

**UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ**

**FACULTAD DE MEDICINA**



**MÁSTER EN PREVENCIÓN DE RIESGOS  
LABORALES**

**CURSO 2016-2017**

**TFM**

**CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL,  
FAMILIAR Y PERSONAL REFERENTE A LA  
JORNADA LABORAL EN ESPAÑA Y  
EUROPA**

**Autora: M<sup>a</sup> Luisa Lupiani Ruiz**

**Dirigido por:**

**José Rafael Lobato Cañón**



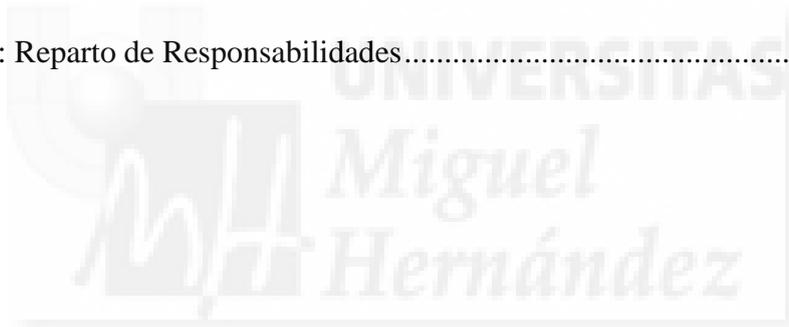
## ÍNDICE

1.	RESUMEN .....	7
2.	INTRODUCCIÓN .....	9
3.	JUSTIFICACIÓN .....	11
4.	OBJETIVOS .....	13
5.	CUERPO DEL PROYECTO.....	15
5.1	La Conciliación en las Pequeñas Y Medianas Empresas (Pymes) .....	20
5.2	La Conciliación Como Elemento De La Responsabilidad Social Empresarial (RSE).....	21
5.3	Beneficios de la Conciliación .....	22
5.4	Costes de la conciliación.....	23
5.5	La integración de la Conciliación Laboral, Familiar y Personal en el Derecho Nacional.....	25
5.5.1	<i>Permiso por matrimonio</i> .....	26
5.5.2	<i>La duración y distribución de la jornada laboral</i> .....	28
5.5.3	<i>Maternidad</i> .....	29
5.5.4	<i>Paternidad</i> .....	31
5.5.5	<i>Permiso de Lactancia</i> .....	31
5.5.7	<i>Implicación de los abuelos</i> .....	32
5.7	<i>Evaluación de Riesgos</i> .....	40
6.	DISCUSIÓN .....	44
7.	CONCLUSIONES .....	48
8.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	50



## **TABLA DE ILUSTRACIONES**

Ilustración 1: Prácticas Conciliadoras .....	26
Ilustración 2: Número de nacimientos en España .....	29
Ilustración 3: Cuidado de los nietos por los abuelos .....	32
Ilustración 4: Evolución del empleo femenino.....	33
Ilustración 5: Uso del tiempo por países .....	36
Ilustración 6: Horas al año trabajadas en la UE.....	37
Ilustración 7: Baja por maternidad en UE .....	38
Ilustración 8: Reparto de Responsabilidades.....	46





## **1. RESUMEN**

Este trabajo tiene por objeto conocer los aspectos más relevantes de la conciliación familiar, personal y laboral en España y relacionarlos con el resto de la Unión Europea, para poder apreciar cambios significativos en este nivel. Para ello, y acorde al conjunto de estructuras y organismos relacionados con el ámbito, se realizará una búsqueda exhaustiva a fin de reconocer aquellos de más interés para el presente trabajo.

Se basa en la recopilación de información para generar conocimientos que permitan comparar las distintas organizaciones intraeuropeas, valorando el régimen jurídico presente en las medidas de Conciliación del Ordenamiento jurídico de la Unión Europea y sus respectivas ofertas a la comunidad en cuanto a ayudas o facilidades para el desempeño del rol en la familia. El presente trabajo expondrá la situación histórica y actual en España y se hablará de los respectivos permisos, demandas o reclamaciones más solicitadas para la ejecución de la vida familiar, personal y laboral, así como de sus repercusiones. Se precisa por tanto, indagar por la historia legislativa para estimar el grado de mejoría en los últimos tiempos y presumir de próximas estimaciones.

### **Summary:**

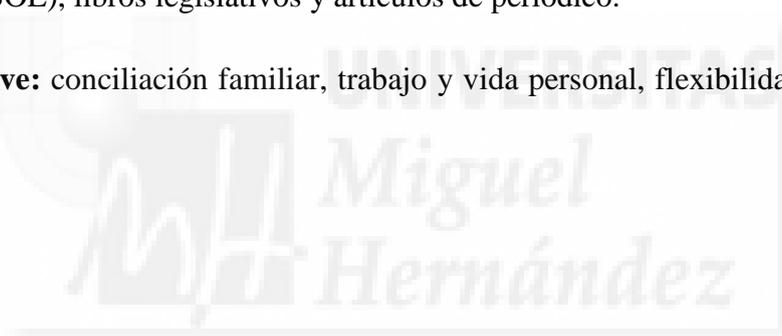
This paper aims to know the most relevant aspects of family, personal and work conciliation in Spain and to relate them to the rest of the European Union, in order to be able to appreciate significant changes in this level. For this, and according to the set of structures and organisms related to the field, a thorough search will be carried out in order to recognize those of more interest for the present work.

It is based on the collection of information to generate knowledge to compare the different intra-European organizations, assessing the legal regime present in the Conciliation measures of the European Union legal order and their respective offers to the community in terms of aid or facilities for the Performance of the role in the family. The present work will expose the historical and current situation in Spain and will discuss the respective permits, demands or claims most demanded for the execution of family, personal and work life, as well as their repercussions. It is therefore necessary to

investigate the legislative history to estimate the degree of improvement in recent times and presume future estimates.

**Metodología:** El estudio se ha realizado en los períodos de mayo-julio de 2017 por lo que cualquier ley que haya sido reformada en este período no está contemplada. Se han seleccionado aquellos artículos cuyo título contenía la palabra conciliación, usando el marcador booleano [TI], excluyendo aquellos artículos en español de la población latina. Para asegurar la adecuada actualización de los datos, se han reservado aquellos artículos de menos de diez años de antigüedad, centrándonos en el 2017 para las medidas de conciliación aportadas. Por último, para el presente proyecto se han tenido en cuenta artículos de las bases de datos ScienceDirect, Elsevier, en el Boletín Oficial del Estado (BOE), libros legislativos y artículos de periódico.

**Palabras clave:** conciliación familiar, trabajo y vida personal, flexibilidad, medidas de conciliación.



## **2. INTRODUCCIÓN**

La conciliación familiar, laboral y personal es una estrategia diseñada para la conservación de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, dirigida con el propósito de crear un renovado sistema social y económico donde los aspectos familiares, laborales y personales sean compaginables.(1)

El origen de esta materia radica a finales de los años noventa, convirtiéndose hoy en día, en uno de los retos más importantes en España y el resto de Europa. Este movimiento viene propiciado por la evolución hacia una sociedad más desarrollada, siendo el génesis principal, la incorporación de la mujer en el mundo laboral. Es este y no otro, el motivo por el cual, las políticas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal están ligadas a la igualdad de género. (2)

Las condiciones actuales del mercado agudizan el conflicto. Se presentan cambios en la organización del trabajo, aumentando los tiempos de trabajo en función de los de la demanda, e intensificando las jornadas de trabajo con el fin de finalizar compromisos organizacionales. (3)

Actualmente, el término corresponsabilidad social se emplea más allá de la conciliación, y del aumento de la implicación de las personas al repartir responsabilidades del hogar y familiares, extendiéndose hacia otros como son: los agentes sociales e instancias públicas y privadas. Concierno por tanto, una sensibilidad de las organizaciones hacia la creación de una nueva cultura, promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres y estableciendo una universalización. (3)

Con el propósito de ofrecer una visión acerca de la situación laboral en Europa, se ha realizado la 6º Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo (EWCS) basada en los conocimientos extraídos de las cinco encuestas anteriores. En ella, se muestran desigualdades y diferencias estructurales (género, situación laboral y ocupación) significativas. (3) Según el Instituto Nacional de Estadística (INE) estos estereotipos marcan una tasa de empleo masculina frente a la femenina de 50,3% y 40% respectivamente donde se señalan los puestos de mayor responsabilidad y estabilidad al hombre. (4)

Por ello, es muy importante el desarrollo de políticas que faciliten la conciliación, de manera que no se vea perjudicada ninguna de las partes.

Durante el presente proyecto revisaremos constantemente La ley para la conciliación de la vida familiar y laboral los cuales, son los derechos que tienen los trabajadores para conciliar vida laboral y familiar, según lo que marca la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (BOE nº 266 de 6 de noviembre de 1999) y la reforma laboral aprobada por el Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero que supone cambios en el Estatuto de los Trabajadores. También recurriremos a la ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad de hombres y mujeres y a otras leyes encaminadas a la eliminación del conflicto.



### **3. JUSTIFICACIÓN**

El motivo de interés en la realización del presente trabajo se manifiesta a su vez en la curiosidad y la ignorancia apreciadas sobre las medidas de conciliación presentes en la España actual. A nuestro alrededor observamos día tras día la problemática concerniente a la conciliación de la vida laboral, familiar, personal, viéndose comprometida la salud de nuestras familias o trabajadores. Es por ello, que considero trascendental conocer nuestros derechos como trabajadores, y pretender un cambio generacional en la visión tradicional de los roles familiares. No podemos dar por conocido el conflicto familiar siendo simplemente conscientes de la situación, también es necesario experimentar el cambio, no sólo en el empresario, sino en las mentes de la sociedad. Es por ello, que nos enfrentamos al motivo de este proyecto, procurando no dejarnos caer en la rutina y sensibilizarnos con la situación.





#### **4. OBJETIVOS**

1. Analizar la implementación de medidas de conciliación que permitan compatibilizar la vida laboral con la personal y familiar
2. Buscar un equilibrio entre los roles familiares, tratando de romper desigualdades a través del conocimiento de los derechos en España sobre conciliación laboral, familiar y personal.
3. Estudiar la figura de la conciliación en su evolución histórica en España y resto de Europa.
4. Estudiar de la prevención de riesgos motivados por la conciliación personal, laboral y familiar.
5. Reconocer los datos estadísticos concernientes a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar para su divulgación y sensibilización.





