

Resumen amplio

El derecho a la conciliación de la vida laboral y personal en las cooperativas portuguesas. Un análisis jurídico y empírico

Objetivos

El objetivo de este artículo es evaluar si las cooperativas son el entorno ideal para fomentar la conciliación entre el trabajo y la vida personal, entendiendo esta conciliación como un derecho en estrecha conexión con la promoción de la igualdad de género. Siguiendo este propósito, pretendemos responder a las siguientes cuestiones: (i) ¿Cuáles son las dimensiones principales del derecho a la conciliación entre el trabajo y la vida personal, y cuál es la relevancia de proteger este derecho para promover la igualdad de género? (ii) ¿En qué medida puede el régimen legal de las cooperativas promover el derecho a la conciliación entre el trabajo y la vida personal y, en consecuencia, la igualdad de género? (iii) ¿Cuáles son las principales fortalezas y debilidades que encontramos en el equilibrio entre el trabajo y la vida personal en las cooperativas desde la perspectiva de género?

Desde un punto de vista metodológico, nuestro estudio realiza una revisión de la literatura y la legislación, así como un estudio empírico. Respecto a este último, cabe destacar que basa sus resultados en una encuesta que arrojó 414 respuestas válidas de empleados de SEEs, incluyendo 62 de cooperativas. Además, los métodos estadísticos seguidos han sido estadísticas descriptivas, pruebas no paramétricas y pruebas post hoc.

El concepto de trabajo decente, sobre el que destacan las aportaciones de la OIT, es un concepto ético-jurídico que pretende establecer un modelo de relaciones laborales capaz de erradicar la precariedad en el trabajo, reducir el desempleo, garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como unos ingresos justos por el trabajo realizado, unas condiciones de trabajo adecuadas, perspectivas de desarrollo personal, una organización equilibrada del tiempo de trabajo que permita a los trabajadores conciliar su vida profesional con su vida personal y familiar, entre otros aspectos. Diversos documentos internacionales han destacado que los modelos empresariales centrados en las personas, como las cooperativas, son, desde el punto de vista jurídico, el escenario ideal para promover el trabajo decente, inclusivo y sostenible. En efecto, la cooperativa es un modelo empresarial caracterizado por la primacía del individuo y de los objetivos sociales sobre el capital, la gobernanza democrática y participativa de los socios, la propiedad colectiva y la autogestión, la creación de empleos estables, la equidad económica para los socios, así como en la distribución de los resultados y por la misión estratégica de educar y formar a sus socios (Mazzucato, 2023).

El análisis de las fortalezas y debilidades en la conciliación dentro de la organización, así como su grado de facilitación y obstaculización, sugiere algunas conclusiones interesantes.

Los resultados para las cooperativas revelan que las mujeres consideran que la dificultad para acceder al tiempo libre y para ajustar los horarios de trabajo para el cuidado de la familia son los principales obstáculos para lograr la conciliación, aunque este grado de dificultad es relativamente bajo. De hecho, las mujeres perciben que la comunicación efectiva, la opción de elegir días libres y vacaciones, y la facilitación en las ausencias laborales relacionadas con compromisos familiares son aspectos cruciales en la cooperativa que favorecen la conciliación. En cambio, los hombres priorizan cuestiones como el acceso a la ausencia laboral y el cambio de horario para el cuidado de la familia, la falta de disponibilidad de un banco de tiempo y los problemas de comunicación como los principales obstáculos en su organización para la conciliación de la vida laboral y familiar. Sin embargo, los hombres destacaron la importancia primordial del acceso a las ausencias laborales para el cuidado de la familia, el apoyo a la comunicación y la flexibilidad en los horarios de trabajo existentes en su cooperativa que impulsan la mejora del equilibrio entre la vida laboral y personal. A pesar de las ligeras variaciones en la priorización de fortalezas y debilidades entre mujeres y hombres, no existen diferencias estadísticamente significativas en el nivel de facilitación u obstaculización de los factores que influyen en la conciliación en función del género. Contrariamente a Durand-Delvigne et al. (2000), que postulan que los conflictos entre el trabajo y la vida familiar afectan predominantemente a las mujeres, nuestros resultados coinciden con los de Peeters et al. (2005), que indican no solo la ausencia de disparidades estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en el grado de percepción de los facilitadores y los obstáculos relacionados con el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, sino también en la evaluación de las contribuciones de la organización al equilibrio entre el trabajo y la vida familiar o de los obstáculos que lo dificultan. El énfasis en la comunicación por parte de los trabajadores para lograr el equilibrio entre la vida laboral y familiar sugiere un reconocimiento de la importancia de un diálogo claro y abierto para abordar las responsabilidades familiares. Las posibles explicaciones de este resultado incluyen el deseo de una mayor comprensión y apoyo por parte de los superiores, la necesidad de flexibilidad en la organización del trabajo para adaptarse a las necesidades familiares, o la percepción de que la mejora de los canales de comunicación puede contribuir a un entorno laboral más propicio. Esto refuerza la importancia de unas políticas receptivas en el lugar de trabajo y de una cultura que dé prioridad a una comunicación eficaz para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y familiar de los trabajadores. Asimismo, la flexibilidad en la estructura de las jornadas laborales debería ser una prioridad, teniendo en cuenta las necesidades específicas y los retos a los que se enfrentan los trabajadores.

