



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
EMPRESARIALES**

**ANÁLISIS DE LA CONCILIACIÓN  
ENTRE LA VIDA PERSONAL,  
FAMILIAR Y PROFESIONAL EN  
ESPAÑA**

Clave: 201500888

## **I. RESUMEN**

A través de este trabajo de investigación vamos a tratar de analizar la verdadera situación que se da en España en relación a la búsqueda de la conciliación de la vida familiar, profesional y personal. Son muchos los factores que entran en juego a la hora de determinar las dificultades y garantías que pueden darse. Las conclusiones de esta investigación sobre la búsqueda del equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional en España se presentan en formato PDF. Este trabajo está estructurada en ocho puntos principales: 1) Cuestiones generales, explicando los conceptos de conciliación y el modelo familiar; 2) La conciliación de la vida personal, familiar y profesional; 3) El contexto normativo e institucional para la conciliación de la vida personal, familiar y profesional; 4) Flexibilidad: en el espacio, el tiempo y el salario; 5) Chantaje político; 6) Situaciones previstas en la legislación laboral española para la conciliación de la vida personal, familiar y profesional; 7) Buenas prácticas en la conciliación de la vida personal, familiar y profesional y 8) Conclusiones. A través de estos apartados, buscaremos lograr extraer conclusiones sobre cómo es la realidad hoy en día en España y que podemos hacer para favorecerla.

Las palabras clave utilizada en el trabajo son: conciliación, familia, contrato de trabajo, mujer, igualdad, derechos, dignidad y vida.

## **II. ABSTRACT**

*Through this research work we will try to analyze the real situation in Spain in relation to the search for the reconciliation of family, professional and personal life. There are many factors that come into play when determining the difficulties and guarantees that can be given. The conclusions of this research on the search for balance between personal, family and professional life in Spain are presented in PDF format. This work is structured in eight main points: 1) General issues, explaining the concepts of reconciliation and the family model; 2) The reconciliation of personal, family and professional life; 3) The regulatory and institutional context for the*

*reconciliation of personal, family and professional life; 4) Flexibility: in space, time and salary; 5) Political blackmail; 6) Situations foreseen in the Spanish labour legislation for the reconciliation of personal, family and professional life; 7) Good practices in the reconciliation of personal, family and professional life and 8) Conclusions. Through these sections, we will try to draw conclusions on how the reality is in Spain today and what we can do to encourage it.*

*The key words used at work are: reconciliation, family, employment contract, woman, equality, rights, dignity and life.*

### III. ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>7</b>
1.1. Objetivos del trabajo.....	7
1.2. Justificación del tema.....	7
1.3. Contextualización.....	8
1.4. Metodología.....	10
.....	.....
<b>2. CUESTIONES GENERALES.....</b>	<b>12</b>
2.1. Concepto de conciliación.....	12
2.2. Modelo de familia.....	12
2.2.1. Modelos preestablecidos.....	13
2.2.2. Necesidad de cuestionamiento del modelo.....	15
2.2.3. Falta de un modelo uniforme.....	18
2.2.4. Discriminación.....	18
2.2.5. Acciones positivas.....	20
2.2.6. Unidad de convivencia.....	21
.....	.....
<b>3. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL: UN DESAFÍO PARA LOS ESPAÑOLES HOY EN DÍA.....</b>	<b>22</b>
3.1. Introducción.....	22
3.2. La gradual reestructuración de la composición por sexo del mercado de trabajo en España.....	23
3.3. La revisión del contrato social entre los géneros.....	27
3.4. Concepto de conciliación: origen y problemas.....	31
3.5. Políticas de conciliación.....	33
3.6. Efectos de la búsqueda de conciliación en el empleo.....	35
3.6.1. La generación de “nuevos empleos”.....	35
3.6.2. La elección del trabajo a tiempo parcial.....	36
3.6.3. El teletrabajo.....	37
.....	.....
<b>4. CONTEXTO NORMATIVO E INSTITUCIONAL DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL.....</b>	<b>39</b>

4.1. Miopía del ordenamiento jurídico.....	39
4.2. El ordenamiento jurídico reproduce la atribución de roles.....	40
.....	.....
<b>5. FLEXIBILIDAD: EN EL ESPACIO, EN EL TIEMPO Y EN EL SALARIO.....</b>	<b>42</b>
.....	.....
<b>6. EL CHANTAJE POLÍTICO.....</b>	<b>44</b>
.....	.....
<b>7. SITUACIONES PREVISTAS EN EL ORDENAMIENTO LABORAL ESPAÑOL PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL.....</b>	<b>45</b>
7.1. Permisos retribuidos.....	45
7.1.1. Por nacimiento o adopción de hijos/as.....	45
7.1.2. Por exámenes prenatales y preparación del parto.....	46
7.1.3. Por fallecimiento, accidente, enfermedad u hospitalización de familiares.....	47
7.1.4. Por atención de familiares o personas discapacitadas.....	47
7.1.5. Por guarda legal de menores.....	48
7.1.6. Por nacimiento de hijos/as prematuros o que requieran hospitalización.....	49
7.1.7. Como modalidad por el permiso de maternidad.....	49
7.2. Descanso por maternidad y paternidad.....	49
7.3. Excedencias.....	51
7.3.1. Por cuidado de hijos.....	52
7.3.2. Para atención de familiares o personas dependientes.....	53
7.4. Suspensión por riesgo durante el embarazo.....	54
.....	.....
<b>8. BUENAS PRÁCTICAS EN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL.....</b>	<b>56</b>
.....	.....
<b>9. CONCLUSIONES.....</b>	<b>58</b>
.....	.....
<b>10. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>61</b>
.....	.....