## 5. CUERPO DEL PROYECTO

El problema de la conciliación entre el trabajo, la persona y la familia comprende cuestiones que engloban tanto a la estructura familiar, a la organización y a la sociedad en su conjunto.

Los cambios económicos y sociales han propiciado que en los últimos años las empresas establezcan horarios incompatibles con el fin de competir en el mercado. Esto, asociándolo con la incorporación de la mujer al mundo laboral, ha supuesto un cambio generacional en los roles tradicionales, creando un nuevo escenario más allá del género e instaurando desafíos en la sociedad en cuanto a responsabilidades.(5)

En España, un estudio realizado por el Instituto de la Mujer en 2005 anuncia que, compaginar el trabajo y la familia resulta «complicado» o «muy complicado» para el 51,2% de las mujeres y el 40,6% de los hombres.

Además, la mujer dedica 4 horas y 7 minutos a las tareas del hogar, mientras que el hombre tan solo 1 hora y 54 minutos. La diferencia se encuentra en que los varones disponen de 5 horas y 23 minutos al día al tiempo libre, un total de hora y media más que la mujer. (5)

Tabla 1: Duración media diaria dedicada a la actividad por las personas que los realizan (2009-2010)



Ya en el Consejo Europeo Extraordinario sobre el Empleo, celebrado en Luxemburgo los días 20 y 21 de noviembre de 1997, se introdujo de forma formal el término conciliación trabajo-familia en la política pública de la Unión Europea con el nombre de “políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar”.

A raíz de definir el concepto “Conflicto-familia” creado por los autores Greenhaus y Beutell en 1985, se viene investigando este conflicto. A este se le define como: “una forma de conflicto de rol, en el que las presiones que resultan del trabajo y las presiones familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto”.

En 1999 con la elaboración de la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, se refleja la aceptación del conflicto. En ella se plantea cómo deben ser los permisos, excedencias y demás políticas de conciliación que las empresas deberán cumplir con carácter obligatorio, medidas que serán desarrolladas a lo largo de este proyecto.

Constantemente el debate de la conciliación confronta una dualidad de la vida familiar y laboral, entendiéndose la dimensión familiar como la disposición de relaciones afectivas, cuidados y educación tanto de los hijos como de las personas dependientes y la dimensión laboral abarca la provisión de recursos y el desarrollo profesional.(6)

En la actualidad, las familias requieren de dos salarios como sustento del hogar y de la educación, siendo prácticamente imposible solventarlo con uno. Autores como Lan Harremanak consideran que el cuidado de los hijos y cada vez más el cuidado de los mayores se convierte en un tema principal en las familias trabajadoras, considerando central la compatibilidad de horarios en las escuelas y trabajos, así como el curso laboral y el escolar. Además, la vida de las personas se encuentra integrada por otro aspecto, el personal, entendiéndose éste como la combinación del descanso, formación, ocio y tiempo libre, realizándose simultáneamente a las otras dos dimensiones. Cabe destacar que es totalmente necesaria para el crecimiento, consonancia y estabilidad de la persona.

Es preciso recapitular las tres dimensiones para buscar un equilibrio entre ellas y llegar de este modo al encuentro de la conciliación, pues de no hacerlo se expondría en

contra al progreso de la igualdad y al sometimiento de una carga mental que afectaría en sumo grado a la productividad de la empresa y a la salud del trabajador. (7)

Existen diversas teorías que tratan el conflicto trabajo-familia como cuestión de investigación. Las variables trabajo y familia se relacionan actuando de manera positiva o negativa, donde el trabajo influye en la familia y la familia influye en el trabajo. Ambos, exigen tiempo y dedicación, por lo que es inevitable que surjan enfrentamientos entre ellos.

Los diversos investigadores sugieren la presencia de tres tipos de conflicto trabajo/vida o trabajo/familia: debido al tiempo; al estrés; al comportamiento del rol. En ellos, influye el tipo de trabajo, siendo más vulnerables aquellos que se enfrentan a nuevos retos o requieren largas horas de trabajo. Además, generaciones como el baby-boom se encuentran en la tesitura de tener que cargar con los cuidados de los hijos y de sus ancianos, sucesos que agravarían el estado de la calidad de vida de los trabajadores. Hoy en día numerosos estudios tratan el cuidado de los cuidadores como objetivo central, ya que es una población sometida a grandes cargas de estrés. (8)

Otros autores como Torns sugieren que la presencia de personas dependientes aumenta la carga de responsabilidad diaria. (9) Estas situaciones que exponen a los trabajadores a un riesgo psicosocial importante quedan definidas como “aquellas variables asociadas a aspectos intralaborales, extralaborales e individuales, que al entrar en una inadecuada interacción, aumentan la probabilidad de enfermedad física, mental y social, lesión o daño en el trabajador”. (10)

Como se ha mencionado anteriormente, no solo concierne a la vida familiar o personal, también alcanza otro punto de vista como es el empresarial. Existen diversas teorías que desvelan cierto interés al respecto como son la teoría del rol, de la compensación y del conflicto. (11)

La teoría del rol considera que “el conflicto entre las expectativas asociadas a los diferentes roles tiene efectos negativos en el bienestar personal”. Este modelo postula como antecedentes el apoyo social, la dedicación de tiempo, y la sobrecarga (tanto en el trabajo como en la familia); como variables moduladoras, el conflicto trabajo-familia y viceversa; como consecuencias, la ansiedad, la insatisfacción y el nivel de rendimiento.

Dentro de este contexto se puede destacar el rol de la mujer. Antiguamente, la vida privada de la mujer era entendida como prácticas afectivas y materiales orientadas hacia el cuidado a otros. Esto la sitúa ante un bajo apoyo social ante el trabajo colmándola de sobrecarga y por tanto, de ansiedad. Actualmente, se han producido cambios que hacen impensable volver al concepto anterior, pero por el que hoy día seguimos trabajando. (11)

Otra de las teorías destacadas es la teoría de la compensación, creada por Staines en 1980, en la que se considera que existe una relación inversa entre el trabajo y la familia. Lo que se busca a través de esta teoría es un equilibrio entre los diversos dominios, buscando la satisfacción en el otro. Por tanto, las personas se involucrarán de diferente manera, aumentando su implicación en uno a expensas del otro.

Por último, la teoría del conflicto considera que la satisfacción en el ámbito laboral requiere de un sacrificio en los roles familiares o viceversa. Se trata de un conflicto inter-rol, en virtud del cual las presiones de rol procedente de cualquiera de los dos ámbitos son incompatibles en algún aspecto. Se define como un conflicto interno y cercano al sujeto. (11)

Todos estos matices se convierten en temas de confrontación desde las diferentes perspectivas temáticas en la política europea, como pueden ser la igualdad entre hombres y mujeres, la estrategia europea de empleo o el incremento de la tasa de empleo femenina. Estas políticas pretenden fomentar la equidad, creando una relación más armónica entre el trabajo remunerado/no remunerado. (12)

Autores como Hutchinson y Brewster exponen que la creación de equipos de trabajo multidisciplinares autogestionados en los que se defina su propio proceso productivo y donde se aporte flexibilidad horaria es la única forma de éxito viable en la conciliación de la vida personal y laboral. (13) Esto no es trabajo sencillo, dado que la evidencia muestra que el 60% de las empresas aseguran que la implantación de políticas tendentes a solucionar el conflicto no consta dentro de sus objetivos. (14)

Esta falta de compromiso hacia las familias hace necesario la participación de los abuelos, convirtiéndose en un recurso imprescindible para poder compatibilizar la vida laboral. El déficit de recursos en el Estado de Bienestar ha transformado el papel

de los abuelos, de transmisores de valores sociales y emocionales al de responsable de crianza y educación y por tanto, la dedicación ha pasado de ser voluntaria y esporádica a “obligatoria” y a jornada completa. (15)

A pesar de ser insuficientes las medidas llevadas a cabo, las empresas buscan cada vez más responder a las responsabilidades sociales y medioambientales. Es por ello que algunas de ellas atienden al compromiso de incorporar en su línea la cultura de Responsabilidad Social de la Empresa (RSE) o también llamada Responsabilidad Social Corporativa (RSC). La Comisión Europea define la RSE como la “integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores...” (16). Más adelante trataremos esta materia, siendo precursor en la creación de las políticas de igualdad de oportunidades, favoreciéndose así la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Para poder alcanzar una adecuada conciliación familiar, laboral y personal se requiere del análisis de una serie de cuestiones para favorecer el cambio social teniendo en cuenta las diferentes demandas individuales y es por ello que se precisará del desarrollo de recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes (menores, mayores, personas enfermas y con discapacidad). Es conveniente reorganizar el tiempo y el espacio, así como establecer medidas en las organizaciones laborales que posibiliten a las personas trabajadoras desarrollarse en las diferentes facetas de su vida. También es beneficioso tener en cuenta la modificación de los roles que tradicionalmente han sido heredados a los hombres y mujeres con respecto a su implicación en el trabajo, la familia y el hogar.

Para ello, se apreciará la participación de todos los agentes sociales desde una corresponsabilidad, entendiéndose ésta como una responsabilidad común donde se comparte una obligación o compromiso. Todos ellos, asumirán un papel determinado procurando una armonía entre los intereses y necesidades de las personas.

Es conveniente tener presente la aplicación de normas y leyes que regulen y establezcan un equilibrio entre las desigualdades creadas en los ámbitos anteriormente mencionados. En España, la Constitución Española creada en 1978 recoge en varios de sus artículos información concerniente a esta temática, entre los que destacamos el artículo 14. En él se recoge el derecho a la igualdad ante la ley y prohíbe cualquier tipo

de discriminación por razón de sexo. Además, en el artículo 35.1 expone el derecho del trabajo y de una remuneración justa para poder cubrir las necesidades del trabajador y sin que se produzcan discriminaciones salariales por razón de sexo.



Acoger estas medidas como medio de mejora empresarial atrae beneficios que, en ocasiones, son intangibles. Aspectos como la imagen de marca o la excelencia de empresa va cogiendo importancia en las empresas como herramienta diferencial y de posicionamiento en el mercado. Estos parámetros intangibles presumen de adquirir un 80% del valor de la empresa. Por otro lado, dentro de los beneficios tangibles enmarcaríamos la mejora del clima laboral, la reducción del absentismo y la conflictividad laboral, aumento de la productividad, menor rotaciones de las plantillas, mejora de la imagen, del compromiso y del orgullo de pertenencia a la empresa.(17)

Tal y como se viene diciendo, la conciliación es entendida como un conflicto social que requiere una solución dada de la mano las Administraciones Públicas, las empresas, las personas, las familias y en la Sociedad en su conjunto.

