asistencia como una situación importante de equilibrio entre vida personal y laboral a la que pueden enfrentarse los empleados. Además, garantizan que se sabe quiénes son cuidadores y que éstos tengan acceso a las disposiciones generales pertinentes para la plantilla. También facilitan medidas orientadas expresamente a los cuidadores para cubrir las necesidades que no cubren las disposiciones más generales. Muchos de los casos indican que los empresarios han reconocido que el resultado de abordar las necesidades de equilibrio entre trabajo y vida familiar es beneficioso tanto para el empresario como para el trabajador.

### **El papel crucial de los superiores jerárquicos**

La resolución cotidiana de las necesidades de los trabajadores con personas a su cargo suele realizarse mediante negociación individual con los superiores jerárquicos. Aunque la resistencia inicial de éstos parece ser generalizada, los casos indican que se puede vencer con iniciativas para el fomento de la sensibilización y para el apoyo y la preparación de los superiores jerárquicos de modo que sean conscientes de las necesidades de los trabajadores con personas a su cargo.

### **Un problema que concierne tanto a hombres como a mujeres**

Además de vincular los enfoques adoptados en el ámbito empresarial en apoyo de los trabajadores con personas a cargo a las políticas relativas a la igualdad entre hombres y mujeres –por ejemplo, abordando el hecho de que es más probable que las mujeres opten por los permisos de larga duración y/o experimenten consecuencias profesionales negativas–, algunos de los casos indican un reconocimiento cada vez mayor de las cuestiones relativas al equilibrio entre la asistencia y el trabajo para los hombres.

### **Evitar que el cuidador abandone el trabajo/ facilitarle la vuelta al trabajo**

En varios casos se observa cómo se ha motivado a los empresarios para que faciliten medidas a los cuidadores con el fin de retener al personal, así como para evitar que los empleados tengan que pedir permisos de larga duración salvo en caso necesario. Cuando se ha optado por permisos de larga duración, las empresas se han esforzado por mantener el

contacto con los beneficiarios del permiso y por facilitar su vuelta al trabajo. Algunos de los casos muestran empresarios de mercados de trabajo rígidos que en sus iniciativas de contratación desean garantizar que no se excluya a los cuidadores.

## **Indicadores políticos**

En última instancia, los Estados miembros y/o los interlocutores sociales (a través de la negociación colectiva u otros mecanismos pertinentes) deben aplicar medidas eficaces si desean respaldar de forma amplia y coherente a los trabajadores con personas a cargo. En todo caso, dado que en el estudio se observó que hay una considerable divergencia entre la política y la práctica en este campo en todos los países cubiertos, la UE y sus instituciones tienen un papel importante que desempeñar para promover disposiciones amplias y más coherentes en todos los Estados miembros.

El informe sugiere varias áreas de acción esenciales.

### **Reforzar las disposiciones políticas en esta materia a escala de la UE**

Las referencias de políticas existentes podrían hacerse más concretas y operativas. Podría realizarse una evaluación amplia de impacto de las políticas que fuera la base de la política futura en esta materia. Es necesario desarrollar un enfoque coordinado y transversal que integre el mercado laboral, la protección social, la asistencia de larga duración y otros campos pertinentes de la política.

### **Mayor atención por parte de los Estados miembros y en los procesos de diálogo social**

Deberían fomentarse y respaldarse iniciativas de aumento de la sensibilización e intercambio de buenas prácticas.

### **Iniciativas dirigidas directamente a los empresarios**

Las partes interesadas pertinentes a escala de la UE y de los Estados miembros (incluidos los interlocutores sociales y otros agentes como las asociaciones profesionales de recursos humanos) podrían desarrollar medidas para promover la sensibilización entre los empresarios de los Estados miembros.

### **Respaldar las investigaciones y reforzar la base de información**

Es necesario disponer de datos más sólidos que sirvan de base a la política y la acción en este campo. El apoyo a escala de la UE y de los Estados miembros, el refuerzo de las estadísticas comunitarias y la compilación de un registro exhaustivo de las políticas y actividades actuales en los Estados miembros en esta materia resultarían de gran utilidad.

#### **Más información**

El informe *Company initiatives for workers with care responsibilities for disabled children or adults* (Iniciativas empresariales relativas a los trabajadores con niños o adultos discapacitados a su cargo) está disponible en <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1147.htm>

Si desea más información, póngase en contacto con Teresa Renehan, [ter@eurofound.europa.eu](mailto:ter@eurofound.europa.eu)