#### IV. ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> <i>Tasa de natalidad entre 1975 y 2018.....</i>	17
.....	
<b>Tabla 2.</b> <i>Comparativa por hombres de la tasa de actividad y de la tasa de paro en porcentaje entre el año 2006 y el año 2019.....</i>	26
.....	
<b>Tabla 3.</b> <i>Comparativa por mujeres de la tasa de actividad y de la tasa de paro en porcentaje entre el año 2006 y el año 2019.....</i>	27
.....	
<b>Tabla 4.</b> <i>Variación que de la tasa de ocupación según el tipo entre los años 2000 y 2013, entre hombre y mujeres.....</i>	28
.....	
<b>Tabla 5.</b> <i>Porcentaje de brecha salarial por Comunidades Autónomas en 2014, en España.....</i>	30
.....	
<b>Tabla 6.</b> <i>Políticas de conciliación adoptadas por Comunidad Autónoma, en España.....</i>	34
.....	
<b>Tabla 7.</b> <i>Impacto de la introducción del trabajo a tiempo parcial, en hombres y mujeres entre los años 2009 y 2018.....</i>	37
.....	
<b>Tabla 8.</b> <i>Comparativa de los permisos de paternidad y maternidad para los hombres y las mujeres entre los años 2020 y 2021.....</i>	51
.....	

# **1. INTRODUCCIÓN**

## **1.1. Objetivos del trabajo**

Los objetivos que busco conseguir con este trabajo de investigación, serían, en primer lugar: conocer y explorar las distintas dimensiones de la vida de una persona desde el punto de vista profesional/laboral, familiar y personal; analizando para ello el concepto de conciliación, familia, los distintos tipos de familia que hay y ha habido en la sociedad española a lo largo de la historia y adentrándonos en temas que pueden influir mucho en la temática como son la igualdad y la no discriminación.

A continuación, vamos a tratar de analizar cuales son los medios o formas que se están empleando en las distintas comunidades autónomas de España para tratar de conciliar todos los aspectos de la vida cotidiana, ver de que forma están regulados y explorar los distintos problemas o dificultades que esto supone, así como los beneficios y Consecuencias que de ello se derivan. El papel de la mujer tanto en la familia, como en el ámbito profesional, va a ser uno de los puntos claves de esta investigación, para poder analizar y comprender el verdadero cambio y evolución que se ha dado no solo en las familias, si no de alguna manera en la sociedad y en el mundo laboral.

A través de este extenso y profundo análisis, pretendemos lograr extraer conclusiones de lo analizado: de como se llevan en la práctica dichas medidas; del chantaje político frente al cual nos encontramos; y de soluciones que podamos concluir para que puedan servir de guía en un futuro para las empresas y las familias, para poder llevar a cabo una verdadera y práctica guía de armonización de la vida de los trabajadores que tengan familia.

## **1.2. Justificación del tema**

He elegido este tema por que me parece muy interesante analizar la vida de los trabajadores españoles tanto en el ámbito familiar, como profesional y personal; así

como el respeto o la falta del mismo que puede darse en relación a los derechos fundamentales del hombre en su ámbito profesional (Carlos Hugo Preciado Domènech, 2017). Desde mi punto de vista, hoy en día la gente se dedica única y exclusivamente a trabajar y no prestan la atención necesaria a sus familias. (Luz Pacheco, 2007). La conciliación, explicada como una forma de armonizar, organizar, compaginar las distintas vidas que todos los seres humanos podemos tener (Junter-Loiseau y Tobler, 1999), supone una herramienta fundamental para llevar a cabo nuestra investigación.

La vida se compone de muchos factores, y por eso hay que cuidar todo ellos. Pienso que los extremos son malos, y lo bueno se encuentra en el punto medio, en el equilibrio de las cosas, por ello es necesario aprender a trabajar lo mejor que se pueda dando el máximo de uno mismo, sin por ello tener que dejar a tu familia desatendida o tu vida personal apagada (M<sup>a</sup> Teresa Díaz Aznarte López, 2016). Hay que aprender a poder hacer de todo y hacerlo bien (Eulalia Peralta López, 2010).

Otra cuestión que me ha llevado a elegir este tema, ha sido la intriga que me generaba la evolución de la mujer a lo largo de la historia, tanto en el ámbito familiar como en el profesional (Ero García Alonso, 2016). El exponencial crecimiento de la participación de la mujer en las empresas ha sido un factor determinante a nivel mundial (Mercedes Alcáñiz, 2008). El fundamental rol de la mujer en todos los ámbitos (Ignasi Brunet, 2017). La histórica aclamación de la dignidad, (artículo 14 de la Constitución Española) y la proclamación de la igualdad a nivel mundial (Declaración Universal de los Derechos Humanos el 10 de diciembre de 1948) han supuesto un cambio de mentalidad en la sociedad, un giro radical, una nueva disciplina, pues, hoy en día es una realidad social que la mujer sea exactamente igual de válida que el hombre y que la lucha por la igualdad y la no discriminación se hayan convertido hoy en pilares fundamentales de todas las empresas de nuestro país (María Luz Vaquero Pinto, 2016). Las empresas también tienen que aprender a facilitar a sus empleados esta conciliación, lo cual no deja de ser un reto para ellas, por las complicaciones y flexibilidad que ello supone (Elena Mañas Alcón, 2008).

### **1.3. Contextualización**



El contexto en el que voy a desarrollar mi trabajo de investigación va a tener multitud de escenarios distintos, los cuales en su conjunto va a dar luz al mismo.

El contexto espacial-territorial de la temática va a abarcar únicamente el país de España, teniendo en cuenta datos nacionales auténticos y tomando ejemplos reales de muchas o todas las comunidades autónomas que la componen (Carlos Molero Manglano, 2000).

En lo que se refiere al contexto histórico, vamos a centrarnos fundamentalmente en los sucesos y evoluciones en relación con la familia, los contratos de trabajo, la normativa española y el rol de la mujer, ocurridos durante los últimos veinte o veinticinco años; también haremos alguna referencia a cuestiones que se hayan previsto para aun futuro próximo (Elena Casado Aparicio, 2006); de la misma forma, haremos alguna referencia a situaciones que se alejan de ésta época, y se remontan a etapas muy anteriores (fundamentalmente para la explicación del rol de la mujer y su evolución a lo largo de la historia: Esther Ruiz Pérez, 2003).

El contexto normativo va a aglomerar, por un lado todo, todo tipo de normativa española válida: esto es, desde leyes españolas vigentes, decretos y reales decretos, normas, recomendaciones y mandatos, hasta convenios de empresa y normativa perteneciente a distintas leyes, cómo por ejemplo el estatuto de trabajadores. Por otro lado, también haremos referencia a normativa europea e incluso internacional que traten temas al respecto, aplicable a España (Eulalia Peralta López, 2010).

