

INTRODUCCIÓN	IX
RELACIONES LABORALES Y ORGANIZACIÓN DEL EMPLEO. PRINCIPALES CAMBIOS Y REPERCUSIONES EN EL MERCADO DE TRABAJO	1
Pautas de adaptación de las estructuras productivas de las empresas a los cánones de la economía internacionalizada	2
Estrategias empresariales y gestión de la mano de obra	12
APROXIMACIÓN A LA SITUACIÓN ECONÓMICA Y LABORAL DEL SUR METROPOLITANO MADRILEÑO: FUENLABRADA, PARLA Y VALDEMORO	21
El tejido empresarial de Fuenlabrada, Parla y Valdemoro	25
Características de la población en relación con el mercado de trabajo	29
MODELOS DE ARTICULACIÓN ENTRE CULTURAS EMPRESARIALES Y DEMANDAS DE CONCILIACIÓN. ANÁLISIS DE RESULTADOS	35
El discurso neotaylorista	38
El discurso humanista	48

El discurso de la flexibilidad	59
El discurso igualitario como horizonte	72
CONCLUSIONES	81
BIBLIOGRAFÍA	85
ANEXOS	91
1. Anexo metodológico	91
2. Anexo estadístico	103

INTRODUCCIÓN

El origen de esta investigación se sitúa en la propuesta del Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid de llevar a cabo un estudio para conocer la percepción del empresariado sobre las posibilidades que ofrecen las empresas para articular la vida laboral y la vida doméstica (personal y/o familiar).

Este objetivo de compaginar lo laboral con lo doméstico es lo que ha dado en llamarse conciliación; un término que sugiere una buena disposición para aunar voluntades, poner de acuerdo, partiendo de la buena disposición de las partes encontradas. Sin embargo, la articulación de demandas de ambas esferas, la laboral y la personal, el mundo del trabajo y el mundo de la vida, va más allá de una cuestión volitiva porque requiere armonizar intereses enfrentados, conectar dos instituciones fuertemente interrelacionadas que tradicionalmente han mantenido criterios y prácticas muy diferentes y difíciles de compaginar.

En esta investigación se analizan los obstáculos y las facilidades que desde la empresa condicionan o favorecen la conciliación o articulación de ambos espacios. El contexto económico, la cultura empresarial y otras condiciones concretas como el tamaño de la empresa, el sector de actividad, la localización, etc., intervienen en las opiniones y prácticas del empresariado en relación con la gestión de la mano de obra y condicionan la manera en la que la población trabajadora articula actividades laborales con aspiraciones y demandas de índole personal y familiar.

Hacer compatible el empleo con otros quehaceres extralaborales es una pretensión encaminada a humanizar y racionalizar la dedicación al trabajo y, en la medida que produce mejoras y beneficios en la vida familiar, y en el propio desarrollo personal, redundan positivamente sobre el desempeño del empleo. Entendemos la conciliación como una demanda de la población para articular de manera satisfactoria la dedicación al empleo y el