Este conflicto tiene en cuenta tres dimensiones:

1. Conflicto basado en el tiempo: el tiempo utilizado en una de las dos funciones impide destinar tiempo en otra (incompatibilidad horaria).
2. Conflicto basado en tensión: cuando se dan niveles altos de estrés, tensión o ansiedad en la realización de alguna actividad, afecta negativamente al desempeño de otra función, que se ve afectada indirectamente.
3. Conflicto basado en el comportamiento: si existe incompatibilidad entre los comportamientos deseables en los dos ámbitos, se ven afectadas las conductas requeridas en los diferentes ámbitos.

Se incluirá pues a estos agentes como responsables del bienestar y salud del trabajador, trabajando en la reducción de las dimensiones anteriormente señaladas y ocupándose en términos de calidad de vida no solo en la consecución de satisfacción en el trabajo sino también en otros aspectos como las relaciones profesionales, la promoción y formación. Para ello, se tendrá en cuenta la idiosincrasia de las personas así como las preferencias y los valores personales.

### **5.1 La Conciliación en las Pequeñas Y Medianas Empresas (Pymes)**

A raíz de la crisis iniciada en 2007, muchas prestaciones no económicas en favor de los trabajadores se vieron reducidas, y una de ellas es la conciliación laboral y

familiar.



Los últimos datos de Eurostat de noviembre de 2016, revelan que en España se trabaja de media unas 200 horas más anualmente que en el resto de la Unión Europea, pero se ha comprobado que la productividad es un 26,8% inferior en España con respecto al resto de países de la Zona Euro. (18) Si además interfiere en la vida familiar, aumentan los deseos de abandono del trabajo y surgen problemas de rendimiento tanto físico como mental (fatiga, irritación, preocupación, culpabilidad). Teniendo en cuenta que las Pymes poseen la ventaja de la cercanía al trabajador, resulta más fácil desarrollar medidas de conciliación casi “a medida” con mayor flexibilidad e inmediatez que en las grandes empresas, las cuales están sujetas a planes menos específicos.

## **5.2 La Conciliación Como Elemento De La Responsabilidad Social Empresarial (RSE)**

En el libro verde de la comisión europea se define el objetivo de la Responsabilidad Social Empresarial o Corporativa como “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”. En él se destaca el significado como algo que va más allá del cumplimiento de la ley, pues es una inversión en el capital humano, en el entorno y en las relaciones con los interlocutores (19). A nivel mundial las tres organizaciones más relevantes que se ocupan del ejercicio de este sector son: la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las Naciones Unidas.

Lo que lleva a la empresa a aplicar estas políticas de RSE son: evitar riesgos, desarrollar nuevas y mejores relaciones con los stakeholders (inversor), cumplir las obligaciones legales y las presiones externas (clientes) e internas (empleados), entre otros.(20)

Haciendo referencia a lo anterior, no todas las empresas contienen en sus políticas el mismo grado de implicación por diversos motivos, bien por el tamaño de la empresa, su porcentaje de empleados o la competitividad en el mercado o simple y llanamente el grado de implicación y preocupación por reclutar y mantener su plantilla(13).

### 5.3 Beneficios de la Conciliación

Según el informe elaborado por la conserjería de empleo, mujer e inmigración (2010), entre los beneficios que las empresas obtienen por conciliar se encuentran los siguientes:

*-Mejora de la imagen corporativa de la organización:* podemos definir la imagen corporativa como la percepción que cada individuo tiene de las actividades, acciones y compromisos de una organización. Ser una empresa que se distingue del resto por su implicación en la calidad de vida en sus trabajadores puede ser determinante a la hora de que el cliente se decante por una empresa. Esto se traduce en una inversión indirecta en la imagen y marketing corporativo.(21)

Por lo tanto, transmitir una imagen de empresa socialmente responsable debe convertirse en el principal objetivo de la empresa. Con ello, no solo se diferencia frente a los consumidores, sino que, lo hace de cara a los empleados, lo que permite atraer y retener grandes profesionales.

*-Mejora del clima laboral:* un entorno de trabajo más agradable tiene como consecuencia una mayor motivación en los trabajadores, así como un mayor grado de implicación con los objetivos que se persiguen. Aporta cohesión, satisfacción, creatividad, aumento de la confianza...por lo que se ven reducidos los conflictos laborales y mejoran las relaciones entre los trabajadores.

*-Retiene/atrae el talento:* la implantación de políticas de conciliación es una buena forma de atraer y retener el talento, debido a que los mejores profesionales valoran la existencia de planes de conciliación a la hora de elegir la empresa donde quieren trabajar. Tal y como afirma la Guía de Buenas Prácticas de Conciliación de la Mancomunidad de la Encina, las organizaciones que se acogen a esta práctica se denominan “empresas de referencia”(22). Todo ello, junto con el compromiso y aumento de la fidelidad del personal aportará grandes beneficios a la empresa. Para mantener su plantilla, las empresas deben esforzarse por presentar soluciones al problema de la conciliación.

*-Reduce el absentismo:* con la reducción del conflicto trabajo-familia se reducen el estrés y la falta de motivación y, por lo tanto, el absentismo laboral. El hecho de

poder flexibilizar su horario, se traduce en una organización que compatibiliza el



cuidado a otros, en el caso de ser necesario, y por tanto, se reduce el absentismo. De igual modo, poder compatibilizar la vida familiar, personal y laboral en sus horarios reduce la ansiedad y la depresión, quedando de nuevo disminuida la probabilidad de ausentarse en el trabajo, además de aportar una motivación e incentivo que garantiza una mayor productividad.

#### 5.4 Costes de la conciliación

En cuanto a los costes, se distinguen dos grandes tipos, por un lado, los costes económicos directos y, por otro lado, los costes organizativos.

Respecto a los primeros, el discurso predominante de la mayoría de los directivos muestra que se tiene conciencia de que el desarrollo de muchas de estas acciones de conciliación, sobre todo las relativas a baja por maternidad, supone un coste para la empresa, pero este no es valorado como excesivamente problemático. Ello se debe, por un lado, a que la tasa de nacimientos anuales por empresa suele ser baja (al igual que la tasa anual de nacimientos para todo el país), por lo que el coste que genera es fácilmente asumible.

Del mismo modo, otras de las medidas más habituales como la reducción de jornada, suele conducir a una disminución del salario y a un aumento de la productividad, pues en menos tiempo se ejecuta el mismo trabajo.(23)

Donde se expresa una mayor problemática es en lo referido a los costes organizativos que acarrear muchas de estas medidas. Asumiendo que todas las medidas de conciliación suponen un coste, directo u organizativo, estos se dividirán a su vez en:

1. *Costes relacionados con las políticas de permisos, excedencias y cuidado de dependientes.* Las bajas o excedencias por maternidad pueden generar importantes trastornos para las empresas. Sobre todo en aquellas donde existen departamentos pequeños compuestos principalmente por mujeres y en los que pueden coincidir varias embarazadas a la vez. Hay determinados puestos, aquellos con menor responsabilidad y trabajos más mecánicos, donde no resulta excesivamente problemática la sustitución, pero los que requieren un alto grado de formación y especificidad presentan una mayor complicación.

Otra de las soluciones por la que se suele optar es por la redistribución del trabajo, que también tiene costes organizativos y problemáticas asociadas, sobre todo, porque se obliga a los demás trabajadores de los departamentos afectados a asumir mayores cargas laborales. Pero además de costes, la puesta en marcha de medidas que promueven la conciliación también reporta beneficios o ventajas para el funcionamiento de la empresa. En general, desde Recursos Humanos se reconocen las ventajas que supone para sus empresas la puesta en práctica de las mismas. Sin embargo, una de las primeras barreras con las que se encuentran es la dificultad para cuantificar estos beneficios. Según afirman, conciliar la vida familiar y laboral trae consigo una importante rentabilidad, pero en muchos casos es cualitativa, intangible. A pesar del argumento de la dificultad de cálculo, en la mayoría de empresas son conscientes de la importancia de su puesta en práctica.

2. *Costes que puede acarrear el trabajo flexible.* Muchas de estas medidas no suponen ningún coste monetario directo, y a veces son clasificadas como de coste cero, sin embargo, pueden acarrear costes organizativos o costes monetarios indirectos puesto que aumenta la dificultad de coordinación de los miembros del equipo y de supervisión.

En este sentido, la responsabilidad de los resultados en términos de calidad y equidad, recae sobre la empresa. De ella depende la negociación con el empleado y la satisfacción de este, que como hemos visto conduce hacia beneficios en la productividad. Por lo tanto, el Estado estaría en un segundo plano, donde su función consiste en la mayoría de los Estados en poner énfasis en la consultaría financiándolas con fondos públicos, donde se informan a las empresas, y en particular a los miembros de recursos humanos, sobre las campañas de concienciación, asesorando sobre buenas prácticas, o con la creación de premios a buenas prácticas. Ello no exime de su responsabilidad en cuando a regulación, como por ejemplo, en España, el derecho que tienen todos los trabajadores a una excedencia por cuidado de un hijo menor de tres años o a la reducción de jornada laboral para el cuidado de hijos menores y otros familiares.(24)

Por lo tanto, ser una empresa que lleva a cabo una política clara y coherente para

favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de sus trabajadores no sólo



comporta ventajas o beneficios para ella, como los que hemos desarrollado en el punto anterior, sino también una serie de costes.

### **5.5 La integración de la Conciliación Laboral, Familiar y Personal en el Derecho Nacional**

España ha sufrido una intensa evolución en lo que respecta a legislación relacionada con la conciliación, tanto por necesidad de cambio en las empresas como a causa de las exigencias de la Unión Europea imponiendo medidas de carácter obligatorio. Dada la situación relativa a un entorno cambiante se hace necesario realizar una recapitulación de la situación legislativa para poder adaptarse a las circunstancias de los trabajadores.

Como se ha mencionado, la Unión Europea con las diferentes Directivas que ha ido aprobando, ha conseguido que todos los Estados Miembros hayan adecuado y modernizado sus políticas sociales en esta materia. Aunque lo que verdaderamente a resultado un logro ha sido el 4º Programa de acción comunitaria a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1996-2000), apuntando la necesidad de elaborar medidas que respondan a los cambios de las estructuras familiares, incluyendo entre sus objetivos el reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres.