Por último, el contexto social que vamos a invocar, va a a comprender tanto a hombres cómo a mujeres trabajadoras que tengan una familia. Las familias que trataremos de explicar de cara a profundizar en el análisis, supondrá todo tipo de agrupaciones familiares, o lo que es lo mismo, todo tipo de familias, sin hacer ningún tipo de distinción por clase social o por tipo (Maite Barruetabeña Zenekorta, 2014). La palabra familia abarcará desde hijos y padres, hasta hermanos, abuelos, cónyuges, suegros, nueros o yernos, a la hora de analizar quienes entrarían en juego par ser una persona dependiente o discapacitada. Por último, en lo que a las empresas se refiere, también entrarán en juego todo tipo de empresas, grandes, medianas o pequeñas e instituciones del gobierno o asociaciones. Queremos tratar de analizar la situación desde una perspectiva global, que pueda ser aplicable a todo tipo de situaciones en las que se

de un conflicto de los intereses, personales o familiares con los laborales (Javier Campos Serna, 2012).

#### **1.4. Metodología**

Para elaborar el trabajo nos basaremos en fuentes literarias, revistas, comentarios de autores, etc. que me ayuden a analizar la situación actual, las soluciones que hay y las consecuencias de las mismas. Para este trabajo, será necesario analizar detalladamente la situación actual española de los trabajadores, las salidas que tienen para poder conciliar sus vidas familiares y el trabajo, partiendo de un profundo conocimiento del concepto de familia, así como un examen de las situaciones existentes para que esto sea posible, y el tratado que da el estado a estas situaciones. También ver cómo o de qué manera influye la política en todo esto.

La metodología que emplearemos en este trabajo es cualitativa, puesto que nuestra investigación va a estar “*basada en la comprensión de las experiencias vividas desde el punto de vista de aquellas personas que la viven*” (Taylor y Bodgan, 1984). Nuestra investigación va a estar enfocado principalmente en los sujetos a los que le influye dicha conciliación, y trataremos de averiguar sus necesidades y carencias en este ámbito, desde esta perspectiva: su perspectiva. Queremos conocer lo que buscan las personas trabajadoras con familia, cuales son las carencias del sistema y cómo pueden mejorarse. Tratamos de averiguar lo que la gente busca para poder conciliar sus vidas familiares y profesionales. Para conseguir lograr estas metas, necesitaremos basarnos en fuentes tales como estudios descriptivos de la sociedad, de la evolución del rol de la mujer en el ámbito profesional, etc.; y estudios interpretativos, para poder comprender los fenómenos sociales más complicados de entender en toda esta evolución.

El método empleado, además de ser cualitativo, es deductivo, lo cual implica o supone una forma específica de razonar el trabajo de investigación. A través del método deductivo tratamos de sacar conclusiones lógicas, razonables y válidas a partir de una serie de presupuestos o hipótesis. Esto, aplicado a nuestro trabajo, implica que vamos a partir de la suposición del significado de conciliación y de lo que se debe de hacer para conseguirla, extrayendo del análisis los resultados lógicos y razonables del mismo. De

alguna manera podemos pensar que las conclusiones del trabajo, según el método deductivo, van a ser las que pensamos originalmente sin haber hecho ningún tipo de análisis, tan solo por que parece lo más lógico. Sin embargo, debemos resaltar que para que esto se verifique, nuestras conclusiones deben de cumplirse, es decir, aquellas premisas deben de realizarse como verdaderas, de acuerdo a lo que pensábamos que iba a pasar. Existen dos maneras de llevar a cabo el método deductivo en un trabajo de investigación: la directa y la indirecta. Nosotros empleamos la forma directa, puesto que partimos de una única premisa, que es la de establecer un sistema de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

## **2. CUESTIONES GENERALES**

### **2.1. Concepto de conciliación**

Para dar comienzo a este trabajo de investigación, he decidido empezar por un punto tan básico como puede ser analizar la definición de la palabra “conciliar” según la Real Academia de la Lengua Española, ya que va a suponer la piedra angular de nuestro análisis. La RAE expone que es: “1. Poner de acuerdo a dos o más personas o cosas. 2. Hacer compatibles dos o más cosas”. Por lo tanto, entendemos que el acto de conciliar requiere el acuerdo, ya sea entre dos cosas o personas, pero lo que está claro es la necesidad del acuerdo, de hacer compatibles dos cosas; en nuestro caso, el hecho de hacer compatibles dos situaciones.

Entrando más a fondo en el significado de la palabra, volvemos a hacer referencia a la RAE para comprender la definición de “compatible”, la cual se expresa de la siguiente manera: “Dicho de una persona o de una cosa: *Que puede estar, funcionar o coexistir sin impedimento de otra*”. Entendemos, por tanto, que algo compatible es aquella cosa capaz de coexistir con otra, de funcionar a la vez que la otra, sin por ello tener que funcionar peor; es decir, supone la capacidad de coexistencia simultánea de las dos cosas en las mismas condiciones que si lo hiciese una de ellas de forma autónoma.

A modo de conclusión, podemos decir que supone la existencia de una cosa, tarea, circunstancia, situación, persona, etc., a la vez que otra en las mismas condiciones; y ello, trasladado a nuestro tema de estudio de investigación, supondría la coexistencia, conciliación y la compatibilidad de la vida familiar y profesional en todos los ámbitos que esto supone.

### **2.2. Modelo de familia**

### 2.2.1. Modelos preestablecidos

Debemos partir de la base para nuestro estudio, de la importancia que suponen las familias en la sociedad, no solo para formar y educar a los hijos, sino también para el avance de la sociedad y de las nuevas generaciones. “*La familia es la primera locomotora que nos impulsa en la vida*”, decía así Isabel Serrano, psicóloga en su artículo publicado en el periódico El Mundo el 31 de octubre de 2017. Y es cierto que el núcleo familiar, lucha por la unión entre sus miembros, la educación de los jóvenes y la enseñanza de los valores de la vida en el mundo actual. “*Todas las familias, por lo general, intentan hacerlo lo mejor posible, pero cometen errores*”, continúa Isabel. Pues bien, es cierto que no existe una coordinación perfecta de todas las familias del mundo, y no todas las familias son perfectas, eso es una idea imposible. La realidad es que existen circunstancias, situaciones, patologías determinadas que hacen que las familias no sean todas igual, y no solo eso, sino que hacen que cada una actúe de una manera u otra. Pero esto significa riqueza, riqueza de aportaciones, de variedad y de culturas, lo cual favorece al crecimiento y aprendizaje de la sociedad.