La investigación también analizó las percepciones del apoyo de la organización a la conciliación de la vida profesional y familiar y su repercusión en el desempeño profesional. Los resultados revelan diferencias estadísticas entre las cooperativas y otras EES. Los trabajadores de las cooperativas muestran una actitud más positiva respecto al compromiso de su organización con el fomento de la conciliación de la vida laboral y familiar y detectan menos obstáculos que sus homólogos de otras EES. La importancia de la cultura y el clima organizativos para facilitar la integración de los aspectos profesionales y familiares es especialmente evidente en las cooperativas. Las percepciones positivas entre los trabajadores de las cooperativas su-

gieren que un entorno organizativo propicio contribuye a una percepción más favorable de la conciliación de la vida laboral y familiar, lo que coincide con Arroyo (2011).

Este estudio ofrece importantes perspectivas sobre el fomento del trabajo digno e inclusivo en las EES, haciendo especial hincapié en las cooperativas. La investigación pone de relieve cómo el apoyo de la organización es crucial para ayudar a los trabajadores de las cooperativas y de otras ESS a lograr un equilibrio entre la vida laboral y personal. En primer lugar, aporta información sobre la dinámica dentro de las cooperativas que mejora la percepción de los trabajadores sobre un alto nivel de conciliación de la vida laboral y familiar. Destaca la importancia de los procesos democráticos y la participación de los socios en las cooperativas para crear buenas condiciones de trabajo y promover el equilibrio entre la vida laboral y personal. En segundo lugar, el estudio ofrece recomendaciones prácticas a las organizaciones, especialmente a las cooperativas, para mejorar las iniciativas de conciliación de la vida laboral y familiar, reconociendo tanto las fortalezas, como la comunicación y la flexibilidad laboral, y las debilidades, como la falta de servicios de salud y bienestar. En tercer lugar, el estudio destaca la importancia de la cultura y el clima de la organización a la hora de influir en las percepciones sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. Además, insiste en que el entorno organizativo de apoyo de una cooperativa puede influir positivamente en la forma de cómo los trabajadores ven la conciliación de la vida laboral y familiar.

Una limitación del estudio es el tamaño y la composición de la muestra, con un predominio de trabajadoras en las cooperativas. Este desequilibrio de género puede introducir sesgos, limitando la generalización de los resultados. Futuras investigaciones deberían incluir muestras más amplias y equilibradas para proporcionar una comprensión global. Aunque no se encontraron disparidades significativas basadas en el género, podrían surgir diferencias con una muestra más amplia. Además, no se examinaron factores como el exceso de horas de trabajo y los entornos de alta presión, que deberían tenerse en cuenta en futuros estudios. Este estudio sirve como invitación empírica, acentuando particularmente la variable de género, para futuras investigaciones en contextos de Economía Social y Solidaria, especialmente en entornos cooperativos. Las futuras investigaciones sobre la conciliación de la vida laboral y familiar deberían examinar las prácticas específicas utilizadas por las cooperativas y otras EES para promoverla entre los trabajadores. Por último, queremos hacer especial hincapié en la necesidad de estudios comparativos entre la economía social y el sector privado lucrativo sobre estas cuestiones.