Entre las Directivas destacan: la Directiva 92/85/CE de 19 de octubre relativa a la Seguridad y Salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia y la Directiva 2010/18/UE, del Consejo de 8 de marzo de 2010, por lo que se aplica el acuerdo marco revisado sobre el Permiso Parental con efectos a partir del 8 de marzo de 2008 (25).

Más adelante se analizarán cada una de estas normativas y alguna más de ellas, con más detalle. Pero alejándonos de las cuestiones que regulan los asuntos legales, nos acercamos a variables que hacen posible que estas se cumplan. Actualmente las medidas más utilizadas se resumen en la Ilustración 1: prácticas conciliadoras.

**Ilustración 1: prácticas conciliadoras**



Fuente: elaboración propia

### 5.5.1 Permiso por matrimonio

Aunque en la mayoría de artículos destinados al estudio de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal no contempla el permiso del matrimonio dentro de su portafolio, hemos considerado principal añadirlo por el hecho de constituir el inicio de una familia, como señala el Código Civil que define a este como *“Unión estable de dos personas resultante de una declaración hecha en forma solemne con miras a la creación de una familia”*.

El permiso por matrimonio es un derecho del que pueden disfrutar todos los trabajadores, encaminado a que las personas que se van a casar puedan disfrutar de la deseada "luna de miel". Esto se encuentra recogido en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET). (26)

El trabajador, se puede ausentar del trabajo con previo aviso y justificación presumiendo de un derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo

siguiente:



*a) Quince días naturales en caso de matrimonio.*

Este derecho es un permiso laboral retribuido, es decir, el trabajador que se una legalmente a su pareja, independientemente de la vía de celebración, ya sea mediante matrimonio civil o religioso, puede ausentarse de su lugar de trabajo durante quince días naturales seguidos y recibirá el salario como si hubiera ido a trabajar.

Por lo tanto, el requisito imprescindible se ciñe a la presentación de una justificación con previo aviso a la empresa. Así bien, cabe decir que no queda definido el método por el cual se deba presentar el justificante, si vale con una comunicación verbal al responsable o a través de un escrito formal declarándolo, o bien el tiempo de antelación con el que se debe presentar, pero en todos los documentos se estima que la antelación de este bastará con unos 15 días tal y como sucede con la comunicación del despido. Si la ley menciona que es suficiente la comunicación de un despido 15 días de antelación, del mismo modo debería estimarse que será la comunicación para contraer el matrimonio.

A ello también se le deberá añadir que según sea la tipología de la empresa, la antelación debería ser mayor con el fin de que se pueda preparar y organizar en ausencia del trabajador que se va a casar.

Con respecto a cómo debería justificarse, bastaría con presentar en la empresa copia del acta de matrimonio cuando se haya celebrado o copia del libro de familia. En ocasiones, la propia empresa exige algún justificante de manera previa a la boda siendo suficiente la aportación de una invitación o la reserva de iglesia o del restaurante, en su caso.

En cuanto a la duración del permiso, el artículo del ET establece rotundamente que el tiempo de disfrute máximo del permiso es de 15 días naturales, pero deja sin especificar el momento a partir del que comienzan a contarse. Además, los convenios colectivos pueden mejorar esta duración e incluso en algunos convenios se establece esta posibilidad para las parejas de hecho al formalizar esta unión, pero no se suele establecer cuándo se puede disfrutar del permiso.

Esta cuestión no suponía un problema cuando la manera habitual de celebrar el matrimonio era la religiosa, pues los contrayentes se casaban el mismo día que lo

celebraban y se iban de viaje al día siguiente o dos días después. En la actualidad, no es raro que una pareja decida contraer matrimonio por vía civil, en el Juzgado de su ciudad un día entre semana y celebrarlo en fin de semana posteriormente. De ahí, que surjan las dudas del comienzo del permiso. Esta cuestión sobre el derecho del trabajador debe interpretarse y limitarse conforme a la jurisprudencia. En este sentido encontramos, por ejemplo, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 12 de mayo de 2009.

El momento en que los 15 días comienzan es el día en que se contrae matrimonio, independientemente de cuándo se celebre. No obstante, si el trabajador se casa en un día festivo, se comenzará a contar desde el día siguiente hábil de la propia jornada del trabajador.

De todas formas, por acuerdo entre empresa y trabajador, si la empresa lo autoriza, estos días de permiso se pueden aplazar en el tiempo y por tanto disfrutarse en otro momento posterior a la celebración del enlace. (26)

### **5.5.2 *La duración y distribución de la jornada laboral***

España recoge en el Estatuto de los Trabajadores un artículo destinado a la regulación de la jornada legal máxima, concretamente en el artículo 34.1, en el cual se expone que será pactada en contratos o convenios colectivos, y que su duración no podrá ser superior a las 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. No solo regula su duración sino que apuesta por una reducción de jornada cuando se trata de adaptación horaria por hijos. El permiso de reducción de jornada por cuidado de familiares se encuentra recogido en el artículo 37.5 Estatuto de los Trabajadores que establece que "quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquella. (27)

El conflicto se halla en la estructura, los horarios prolongados con jornadas partidas y salidas tardías del trabajo, que impide a muchos trabajadores un mínimo de conciliación familiar o de ocio. Como el derecho de adaptación de estos horarios y

dotación de flexibilidad horaria es casi inexistente en la práctica, la ley ofrece reducir las jornadas para racionalizar las horas de entrada y salida de las empresas.

La coincidencia de un horario escolar de los hijos con el laboral resulta difícil de solventar a través de la adaptación del tiempo de trabajo, pero se facilita con la reducción de jornada diaria, logrando así cierta aproximación a la europea.

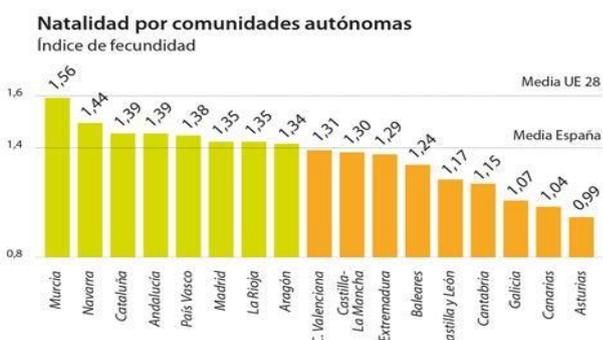
Esto supone una labor sacrificada para el trabajador pues asume de esta forma una disminución proporcional del salario. Del mismo modo, la empresa debe soportar la deducción de los tiempos de trabajo que implica una desorganización a nivel de recursos humanos.

De igual manera, socialmente muestra a la mujer con el rol de cuidadora de hijos, pues como hemos mencionado anteriormente, queda demostrado que son las mujeres quienes optan por esta medida de conciliación y la deja expuesta ante desavenencias en la contratación.

En el art 55.5 del ET se menciona el carácter protector que ejerce este derecho puesto que el despido es nulo. Desde otra perspectiva se puede observar un aumento de la productividad pero asumiendo un precio social significativo (28).

### 5.5.3 Maternidad

**Ilustración 2: Número de nacimientos en España**



**Fuente:** Instituto de Política Familiar (IPF) a partir de datos del INE

La ley que protege a la mujer durante el período de maternidad, es quizá una de las más antiguas en el abordaje de la conciliación. Ya en el año 1900, se estableció una ley, en concreto la Ley de 13 de marzo de 1900, reguladora del trabajo de mujeres y niños en los establecimientos mercantiles e industriales. Una ley que supone un apoyo y concreción a los derechos de la mujer en el período posterior al parto, donde se le reservaba el puesto desde el octavo mes hasta tres

semanas posteriores al parto, con la capacidad de reservar consecutivamente una hora diaria a la lactancia (29).

Actualmente, el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, regula las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

Hoy día no se puede afirmar que se haya logrado una igualdad plena respecto a la conciliación, ya que aún no se ha logrado con totalidad el reconocimiento de la maternidad sin tener que renunciar al trabajo. Esto se aprecia en las diferentes estadísticas que han demostrado un descenso de la natalidad en España (Ilustración nº2)

Si partimos de la base de que, en la Constitución Española, en su artículo 14 menciona la no discriminación por razón de sexo, todos los españoles somos iguales ante la ley, incluido en el trabajo (30). Por ello, hay otras leyes que responden a esta demanda y nos dejan en un entorno más aproximado al resto de Europa.

La mujer al quedarse embarazada, podrá acceder al descanso maternal tras el parto, o hasta 4 semanas antes de la fecha probable de parto. Esta disfruta, si es asalariada, de una duración del descanso maternal legal de 16 semanas de forma ininterrumpida, pudiendo incrementarse en los siguientes acontecimientos:

- 16 + 2 semanas = **18 semanas**, en caso de esperar mellizos.
- 16 + 4 semanas = **20 semanas**, en caso de esperar trillizos.
- **16 + 13 semanas** como máximo en caso de hospitalización del bebé

después del parto.

Durante la baja maternal, la trabajadora cobrará el 100% de la base reguladora, aunque esta prestación está sujeta a las siguientes condiciones: haber cotizado al menos 180 días durante los últimos siete años, o 360 días en toda la vida laboral. En el caso de que la madre tenga menos de 26 años debe cumplir los siguientes requisitos:

- Si tiene menos de 21 años cuando nazca el bebé no se le exigen cotizaciones mínimas a la Seguridad Social.
- Si tiene entre 21 y 26 años es preciso que haya cotizado al menos 90 días en los últimos siete años, o 180 días en toda su vida laboral.

Independientemente de la edad que tenga la madre en el momento del parto, si ella no trabaja o no ha cotizado lo suficiente para cobrar la prestación habitual, como mínimo, tendrá derecho durante las seis primeras semanas (42 días naturales desde el parto) a cobrar 532,51 euros mensuales.(31) Es lo que se conoce como subsidio no contributivo por maternidad, y además podrá cederle al padre (en caso de que él sí cumpla las condiciones) el derecho a disfrutar de las últimas diez semanas del permiso por maternidad, de manera que él dejaría de trabajar esas diez semanas y cobraría el 100% de su sueldo o de lo que su empresa cotice por él.