A lo largo de la historia hemos podido identificar seis patrones que suelen seguir las distintas familias a la hora de educar a sus hijos. Estos seis patrones se identificarían por ser opuestos, con características que los hacen totalmente diferentes, *de Modelos de familia (Nardone, 2003)*:

- Modelo Hiperprotector: el patrón más seguido en las familias, cuyo rol principal es el de cuidar a los hijos y facilitarles las dificultades de la vida. Este modelo a simple vista, puede parecer bueno ya que su objetivo principal es la protección de los hijos; sin embargo, llevado al extremo puede suponer un gran error, ya que los padres acabarían haciendo las tareas de los hijos, sin que los hijos hagan nada. Los hijos tienen que ser protegidos por sus padres pero también tienen que enfrentarse ellos a la vida y salir de la burbuja para poder ser capaces de ir poco a poco aprendiendo a solucionar sus propios problemas. Por ello, si este modelo se aplica de forma abusiva, conllevaría problemas de falta de acción autorrealización

por parte de los hijos en un futuro. *“La virtud es el hábito de actuar según el justo término medio entre dos actitudes extremas”* (Aristóteles, 384 a.C).

- Modelo Democrático: las familias que se rigen por este modelo, consideran fundamental el diálogo y el acuerdo, así como el trato igualitario entre los miembros de la misma. No hay nadie que sea superior a otro dentro de la familia. Este modelo puede suponer un grave conflicto entre los padres y los hijos ya que al tratar a todos por igual, no hay uno que pueda dar órdenes a otro, ya que todos deben tratarse por igual. El hecho de no haber una jerarquía puede perjudicar a los padres a la hora de educar a los hijos, y en cuanto a la toma de decisiones familiares. Sobre este modelo, pensamos que resulta un tanto ilógico imaginar que un niño pueda mandar a su padre o a su madre, pues la jerarquía de valores y educación quedaría totalmente desvinculada.
- Modelo Sacrificante: como su nombre indica, la importancia aquí radica en el sacrificio, de los unos con los otros, sin importar de quién hacia quién. El sacrificio está entendido en parte como una obligación para poder alcanzar la bondad. El problema que vemos que puede surgir siguiendo este patrón, es que los hijos se acostumbren tanto a que los padres se sacrifiquen por ellos que acaben infravalorando estos sacrificios que hacen por ellos. Darse a los demás es una virtud que debería implantarse en todas partes del mundo, pues como dice el refrán: *“hay que dar sin esperar recibir nada a cambio, y hay que recibir como si nunca hubiésemos dado”*
- Modelo Intermitente: surgido del cambio constante en la forma de actuar de los padres. Estos cambios pueden darse debido a la influencia de las opiniones ajenas o en nuevas ideas. Este patrón de convivencia familiar puede generar inseguridad entre los miembros de una familiar, por el carácter cambiante de los padres. Los hijos pueden encontrarse desorientados sin ideas fijas a las que sostenerse, lo que puede ser muy

peligroso y acabar desencadenando actitudes e incluso caracteres rebeldes o violentos de los hijos.

- Modelo Delegante: de nuevo, como su propio nombre indica, supone la delegación de las tareas propias de los padres respecto de los hijos a otra personas (abuelos, tíos...). Estas tipo de modelo suele darse cuando una familia se enfrenta a situaciones complicadas como puede ser el divorcio de los padres, padres o madres solteros/as, viudos... la complejidad de estas situaciones hace que los propios padres no tengan la fuerza suficiente para estar al cargo de lo que les correspondería. Realmente, podría suponer un abuso de estas figuras en las que se apoyan y que son los que realmente cuidan de los niños y les educan y además acaba causando una pérdida de autoridad sobre los hijos los cuales acaban yendo más por libre debido a la fragilidad familiar.
- Modelo Autoritario: lo vemos en aquellas familias en las que el padre ejerce un poder determinante y muy fuerte sobre el resto. La estructura de este modelo se centra en la rigidez y la disciplina como modos de vida y educación. La exigencia a la obediencia es el pilar fundamental de un padre típico autoritario. Sin embargo, el problema que ocurre aquí es que cuánta más fuerza se ejerce sobre los hijos, más rebeldes serán sus reacciones. Evidentemente hay que ejercer fuerza sobre los hijos para educarles, pero no todo es eso, sino que también hay que educar desde un punto de vista más emocional. La combinación de ambas, daría un buen resultado.

### ***2.2.2. Necesidad de cuestionamiento del modelo***

Sin embargo, el concepto de familia no es el mismo que existía el siglo pasado, sino que ha ido cambiando a lo largo de la historia, adaptándose a los cambios globales,

industriales, sociales, etc., ya que como todos, las cosas, las personas y las formas de vivir y de actuar varían según el contexto social del momento.

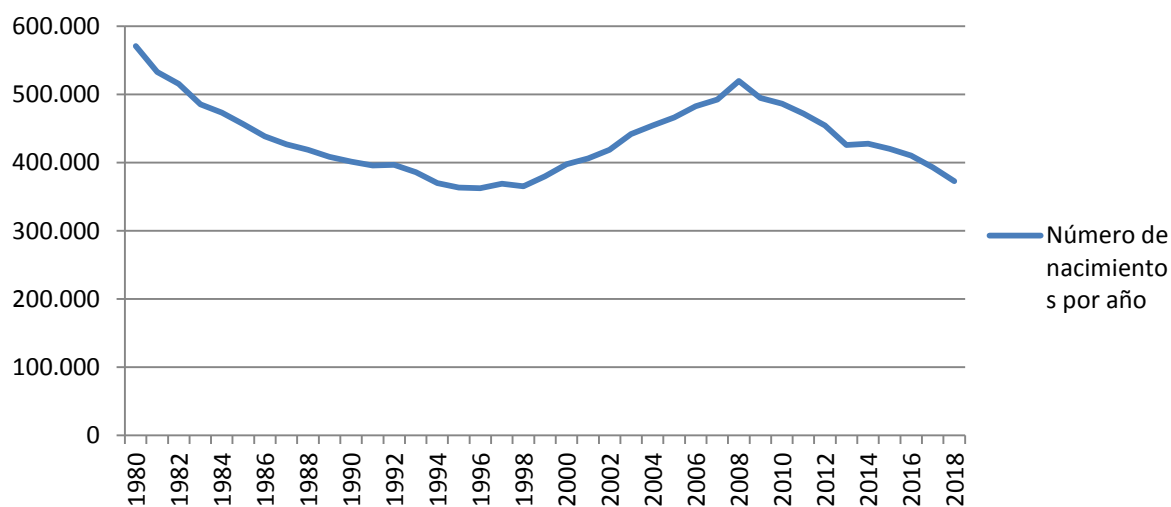
En un primer momento, el concepto de familia estaba íntimamente relacionado con las creencias religiosas, y con las tradiciones del país. En la época de nuestros abuelos, e incluso el principio de la de nuestros padres, el eje familiar se estructuraba en torno a unas figuras típicas tradicionales, compuestas por un padre una madre y unos hijos. También antes era mas frecuente tener un número mas elevado de hijos que ahora. Este era el modelo tradicional y más común, si bien es cierto que siempre han existido excepciones.

Hoy en día, en el siglo XXI, estamos presenciando la existencia de una gran revolución, debido a los importantes cambios que se han dado en las últimas décadas: el crecimiento de las nuevas tecnologías, la globalización, la incorporación de la mujer al mundo laboral... Todo ello ha supuesto un cambio en las personas, en los trabajos, y por supuesto, en las familias. Estos avances han modificado los clásicos patrones del modelo familiar, adaptándose al nuevo contexto social.

Hoy en día, podemos experimentar un elevado aumento de las familias monoparentales, y también un crecimiento en las familias de padres homosexuales. Este crecimiento se debe a las nuevas leyes, las cuales han ampliado el rango de reconocimiento de las familias, incluyendo nuevos tipos, antes nunca contemplados por la legislación española. Sin embargo el exponencial crecimiento ha sido a la inversa en cuanto a la natalidad. Los cambios sociales han generado un enorme descenso en la natalidad. Para entenderlo de una forma más visual, adjunto este gráfico sobre las brutales diferencias en la natalidad entre los años 1980 y 2018. Resulta impactante la cifra de nacimientos en 1980 (571.018), comparado con la cifra de 2018 (372.777). En año 2018 nacieron un 5,18 % menos de niños que en el año 2017. A través del siguiente gráfico podemos observar como en tiempos de bonanza económica (a comienzos de siglos más o menos), el número de nacimiento iba creciendo considerablemente; cuando partir del comienzo de dicha crisis (2008), empezó a caer en picado.



**Tabla 1. Tasa de natalidad entre 1975 y 2018**



Fuente: Elaboración propia basada en los datos macro aportado por el periódico Expansión.

Pero para llevar a cabo nuestra investigación, necesitamos ir más allá, comprender este cambio, y por ello debemos preguntarnos ¿a que se deben estos cambios?, ¿cómo y por qué se han dado? La respuesta la encontramos en algo tan simple como comprender y analizar los conceptos y la relación que hay entre el matrimonio y la familia. En la mayoría de las culturas, queda expresado en sus constituciones, y en sus códigos civiles, el nexo de unión existente entre el matrimonio y la familia. En estos, el matrimonio ha sido entendido cómo *“aquel núcleo del cual surge una familia”*, de Luz Pachego Zerga con La conciliación de la vida familiar con la profesional. Pero necesitamos ir más allá, y saber cual es la esencia y cuales son los fines del matrimonio. La familia se sustenta sobre la unión en matrimonio, *“unión jurídica, plena y total de un varón y de una mujer en su virilidad y en su feminidad, que trae consigo una comunidad indivisible de vida, fundada en el amor y ordenada a la generación y educación integral de los hijos, así como la mutua ayuda”*. Aquí es donde encontramos el punto de cambio, donde está el fundamento a tener en cuenta a la hora de comprender el concepto de familia y su evolución. Las cosas han cambiado y todo lo anterior dicho que a un margen para haciendo hueco a las nuevas formas de familias reconocidas por el legislador, como son

por ejemplo las parejas de hecho, el matrimonio homosexual, los nacimientos fuera del matrimonio, etc. Esto ha tenido una exponencial aceptación en muchas legislaciones europeas y hoy en día se encuentran reguladas. Este es un tema muy debatido, y que resulta muy polémico, ya que supone un rebatimiento a lo anteriormente considerado por muchos como intocable o incuestionable; por ello decimos que existe un serio replanteamiento actual del modelo de familia que hasta hace unos años conocíamos. Y la pregunta que queda es, ¿debe el concepto de familia someterse a cuestiones sociales?, ¿o debe ceñirse a cuestiones naturales?

### ***2.2.3. Falta de un modelo uniforme***

Debido a estos grandes cambios tanto sociales y culturales que han supuesto una ampliación del concepto de familia, nos encontramos con una falta de modelo uniforme que defina o que comprenda esta gran variedad de situaciones tan complejas y contradictorias entre ellas. Podemos ver como se ha experimentado un abandono progresivo del componente religioso a la hora de estructurar las familias, lo cual ha supuesto aun más un mayor margen de diferencia y de confrontación, entre lo que podríamos considerar como las familias “tradicionales” y las “nuevas”. Lo que resulta evidente es que la situación actual se encuentra caracterizada por la diversidad.

### ***2.2.4. Discriminación***

La discriminación supone un factor que debemos tener en cuenta, ya que es una realidad, y a pesar de las acciones que se tratan de implementar para frenarla, a día de hoy, seguimos viendo discriminación en todos los ámbitos.