#### ***5.5.4 Paternidad***

Desde enero de 2017 los padres están disfrutando de un permiso de paternidad que asciende de los 13 días a las cuatro semanas, siendo ampliables dos días más por cada hijo en la familia.(32)

Cada vez más se está teniendo en cuenta el interés del padre, su participación en los deberes que se derivan de su paternidad. Fue importante en este sentido, la Ley Orgánica 9/2009 de 6 de octubre, que modifica entre otras la Ley Orgánica de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, con la finalidad de que la duración del permiso de paternidad se amplía a cuatro semanas en los supuestos de que se produzca el nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento. Desde la aprobación de los Presupuestos Generales del Estado en 2009, se hizo efectiva la ley.

Algunas de las últimas novedades legislativas han sido dirigidas hacia el favorecimiento de la corresponsabilidad de los varones, si bien el marco que caracteriza a la legislación española se identifica por la escasa disponibilidad, duración y flexibilidad de las licencias y permisos de maternidad y paternidad con relación a otros países de la UE

#### ***5.5.5 Permiso de Lactancia***

El artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores dice "Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del

trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple".

Si la madre lo desea, se puede reducir su jornada en media hora al día o acumularlo en jornadas completas en los términos de la negociación colectiva, también el acuerdo al que llegue con el empresario. Este permiso puede ser disfrutado tanto por la madre como el padre. A través de este método, uno de los padres podrá disfrutar hasta 15 días más después de finalizar la baja de maternidad en el caso

Existe permiso de lactancia para lactancia artificial. Si la madre se encuentra con problemas propios del parto, existen alimentos sustitutos que entran dentro del permiso legal de la madre.

Ilustración 3: cuidado de los nietos por los abuelos



Fuente : Encuesta Universidad Carlos III de Madrid

conciliar una vida familiar y laboral por parte de los padres, hacen que colectivamente se asuma el hecho de que los abuelo/as desarrollen un papel importante en nuestra sociedad. La figura de los abuelos siempre ha sido un referente familiar, educativo y social; en la actualidad desarrollan un papel más directo en el cuidado de los nietos.

### 5.5.7 Implicación de los abuelos

En estos últimos años la estructura familiar ha sufrido una gran transformación en los roles tradicionales. El prototipo de familia ha ido cambiando en una diversidad de tipologías familiares que ha supuesto una reestructuración en la organización de las familias, especialmente en el cuidado de personas dependientes y las necesidades de los niños.

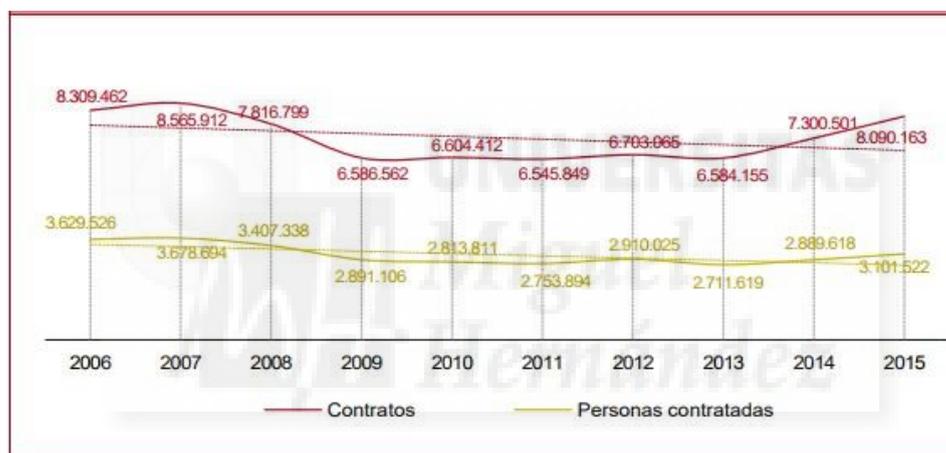
Desde que se establecieron los nuevos modelos familiares, las dificultades para

Esto repercute en la economía de las familias y alivia los ritmos y exigencias de padres y madre.

Esta alternativa para poder conciliar la vida laboral, personal y familiar, nace por la necesidad de la mujer a incorporarse al trabajo, aunque como hemos mencionado anteriormente, son muchas las que hoy día tienen que elegir entre el trabajo o la familia.

Como se ha visto, En España, como en el resto de países desarrollados, el incremento de la mujer en la incorporación al trabajo remunerado ha supuesto un desafío organizacional, que está cobrando una gran importancia social. Así, según datos de Eurostat, el porcentaje de mujeres de 25 a 54 años con un empleo aumentó del 38,8% al 62,7% entre 1992 y 2011, con un máximo del 65,6% justo al inicio de la crisis

**Ilustración 4: Evolución del empleo femenino**



**Fuente:** Sistema de Información de los Servicios Públicos de empleo

económica en 2007. Ante la falta de políticas públicas que facilitaran recursos adecuados y suficientes para compaginar vida familiar y laboral, las nuevas generaciones de madres, más que optar por una salida más o menos temporal del mercado de trabajo para cuidar de los hijos pequeños, acudieron a los abuelos para cuidarlos mientras trabajaban. (33)

La transición desde la familia de un solo colector de ingresos hacia la de doble ingreso se ha hecho así fundamentalmente gracias a la ayuda intergeneracional. En consecuencia, una proporción cada vez una mayor de abuelos se ha visto implicada de alguna manera en el cuidado de nietos, como lo certifican las distintas encuestas sobre mayores realizadas por el Centro de Investigaciones Sociológicas: mientras que, en 1993, un 15% de los abuelos varones y un 14% de las abuelas de 65 o más años

indicaron que cuidaban de nietos en el momento de la entrevista, en 2006 los porcentajes habían subido hasta el 26% y 23% respectivamente. En la encuesta realizada por el IMSERSO en 2010, los porcentajes habían aumentado nuevamente alcanzando el 37% y 33% (34). España se encuentra entre los países en los que existe una mayor proporción de abuelos que cuidan de sus nietos con periodicidad semanal, frente a la media de diez países europeos del 25% y 32% respectivamente, exceptuando países del sur de Europa como Italia o Grecia (27% los abuelos y 35% las abuelas) (35). En la última década, además de aumentar la proporción de abuelos que cuidan a sus nietos, también lo ha hecho la frecuencia con las que cuidan aumentando del 11% en 2006 al 17% en 2010.(34)

### **5.6 Comparativa de la Conciliación Laboral, familiar y Personal con los Estados Miembros**

Como venimos diciendo a lo largo del proyecto, son numerosos los datos estadísticos que demuestran la falta de conciliación. La tasa de empleo se convierte en una de las principales causas de la brecha de género. En EU-28 se sitúa en un 70,1 el porcentaje de hombres ocupados en edad de trabajar, mientras que las mujeres se sitúan en un 59,6 %. Del mismo modo, el 31% de ellas trabajan a tiempo parcial frente al 8,2% de los hombres y el salario es un 16,3% inferior (36). Todo ello está relacionado con el hecho de que las mujeres dedican 22 horas semanales al cuidado de los hijos, mientras los hombres emplean 12. (37)

Desde Bruselas se pretende buscar una solución a este conflicto proponiendo cuatro meses adicionales de permiso retribuido para cuidar a los hijos destinados a la mejora de la conciliación que se podrán coger desde que el niño nace y hasta que cumpla 12 años; también 10 días de permiso de paternidad como mínimo y cinco días anuales para cuidar a los hijos enfermos, pretendiendo con esto establecer un mínimo común de baja por paternidad, que no es cumplido por diversos países.(38)

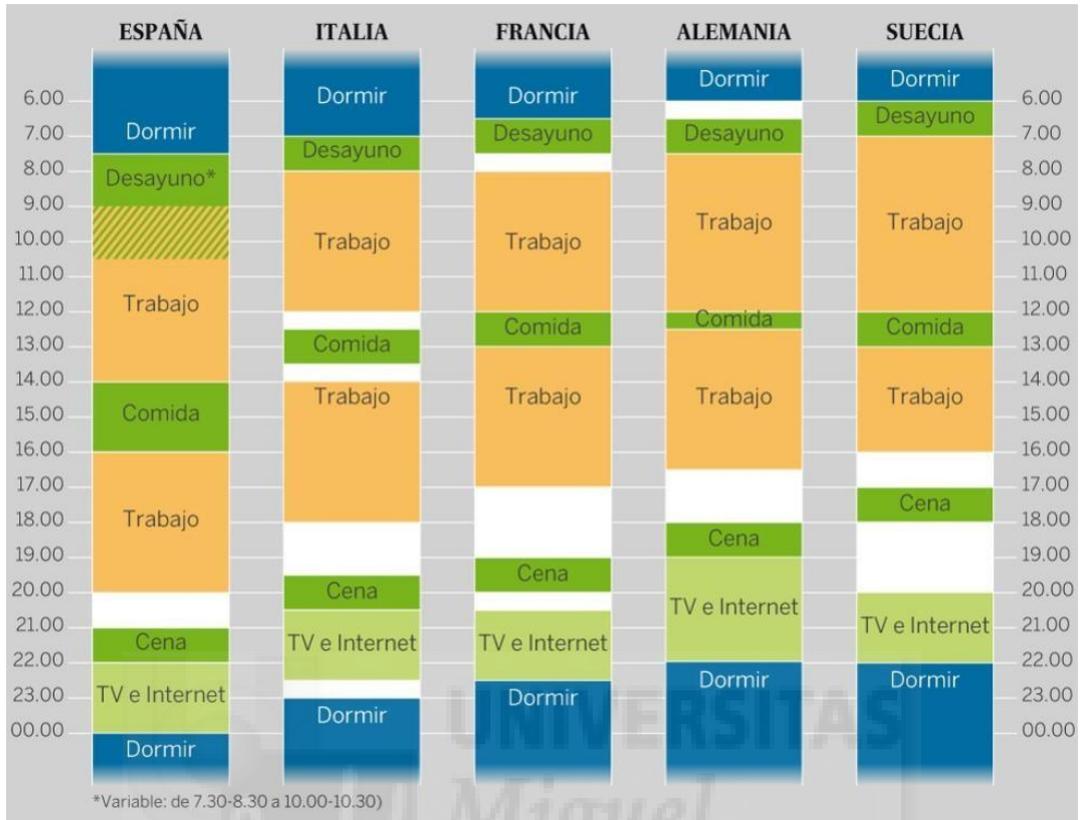


Fuente: Europapress.es

En España, las condiciones de conciliación son tomadas en consideración por el Estatuto de Trabajadores. En él se recogen las horas de la jornada de trabajo, estableciéndose en 40 horas semanales como máximo de promedio anual, aunque por convenio colectivo se puede constituir el límite diario en 9 horas siempre y cuando se reserven tiempos de descanso que, por lo general, si es un horario superior a seis horas debe ser de mínimo quince minutos

Estos datos nos encuadran en unas cifras de tiempo trabajado superior a la mayoría de países europeos. En la siguiente gráfica se puede observar cómo los españoles retrasamos una media de dos horas las actividades cotidianas.(39) Algunos datos demuestran que trabajamos más horas que el resto de Europa con una menor productividad.