La discriminación más habitual, y as u vez, más antigua por tradiciones judeo-cristianas tendrían que ver con el papel de la mujer en la vida familiar y profesional. Por aquel entonces la mujer estaba considerada como pieza fundamental de la vida familiar teniendo el protagonismo en las tareas de educación y cuidado de los hijos. La mujer

era, por aquel entonces considerada como ama de casa, siendo esto una obligación. “*Se relegó a las mujeres las tareas más duras del hogar, dejándole la responsabilidad de la educación y atención de los hijos, casi en exclusiva, no considerándola apta para intervenir activamente en la vida pública de la sociedad.*”<sup>1</sup>.

De modo contrario, el hombre debía ser el encargado de la economía de la familia. Era el encargado de trabajar y traer el dinero a casa. Es decir, el trabajo estaba totalmente ligado al hombre, y las tareas del hogar, a la mujer. Es más, la mujer para poder trabajar fuera del hogar, en muchos lugares, era necesaria una autorización de su marido, o una autorización judicial.

Pero, ¿a que se deben estas diferencias?, ¿cuál es el motivo de ellas? La radical diferencia se apoya en un aspecto, meramente ontológico: “*las células, los pensamientos y los sentimientos de la mujer y del hombre son diferentes*”.<sup>2</sup> Por lo tanto, consiste en una diferenciación psicofísica proveniente de la genética. Por ello, se concluye explicando que por razón de sexo, el varón por naturaleza siente atracción por la mujer, y la mujer por el hombre, con el fin de procrear. Otro argumento para explicar las diferencias que se han dado entre el hombre y la mujer lo largo de nuestra historia, y de la historia mundial es el físico. Cuando hablamos de físico, nos referimos a las condiciones físicas de cada sexo. Es evidente que el cuerpo es distinto, y por ello, las capacidades físicas son diferentes. El hombre, en general tiene mas fuerza que la mujer y suelen resistir mejor a peores condiciones. Por ello también hay que tener en cuenta esto en el ámbito laboral. Si bien es cierto que no debería haber diferencias salariales dentro de un mismo puesto, ya que sino se estaría desarrollando discriminación.

La discriminación también actúa en muchos otros campos, como son el de la cultura, raza, religión, creencias... de los cuales ya hablaremos más adelante. Nos hemos querido centrare en la mujer, ya que en el ámbito del trabajo es el que más ocurre y contra el que más hay que luchar en cuanto a lo que concierne nuestra investigación.

---

<sup>1</sup> “La conciliación de la vida familiar con la profesional” de Luz Pacheco Zerga, La familia: naturaleza y régimen jurídico en el Siglo XXI, 2007 .

<sup>2</sup> “La conciliación de la vida familiar con la profesional”, Mujer y Trabajo de Luz Pacheco Zerga, La familia: naturaleza y régimen jurídico en el Siglo XXI, 2007 .

La conclusión que podemos extraer de este punto es que existen razones lógicas y evidentes que hacen que haya diferencias entre el hombre y la mujer y sin embargo, ello no debe suponer una exclusión de la mujer el ámbito laboral, sino que debe suponer una mayor protección hacia el más débil, proporcionándole las mismas oportunidades a la hora de trabajar sin sentirse por ello discriminada. Esto debe ser aplicable a todos los ámbitos donde exista discriminación.

### **2.2.5. Acciones positivas**

Partimos de la base de una de las premisas más importantes de la Constitución Española, en su artículo 14, el cual dice que: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*, para poder rebatir la discriminación que acabamos de explicar. Este artículo se encuentra inmerso en el capítulo de los derecho y libertades fundamentales, lo que cual supone una protección especial y superior al resto de derechos, ya que la dignidad humana está por encima de todo y se incluye sin lugar a dudas en la categoría de aquellos derechos “intocables” ya que afectaría directamente a la persona y a su esencia. Por ello, y con base a este principio, los legisladores han tomado medidas para rebatir la discriminación, con el objetivo de proporcionar un ambiente de trabajo y de vida donde todos estemos en igualdad de condiciones, con independencia de nuestra raza, sexo, origen, cultura, color, etc.

Dignidad es igualdad, y así se promulgó también en la Declaración Universal de los Derechos Humanos el 10 de diciembre de 1948<sup>3</sup>. Fue, sin duda un gran logro a nivel mundial. Si bien es cierto que en la práctica aun resulta difícil ponerlo de manifiesto debido a la diversidad de creencias y culturas que hay en las empresas, sobretodo a nivel internacional. Sin embargo, los avances, la modernidad, han hecho posible la implantación de los valores de la igualdad en todos los ámbitos y cada vez más van

---

<sup>3</sup> “Conciliación de la vida personal, familiar y profesional” de Eva Martínez-Sampere. Género, constitución y estatutos de autonomía/ coordinador por Teresa Freixes Sanjuán, Julia Sevilla Merino, 2005, ISBN 84-7351-249-9

tendiendo mejores resultados, lo cual sin duda se traduce en una revolución de la convivencia humana.

Sin embargo que no debemos llevar nuestra mente muy lejos de nuestra zona, ya que solemos pensar que la discriminación, el maltrato y la explotación ocurre en países muy lejanos asiático u africanos; y bien, lo cierto es que existe más cerca de lo que pensamos y muy en el día a día.

Para combatir esto, las empresas tratan de implantar políticas un tanto estrictas contra la lucha de sexos y contra la discriminación. El legislador ha tratado de ir más allá, dando la importancia que merecen todos aquellos casos de discriminación.

Los movimientos feministas han sido tales, que por ejemplo, hoy en día muchos de los consejos de las empresas deben estar compuestos por igual número de mujeres que de hombres; y existen mayores facilidades para las mujeres para ser igual de aceptadas y valoradas que los hombres en los mismos trabajos. La cuestión que se plantea ahora es, ¿existen hoy en día más facilidades para las mujeres que para los hombres?, ¿hemos superado la histórica discriminación de la mujer en el mundo laboral, discriminando ahora al hombre, o hemos logrado llegar a la verdadera igualdad? Desde mi punto de vista, no debería ser una exigencia el mismo número de hombres que de mujeres en un consejo de empresa, ya que de esta forma igual estaríamos privando a una persona según sus cualidades, de optar a ese puesto. Lo que se debe de hacer, de cara a conseguir una plena igualdad, es establecer un sistema de igualdad de oportunidades, para que cualquiera, ya sea hombre o mujer pueda optar al mismo puesto de trabajo, obteniendo el mismo salario y con las mismas facilidades.