Ilustración 5: Uso del tiempo por países



Fuente: Eurostat

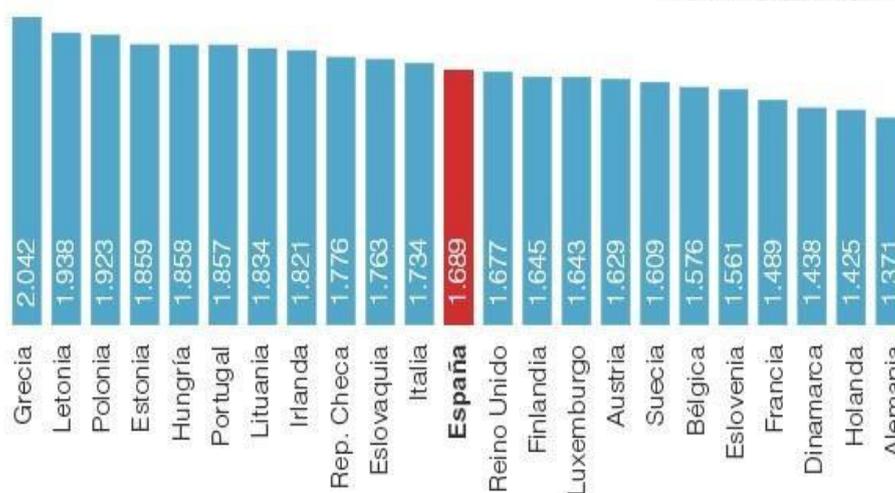
Dejando atrás el horario laboral, nos enfrentamos ante la desigualdad de semanas de baja por maternidad con el resto de Europa donde el índice de natalidad eleva la media europea. En España queda establecida en 16 semanas mientras que en países como Suecia en 69.

Para poder estar insertados en el mercado laboral sin ningún tipo de desigualdad se precisan garantías que cubran un permiso temporal para madres y padres. Sólo Suecia dispone de un permiso que iguala ambos sexos con el 100% de su sueldo.

Además hay que tener presente que Europa envejece a causa de las dificultades que supone tener a un hijo. En este sentido, las ayudas a nivel económico o académico ayudan en el propósito de formar una familia. En el caso de España, el 90% de las familias no reciben ninguna prestación, situandoloa de este modo en la cola de Europa.(40)

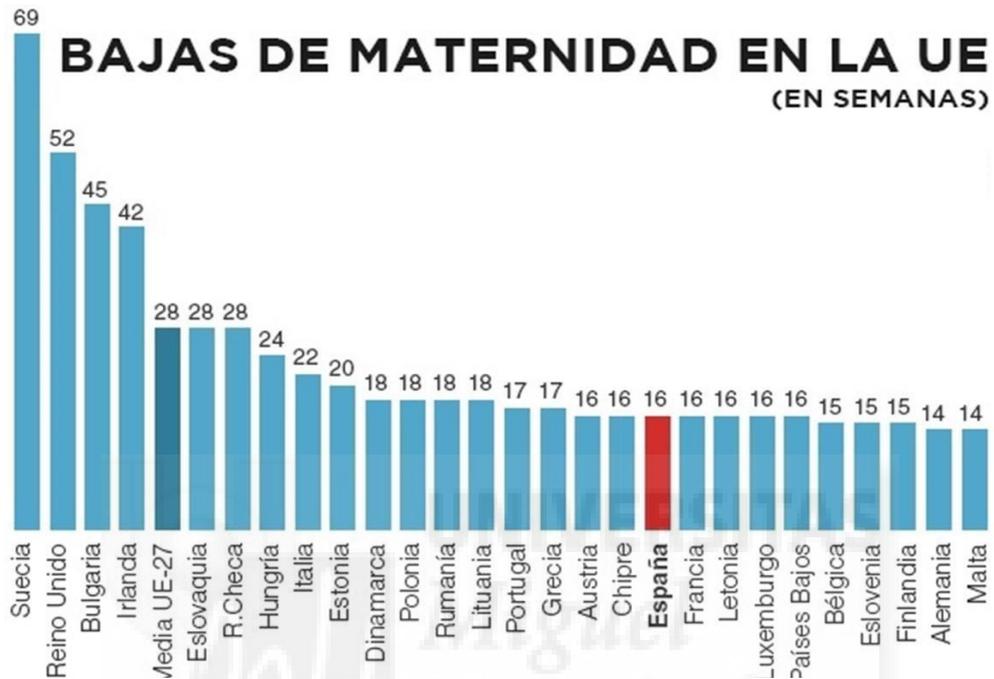
Ilustración 6: horas al año trabajadas en la UE

### HORAS AL AÑO TRABAJADAS EN LA UE



Fuente: Europapress.es

Ilustración 7: Baja por maternidad en UE



Fuente: Europapress

### Ayudas sociales

	Ayuda	Educación: guardería, primaria, secundaria y universidad
España	25.24 €/mes hasta los 14 años ( solo familias con renta inferior a 11.500 euros)	Gratis primaria y secundaria
Suecia	100 €/mes hasta 18 años o fin de estudios	Gratis (salvo guardería)
Noruega	125 €/mes hasta 18 años	Gratis
Finlandia	90-170 €/mes hasta 18 años ( cuantía según número de hijos)	Gratis
Alemania	184 €/mes hasta 18 años	Gratis

Fuente: Elaboración propia

Para finalizar este apartado, se ha visto conveniente realizar una recapitulación de aquellas iniciativas llevadas a cabo en el marco mundial, europeo y español en el ámbito de la conciliación mostradas en la siguiente tabla.

#### INICIATIVAS MUNDIALES

La organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE):

Líneas Directrices de la OCDE para empresas Multinacionales.

Convenio de Lucha Contra la Corrupción

La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

#### INICIATIVAS EUROPEAS

Comisión Europea

Libro Verde sobre RSE.

Comunicación “La responsabilidad social de las empresas: Una contribución empresarial al desarrollo sostenible”.

Comunicación “Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas”.

Comunicación “Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas”.

Foro multilateral europeo sobre la RSC (foro multistakeholders).

Alianza europea para responsabilidad de la empresa

Parlamento Europeo

Resolución sobre la RSE: “una nueva asociación”.

Informe sobre RSE: “comportamiento responsable y transparente de las empresas y crecimiento sostenible”.

Informe sobre la RSE: “promover los intereses de la sociedad y un camino hacia la recuperación sostenible e integradora”.

#### **INICIATIVAS ESPAÑOLAS**

Subcomisión parlamentaria para potenciar y promover la Responsabilidad Social de las Empresas.

Libro Blanco de la RSE.

Foro de Expertos sobre RSE.

Consejo estatal de la RSE (CERSE).

Mesa de diálogo social.

### **5.7 Evaluación de Riesgos**

El modelo empresarial español se ha ido configurando hacia un mercado laboral poco cualificado, donde se puede apreciar la precariedad y una baja calidad de vida. Esto conlleva a la aparición de posibles riesgos entre los que se destacan los psicosociales, afectando a la salud del trabajador en primera instancia y seguidamente a la empresa, tratando de subsanar en términos económicos, el absentismo, la fatiga, el burnout...etc (41).

Para tomar noción sobre la evaluación de riesgos se precisa de datos que corroboren el estado psicosocial de los trabajadores. En un estudio realizado por la

Universidad Internacional de Valencia se fija un total del 23% de trabajadores españoles como empleados que tienen problemas para conciliar su vida laboral y familiar.(42)

Según el artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) la prevención queda definida como el “conjunto de actividades o medidas adoptadas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo”. Para evitar daños en la salud de los trabajadores se debe actuar sobre las condiciones del trabajo, previniendo y evitando riesgos.

Cabe destacar que los riesgos psicosociales que afectan a la salud de los trabajadores predominan en las mujeres. La XI encuesta de calidad de vida en el trabajo en España menciona que el 36,5% de los hombres declara que es su pareja la que se encarga del cuidado de los niños menores de 3 años frente al 10% de las mujeres, que declaran lo contrario. Al mismo tiempo, los hombres están más satisfechos que las mujeres en relación al tiempo que su cónyuge dedica a las tareas del hogar, con una diferencia sustancial ya que las mujeres valoran con un seis su nivel de satisfacción frente al 8,1 de los hombres. Lo que se pretende es llegar a una armonía dejando atrás los desequilibrios.(43) El resultado de que las mujeres se les otorgue una mayor responsabilidad doméstica radica en una tasa de empleo menor que aquellas que no poseen ese compromiso, concretamente asumiendo en España un 8% de diferencia.(44) Otro dato esclarecedor del escenario que demuestra el desequilibrio entre la delegación de responsabilidades indica que, en 2010, 543.200 mujeres redujeron su jornada laboral para cuidar de sus hijos menores de 8 años, frente a los 62.500 que afrontan los hombres.(45) Por lo tanto, la desigualdad en la demanda que entra en conflicto entre el trabajo y la familia se convierte en un factor de riesgo sobre todo para la mujer.

Otros aspectos que influyen en la salud de los trabajadores están relacionados con las jornadas excesivas sin tiempo de descanso, por el entorno competitivo respirado por la empresa. A pesar de disponer leyes que regulen estos tiempos, los trabajadores se exigen este nivel por la inseguridad contractual, que en estos tiempos, también se ha convertido en un factor de riesgo en sí mismo por el bajo nivel de protección social o discriminación (46)

Desde el nivel de la prevención de riesgos laborales se precisa de la evaluación de riesgos psicosociales. Uno de los más conocidos es FPSICO, transándose de un método oficial del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, ofreciendo

pautas para la acción empresarial solvente. Otros autores prefieren utilizar el método WONT (Work and Organizational Network) de la Universidad Jaume I de Castellón, al considerarlo más afín a los riesgos psicosociales procedidos de la incapacidad o funesta conciliación.