#### ***2.2.6. Unidad de convivencia***

Por lo tanto, el objetivo principal es la convivencia pacífica e igual de todos los seres humanos, en todos los aspectos de la vida, y llevado al ambiente de trabajo. Se debe de establecer una unidad de convivencia, donde todos sean respetados sin importar de donde procedan, quienes sean, su color, su raza, su sexo o su religión.

### **3. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL: UN DESAFÍO PARA LOS ESPAÑOLES HOY EN DÍA**

#### **3.1. Introducción**

Decimos que la conciliación del ámbito familiar y profesional supone un desafío, pues no es fácil, al igual que no ha sido fácil a lo largo de la historia equiparar igualdad de derechos y de posibilidades entre el hombre y la mujer por las diferencias sociales que se han establecido.

Hacemos referencia al artículo 9.2 de la Constitución Española, el cual expone: *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*, para explicar, cómo desde la constitución se hace una referencia de forma expresa a la necesidad de establecer una igualdad entre todos, sin que importe el sexo, la edad, la nacionalidad y la religión. También cobra especial importancia el papel se atribuye al gobierno en este mismo artículo, ya que invoca de forma directa al estado de la nación para que haga posible establecer esta igualdad en la práctica, implementando medidas para ello, así como estableciendo sanciones en caso de que no se cumpla este mandato.

Si bien es cierto que los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y profesional se reconocen de una forma general a todo trabajador, la realidad es otra: tras hacer un análisis de la jurisprudencia y de las leyes vigentes, podemos observar cómo estos derechos relacionados con dicha conciliación se encuentran íntimamente relacionados con la mujer (maternidad, embarazo, lactancia, reducciones de jornada...); y es por ello que por la naturaleza de la mujer, debemos abordar nuestro estudio desde el punto de vista de la mujer trabajadora, ya que es la que en la mayor parte de los casos

hace uso de estos derechos, debido a su condición de mujer. (Eulalia Peralta López, 2010)<sup>4</sup>.

### **3.2. La gradual reestructuración de la composición por sexo del mercado de trabajo en España.**

El papel de la mujer tanto en el ámbito familiar como profesional resulta muy interesante a la hora de comprender los cambios sociales que se han ido dando a lo largo de la historia del mundo, y más en concreto de la historia de España. El número de mujeres se ha visto incrementado en gran medida desde el año 1988; concretamente podemos decir que ha incrementado en once puntos, en cuestión de diez años (Mercedes Alcáñiz, 2008). Esto resulta de especial relevancia en cuanto a tener en cuenta la incorporación de la mujer al mundo laboral, pues al haber un mayor número de mujeres, más mujeres han entrado a formar parte del ámbito profesional, lo cual ha desembocado en una mejora de la productividad económica.

La incorporación de la mujer al ámbito laboral ha llevado intrínsecamente la cuestión sobre la necesidad de hacer una revisión al sistema de igualdad establecido hasta entonces entre el hombre y la mujer. Hasta este momento, la mujer no era considerada apta para poder trabajar y “llevar dinero a casa”; la mujer era entendida como válida o útil, única y exclusivamente para el cuidado de la casa, de los niños y del hogar, es decir para las tareas domésticas. La composición por sexo en el mercado de trabajo ha ido variando de forma gradual, por el modelo del capitalismo establecido en nuestra economía. Si bien es cierto que la participación de la mujer en el ámbito laboral no ocurre por primera vez en la segunda mitad del siglo xx, podemos ubicar los orígenes de la lucha social por la mujer para poder trabajar y tener derechos, en la Revolución Francesa y en el liberalismo. “*El feminismo va más allá de la reivindicación de de derechos por las mujeres, pues lucha también por el trabajo de la mujer y la familia; la igualdad entre hombres y mujeres*” (Carlota Bustelo, 1983, artículo de El País). También debemos remitirnos y no olvidarnos, que a lo largo de la historia, las

---

<sup>4</sup> Perspectiva sociojurídica del ejercicio de los derechos laborales de conciliación de la vida profesional, familiar y personal, 2010.

mujeres han tenido un papel en el mundo de la agricultura; en las actividades artesanales, por lo que podemos apreciar como la mujer tuvo un rol importante en la industria artesanal de la economía.

De forma gradual y simultánea al trabajo artesanal desarrollado por las mujeres en aquella época, se empezó a dar una necesidad de la mujer en trabajos no especializados, como aprendices. En la última etapa del siglo XIX estas actividades tuvieron que ser trasladadas a dimensiones superiores, talleres gigantes, debido a la alta demanda del momento; lo cual suponía una mayor mano de obra capaz de aguantar duras condiciones de trabajo y muchas horas de esfuerzo, escapándose estas del horario doméstico. Fue en este momento cuando el papel de la mujer en el mundo laboral empezó a ser cuestionado, y a solo llevarse a cabo en situaciones de verdadera necesidad económica. Las mujeres pertenecientes a la clase más baja se vieron en la obligación de llevar a cabo trabajos extra domésticos, y las de clase media fueron excluidas en gran parte de la actividad productiva, consolidándose de esta forma el papel tradicional de la mujer ama de casa y madre de familia (Amorós, 2002).<sup>5</sup> La pregunta que planteamos es la siguiente: ¿porqué las amas de casa son consideradas como inactivas desde un punto de vista laboral? La respuesta a esta gran cuestión planteada de forma muy reiterada a lo largo de la historia se resuelve con la explicación de que debido al aumento de la dependencia de las familias a un trabajo asalariado para la subsistencia, ajeno al núcleo familiar o doméstico, hizo que esta zona familiar se convirtiese en un ambiente de no-trabajo, donde las encargadas del cuidado del mismo (las mujeres) fueran consideradas inactivas en el ámbito laboral, ya que tenían que encargarse del ámbito doméstico. Esto desembocó en el establecimiento de un nuevo modelo social y laboral *“el modelo del hombre proveedor de ingresos y la mujer ama de casa, basado en la división sexual de las actividades y en una nueva jerarquía de las funciones y los roles sociales asignados a mujeres y hombres”* (Carrasco, 2004).