#### **5.7.1 *Subsidio Por La Suspensión Del Contrato De Trabajo Por Riesgo Durante El Embarazo***

Se considera situación protegida aquella en que se encuentra la trabajadora embarazada durante el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo ésta cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26.2 y 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

La prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente. Cuando la trabajadora se encuentre en situación de riesgo durante el embarazo y durante la misma solicite la prestación por IT, no procederá el reconocimiento de ésta hasta la finalización de la situación de riesgo durante el embarazo, si reúne en ese momento los requisitos necesarios para acceder a la IT.

Cuando la trabajadora se encuentre en situación de riesgo durante el embarazo y durante ella se extinga su contrato, por alguna de las causas previstas en el artículo 267 del Texto Refundido de la LGSS, la prestación por riesgo durante el embarazo se extinguirá, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación.

#### **5.7.2 *Subsidio Por La Suspensión Del Contrato De Trabajo Por Riesgo Durante La Lactancia Natural***

Existe riesgo cuando las condiciones de un puesto de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto o, en el supuesto de lactancia, del hijo menor de 9 meses. Estas condiciones conllevan la imposibilidad para continuar en el puesto de trabajo, siendo la empresa la que pone de manifiesto la existencia del riesgo específico de exposición a través de la evaluación de riesgos del

## Conciliación Familiar, Personal y Laboral

puesto. No se trata de un proceso automatizado, sino que se precisa un estudio individual de cada caso.

La prestación económica corresponde al 100% de la Base Reguladora de contingencias profesionales. El derecho al subsidio nace el mismo día en que se inicia la suspensión de contrato y la prestación del riesgo finaliza:

- El día anterior a aquel en que se inicie el descanso por maternidad.
- Si se produce la incorporación al puesto.
- Cuando el hijo cumpla 9 meses (lactancia).
- Cuando se extingue el contrato de trabajo.



## 6. DISCUSIÓN

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal no es un trabajo sencillo ya que depende de muchos factores, tanto económicos como sociales.

Nuria Chinchilla, catedrática y directora del centro internacional de trabajo y familia de IESE, dice en su libro que “Conciliar presupone regresar a Greenwich”. Propone adaptar el horario de trabajo español a otros países europeos para poder mejorar la conciliación laboral.

Llevar a cabo este cambio supondría un esfuerzo de los trabajadores en la reducción de su hora de comida a un máximo de 45 minutos y realizarla sobre las 12 de la mañana. Del mismo modo, el horario de inicio de jornada sería entre las 7-8 de la mañana y se finalizaría a las 4-5 de la tarde. De esta forma queda tiempo realizar gestiones personales o pasar tiempo con la familia.

La flexibilidad laboral, en el caso español sigue teniendo dificultades para su implantación que según un estudio de Evolución de la Familia Europea los horarios tienen una rigidez de más del 88%. En cambio, comienzan a destacar países como Finlandia o Suecia cuyos horarios se están adaptando a las necesidades de los trabajadores y sus vidas personales. Cabe destacar que los países nórdicos se caracterizan por sus modelos económicos y su situación respecto a Europa.(47)

Como ya sabemos, la jornada laboral en España es de 40 horas semanales, aunque también sabemos, en muchas ocasiones esta cifra es mayor. Tal y como venimos diciendo a lo largo del trabajo, estas horas no son equiparables a la productividad. Autores como Emilio Domínguez tratan de demostrar en sus estudios que la producción y la creación de empleo se ve favorecida al disminuir el horario laboral.(48)

No solo hay estudios a nivel español que lo avalan sino países que siguen este comportamiento como Holanda y Dinamarca con 29 y 34 horas respectivamente, horarios que le permiten conciliar su vida.

Alemania ha sido el último país que se ha alineado en este sentido, reduciendo su jornada a 35 horas semanales. Esta medida ha sido tomada según Niklas Djokovic, eurodiputado alemán, porque han comprobado que una jornada laboral de menos horas repercute en más productividad por parte del empleado.(47)

A lo largo de todo el trabajo, se ha estado mencionando la postura de la mujer en desigualdad de conciliación al tener que elegir en muchas ocasiones, entre la vida familiar y la laboral.

Las madres trabajadoras desean compartir responsabilidades de cuidado sin que eso conlleve a la pérdida del auto-reconocimiento como tales. Autores Lorena Armijo, apuntan que con un reforzamiento por parte del Estado bastaría para acabar con esta disposición. Enfrentarse a una reducción de jornada o una excedencia supone un gasto económico que no es solventado. Por lo que ésta propone que los apoyos otorgados no deberían significar una merma en sus salarios, además de crear la inseguridad a perder el puesto de trabajo. Además asumen el coste de una guardería privada por imposibilidad a acceder a una subvencionada, pagando horas extras ya que no se ajustan a su horario de trabajo.(49)

Otras autoras como Maite Egoscozabal se acogen al pensamiento de la conciliación no sólo como medida que implanta la empresa o el Estado, sino como un factor individual de socialización y comportamiento aprendido.

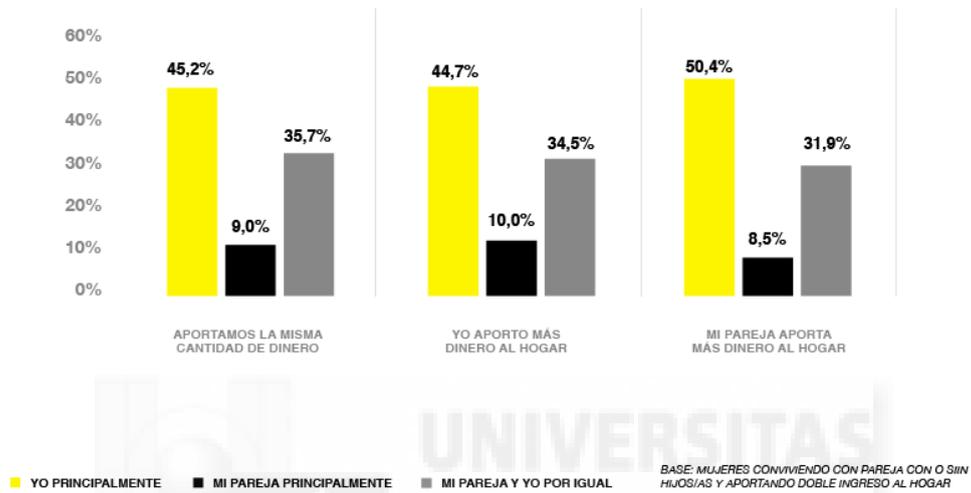
Datos que lo abalan son:

- Gestiones del hogar, realizado por el 37% de los hombres.
- Las mujeres están pendientes de los requerimientos del colegio o guardería en un 72% de los casos, seguimiento médico de los hijos en un 67% de los casos, poner lavadoras el 66% o preparar la lista de la compra un 59%.
- El 45% de las mujeres que aportan los mismos ingresos que sus parejas al hogar son las principales responsables de las tareas doméstico-familiares, y en un 9% de los casos son sus parejas.

Los datos, recogidos en una encuesta a 24000 personas el pasado octubre, dejan en evidencia a un sistema familiar que todavía no se ha adaptado a los cambios en el mercado de trabajo y no ha transformado los roles de género en el hogar.(50)

Ilustración 8: Reparto de Responsabilidades

**REPARTO DE RESPONSABILIDADES  
DOMÉSTICO-FAMILIARES  
EN EL HOGAR SEGÚN APORTACIÓN  
ECONÓMICA AL HOGAR**



Fuente: Extraído del club malasmadres



## 7. CONCLUSIONES

A lo largo de los diferentes apartados, se ha venido demostrando que a través de las medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal se logra una mayor satisfacción y calidad de vida de los empleados, teniendo que recurrir a una menor cifra de recursos laborales tales como las bajas, el absentismo o el abandono laboral.

Además, hemos de recalcar que las medidas de conciliación están encaminadas hacia la igualdad entre hombres y mujeres, donde se considera que España tiene un gran trabajo por recorrer procurando un mayor equilibrio, intentando no sobreproteger a la mujer con respecto al hombre, concediendo en este caso, por ejemplo, un mayor tiempo de baja de paternidad y logrando de este modo, un reparto más equitativo despojando de responsabilidades a la mujer.

Por otro lado, la mayoría de métodos dirigidos a facilitar la conciliación tienen su punto de mira en las políticas de igualdad, de empleo, más que en políticas familiares en sí mismas. el propio Comité Económico y Social Europeo (CESE), en su Dictamen 1711/200776, hizo constar que la Comisión Europea habitúa a tratar el tema de la familia en los capítulos dedicados a la política social, el empleo y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en lugar de acostumbrarse a tratarlo como políticas familiares particularmente, obligando a contemplar no solo los problemas y necesidades de los hombres y mujeres, sino los concretos de los niños a ser cuidados, atendidos y educados por sus padres, así como de los ancianos y personas dependientes.(51)

A modo de conclusión, nos referimos al ejemplo de otros países del norte de Europa como ejemplo a seguir, proponiendo su modelo de implantación sin tener que hacer alusión al estudio de otras medidas de organización y sin tener que quedarnos rezagados en el “mejor malo conocido que bueno por conocer”, planteándonos nuevos horarios, nuevas costumbres, y por último, haciendo un llamamiento a las empresas diciéndoles que aquellas que verdaderamente prosperan son las que se comprometen con su empleado, la que vela por su seguridad y calidad de vida. Todo ello favorecerá la

## Conciliación Familiar, Personal y Laboral

crianza tan importante en países como España, que tiene una de las tasas de natalidad más bajas perdiendo población en los últimos cinco años.



## 8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Barroso Paredes F. La conciliación de la vida familiar, laboral y personal: un enfoque multidisciplinar [Internet]. [La Rioja]: Universidad de La Rioja; 2014. Disponible en: [http://biblioteca.unirioja.es/tfe\\_e/TFE000981.pdf](http://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE000981.pdf)
2. Ministerio de Igualdad. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Gobierno de España; 2010.
3. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad - Servicios Sociales e Igualdad - Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral [Internet]. [citado 25 de junio de 2017]. Disponible en: <https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/corresponsabilidad.htm>
4. Productos y Servicios / Publicaciones / Productos y Servicios / Publicaciones / Publicaciones de descarga gratuita [Internet]. [citado 20 de julio de 2017]. Disponible en: [http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INEPublicacion\\_C&cid=125992482288&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleGratis&param2=1259925408261&param4=Mostrar](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=125992482288&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleGratis&param2=1259925408261&param4=Mostrar)
5. Moreno Jiménez B, Báez León C. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas. Universidad Autónoma de Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; p. 1-189.
6. Calle IM. La conciliación laboral, personal y familiar; análisis desde una doble vertiente: comunitaria y nacional. Rev Juríd Castilla Ón. 2015;(36):6.
7. Fantova F. Servicios sociales y conciliación de la vida familiar, laboral y [Internet]. [citado 25 de junio de 2017]. Disponible en: <http://studylib.es/doc/8611990/servicios-sociales-y-conciliaci%C3%B3n-de-la-vida-familiar--la...>
8. Hernández Tezoquipa, I. El cuidado a la salud en el ámbito doméstico: interacción social y vida cotidiana. 35. 2001;5(Rev Saude Pública):443-50.
9. Torns T. El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género. 15. 15 de junio de 2008;53-73.
10. Recio Menéndez M. Prevención de Riesgos Psicosociales y bienestar en el trabajo. Andalucía: Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía; 102 p.
11. Biedma Ferrer JM, Medina Garrido JA. Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo. Intang Cap [Internet]. 2014 [citado 25 de junio de 2017];10(3). Disponible en: <http://www.redalyc.org/resumen.oa?id=54932488007>

12. Martín Llaguno M, Guirao Mirón C. El debate parlamentario sobre conciliación familiar y laboral en España: análisis de una década de iniciativas. Parliamentary debate on reconciling work and family in Spain: analysis of a decade of initiatives [Internet]. 2012 [citado 26 de junio de 2017]; Disponible en: <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/26720>
13. Osorio DB. La conciliación de la vida familiar y laboral: un reto acuciante en la gestión empresarial. *Estud Gerenciales*. 1 de abril de 2010;26(115):65-78.
14. Idrovo Carlier S. Las políticas de conciliación trabajo-familia. *Estud GERENCIALES*. 1 de julio de 2006;22(100):49-70.
15. Mestre-Miquel JM, Guillen-Palomares J, Caro-Blanco F. ABUELAS CUIDADORAS EN EL SIGLO XXI: RECURSO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA SOCIAL Y FAMILIAR. *Portularia* [Internet]. 2012 [citado 26 de junio de 2017];XII. Disponible en: <http://www.redalyc.org/resumen.oa?id=161024437025>
16. Barros M, Retamozo M, González D. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL. SEMILLA DICE [Internet]. 8 de marzo de 2016 [citado 20 de julio de 2017];0(1). Disponible en: <http://www.unilibrebaq.edu.co/ojsinvestigacion/index.php/semilladice/article/view/448>
17. Deira Lorenzo M, Navarro Méndez I, Rico Deira D. Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. consideraciones generales. Orientación para su implantación en las empresas. Generalitat Valenciana. Consejería de Bienestar Social;
18. Employment statistics - Statistics Explained [Internet]. [citado 30 de julio de 2017]. Disponible en: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics)
19. Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. Bruselas: Comision de las comunidades europeas; 2001.
20. Gálvez Rodríguez M del M, Caba Pérez M del C, López Godoy M. Responsabilidad social y transparencia on-line de las ONG: análisis del caso español. *CIRIEC-Esp Rev Econ Pública Soc Coop* [Internet]. 2012 [citado 23 de julio de 2017];(74). Disponible en: <http://www.redalyc.org/resumen.oa?id=17423124008>
21. Arenas DJ, Plata VR. Integración de las medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar, y el fomento de la cultura de la Prevención de Riesgos Laborales como inversión a medio y largo plazo en la Empresa Española: el caso de Inés Rosales (2011/2015). *Trabajo* [Internet]. 3 de noviembre de 2016 [citado 21 de julio de 2017];0(33). Disponible en: <http://uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/trabajo/article/view/2890>

22. IESE Insight - Guía de buenas prácticas de la empresa flexible. Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal - 2007 [Internet]. [citado 21 de julio de 2017]. Disponible en:  
<http://www.ieseinsight.com/fichaMaterial.aspx?pk=2712&idi=1&origen=1&idioma=1>
23. Ayuntamiento de Madrid. Guía de Buenas Prácticas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral en las Empresas. Área de Gobierno de Familia y Servicios Sociales; 2007.
24. ALbert López, Rocío, Escot Mangas, Lorenzo, Fernández Cortejo, José Andres. Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador. Problemas y ventajas. Vols. 2-2010. Madrid: Biblioteca de la EU de Estadística; 2010.
25. Charro Baena, P, Espinoza Escobar, J. Cuestiones actuales de derecho del trabajo. Un estudio desde las dos orillas. DYKINSON SL; 217 p.
26. Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Estatuto de los Trabajadores [Internet]. [citado 23 de julio de 2017]. Disponible en:  
[http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_leyes/trabajo/estatuto06/](http://www.empleo.gob.es/es/sec_leyes/trabajo/estatuto06/)
27. LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIARES [Internet]. [citado 30 de julio de 2017]. Disponible en: <http://navarra.ugt.org/mujer/preguntas-mas-frecuentes/la-reduccion-de-jornada-por-cuidado-de/reduccion-jornada-cuidado-familiares-1022.html>
28. Jesús Lahera Forteza. Conciliación familiar con reducciones de jornada. CincoDías.
29. Legislación Laboral. 1900-03-13 Regulación del trabajo de mujeres y niños. Report No.: 44.
30. ARTÍCULO 14 de la Constitución Española - DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY - Fundación Acción Pro DERECHOS HUMANOS (www.derechoshumanos.net) [Internet]. [citado 30 de julio de 2017]. Disponible en:  
<http://www.derechoshumanos.net/constitucion/articulo14CE.htm>
31. IPREM 2017 Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples [Internet]. [citado 25 de julio de 2017]. Disponible en: <http://www.iprem.com.es/>
32. Red UC. Sección Sindical Estatal UGT-FICA CAMPSARed: El permiso de paternidad en 2017 [Internet]. Sección Sindical Estatal UGT-FICA CAMPSARed. 2016. Disponible en:  
<http://ugtseccionsindicalcampsared.blogspot.com.es/2016/12/el-permiso-de-paternidad-en-2017.html>

33. Soler CT. Reciprocity and solidarity in intergenerational relationships: Spain, France and Norway in comparative perspective. *Pap Rev Sociol.* 18 de enero de 2012;97(4):849-73.
34. Meil G. Abuelas, abuelos y padres en el cuidado de la infancia. 2014;32(Cuadernos de Relaciones Laborales):49-67.
35. Badenes Plá N, López López MT. Doble dependencia: abuelos que cuidan nietos en España. junio de 2011;49(ZERBITZUAN).
36. Estadísticas de empleo - Statistics Explained [Internet]. [citado 30 de julio de 2017]. Disponible en: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\\_statistics/es](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/es)
37. País E. Editorial | La UE quiere conciliación [Internet]. EL PAÍS. 2017 [citado 23 de julio de 2017]. Disponible en: [https://elpais.com/elpais/2017/04/29/opinion/1493473808\\_433478.html](https://elpais.com/elpais/2017/04/29/opinion/1493473808_433478.html)
38. Sahuquillo CP María R. Bruselas propone cuatro meses adicionales de permiso retribuido para cuidar a los hijos [Internet]. EL PAÍS. 2017 [citado 23 de julio de 2017]. Disponible en: [https://economia.elpais.com/economia/2017/04/25/actualidad/1493145979\\_755592.html](https://economia.elpais.com/economia/2017/04/25/actualidad/1493145979_755592.html)
39. País EE. El gráfico que muestra que en España tenemos horarios muy raros [Internet]. Verne. 2016 [citado 25 de julio de 2017]. Disponible en: [https://verne.elpais.com/verne/2016/03/18/articulo/1458309794\\_132930.html](https://verne.elpais.com/verne/2016/03/18/articulo/1458309794_132930.html)
40. Instituto de Política Familiar [Internet]. [citado 25 de julio de 2017]. Disponible en: <http://www.ipfe.org/Espa%C3%B1a/Documentos/IPF>
41. Joan Lluís Pérez Riba. La conciliación de la vida laboral y familiar desde la perspectiva de la PRL. [Elche]: Universidad Miguel Hernández; 2016.
42. El 23% de los trabajadores españoles tiene problemas para conciliar su vida laboral y familiar, según un estudio de la VIU a partir del análisis de las principales encuestas a nivel europeo | Grados y Másteres Online [Internet]. VIU – Tu Universidad Online | Grados y Másteres Online. 2015 [citado 20 de julio de 2017]. Disponible en: <http://www.viu.es/conciliar-vida-laboral-familiar-100615/>
43. Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) | Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (OECT) [Internet]. [citado 20 de julio de 2017]. Disponible en: <http://www.oect.es/portal/site/Observatorio/menuitem.1a9b11e0bf717527e0f945100bd061ca/?vgnnextoid=e038e9b2f9ca7110VgnVCM100000b80ca8c0RCRD&vgnnextchannel=38bb46a815c83110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

44. REMIE. Multidisciplinary Journal of Educational Research. 2. junio de 2016;6:104-26.
45. Eurostat. Persons who reduced their working time to care for their youngest child aged less than eight. 2015.
46. Gil P. Manual de psicología aplicada. Ed Pirámide. 2014.
47. WorkMeter. La conciliación laboral en España vs otros países europeos [Internet]. [citado 26 de julio de 2017]. Disponible en: <http://es.workmeter.com/blog/la-conciliación-laboral-en-españa-vs-otros-países-europeos>
48. Domínguez E. Efectos de la reducción de la jornada laboral en un modelo con dos sectores. (Universidad Pública de Navarra).
49. Ciudadanía y cuidado en España: El dilema trabajo/familia según las madres trabajadoras [Internet]. [citado 26 de julio de 2017]. Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-69242016000300009](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242016000300009)
50. El informe Somos Equipo: el análisis [Internet]. Club de MALASMADRES. 2017 [citado 26 de julio de 2017]. Disponible en: <https://clubdemalasmadres.com/informe-somos-equipo-el-analisis/>
51. EUR-Lex - 52008AE0076 - EN - EUR-Lex [Internet]. [citado 26 de julio de 2017]. Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A52008AE0076>