A partir de la segunda mitad de los ochenta, podemos apreciar un aumento en la demanda de las mujeres en el ámbito laboral, con un cierto retraso respecto de la mayoría de los países europeos, en los cuales este fenómeno comenzó a darse alrededor de los años cincuenta; sobre todo en la Europa occidental (Pazos, 2008). Poco a poco adquiriendo funciones con mayor responsabilidad. Al fin y al cabo, podemos decir que

---

<sup>5</sup> AMORÓS, C. (2002) (Dir.): 10 palabras claves sobre mujer. Verbo Divino, Navarra.



la participación activa de la mujer en el ámbito laboral, ocurre sobre todo en la última parte del siglo XX, gracias, en parte a las medidas que han ido estableciendo los gobiernos para lograrlo, y por ende, lograr la igualdad. Los gobiernos comienzan a implantar la idea de que las cuestiones domésticas no tienen porque ir necesariamente relacionadas a la mujer; si no que el hombre también puede llevar a cabo estas tareas; de la misma forma que la mujer puede trabajar en oficinas y mismos puesto que los hombres. *“Ellas no son las únicas que deben equilibrar las demandas de trabajo remunerado y el trabajo doméstico”* (Ferreira, 2004).

En definitiva, el principal objetivo de los gobiernos de las naciones, es implantar un sistema promovido y guiado por la igualdad; de la misma forma, se trata de llevar esto al ámbito doméstico, sin tener en cuenta por tanto el género de la persona que se encargue de las tareas domésticas.

Los datos más relevantes que nos muestran el crecimiento exponencial de la participación de la mujer en el mundo laboral<sup>6</sup>, serían:

- Un incremento de 21 puntos en la tasa de actividad femenina entre los años 1987 y 2014.
- Un aumento considerable de la participación de la mujer tanto en los colegios como en las universidades; llegando incluso a superar la tasa de escolaridad sobre el hombre, así como el estudio de carreras técnicas.
- La disminución de la tasa de natalidad de 2.2 hijos en los años ochenta a 1.1 hijos en 2014, debido a la incorporación de la mujer al mundo laboral.

Las variaciones en el empleo que se han dado entre los años 2002 y 2014, ha evolucionado mucho y la incorporación de la mujer al mundo laboral ha supuesto un gran cambio para la economía. Si hacemos un breve resumen sobre como ha ido esta evolución, podríamos resaltar que, en 1960, las mujeres trabajadoras no llegaban a la cifra de 2 millones; cuando solamente diez años más tardes esas dos millones, ascendieron de forma exponencial, alcanzando en el 2014 un total de 7,7 millones de mujeres trabajadoras. Sin embargo, no debemos olvidarnos que existen otros factores

---

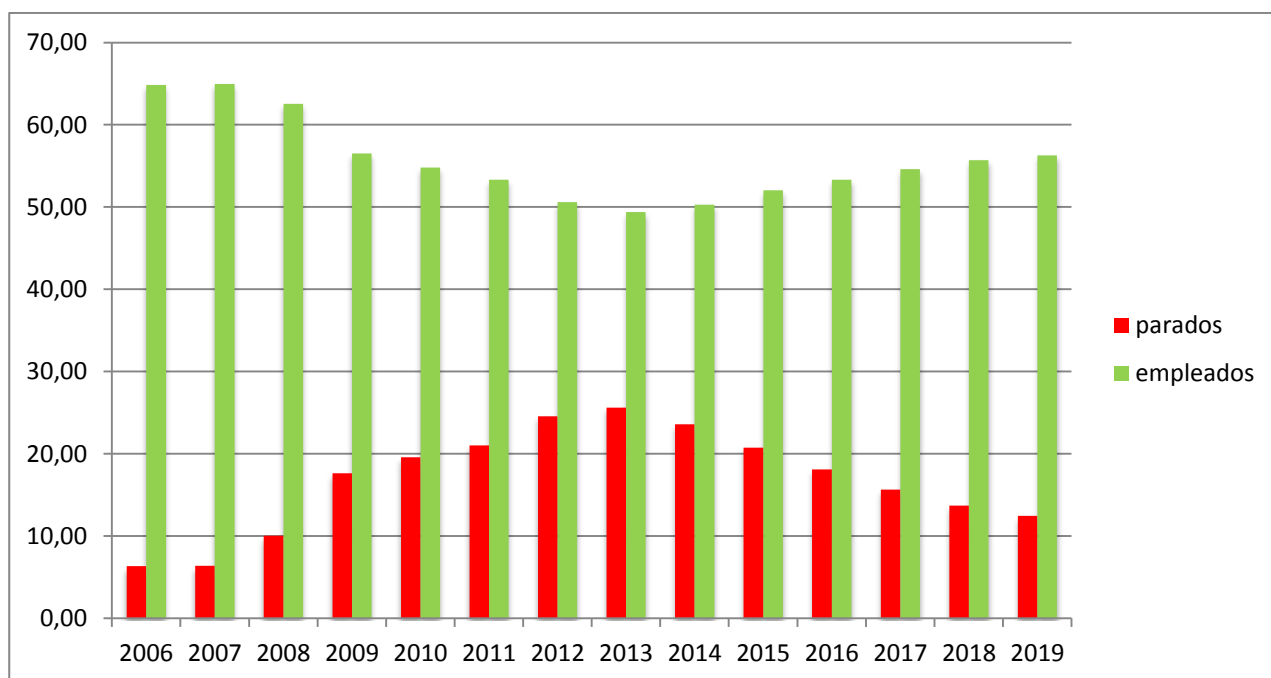
<sup>6</sup> Fuente: Papeles de la población, ISSN 2448-7147, vol.21 n°84 Toluca abr./jun. 2015

que también afectan a la economía, como lo fue la famosa crisis del 2008, que como bien sabemos, afectó a la economía a nivel mundial. Esta crisis ha afectado más a las mujeres también por ser la parte del colectivo más sensible.

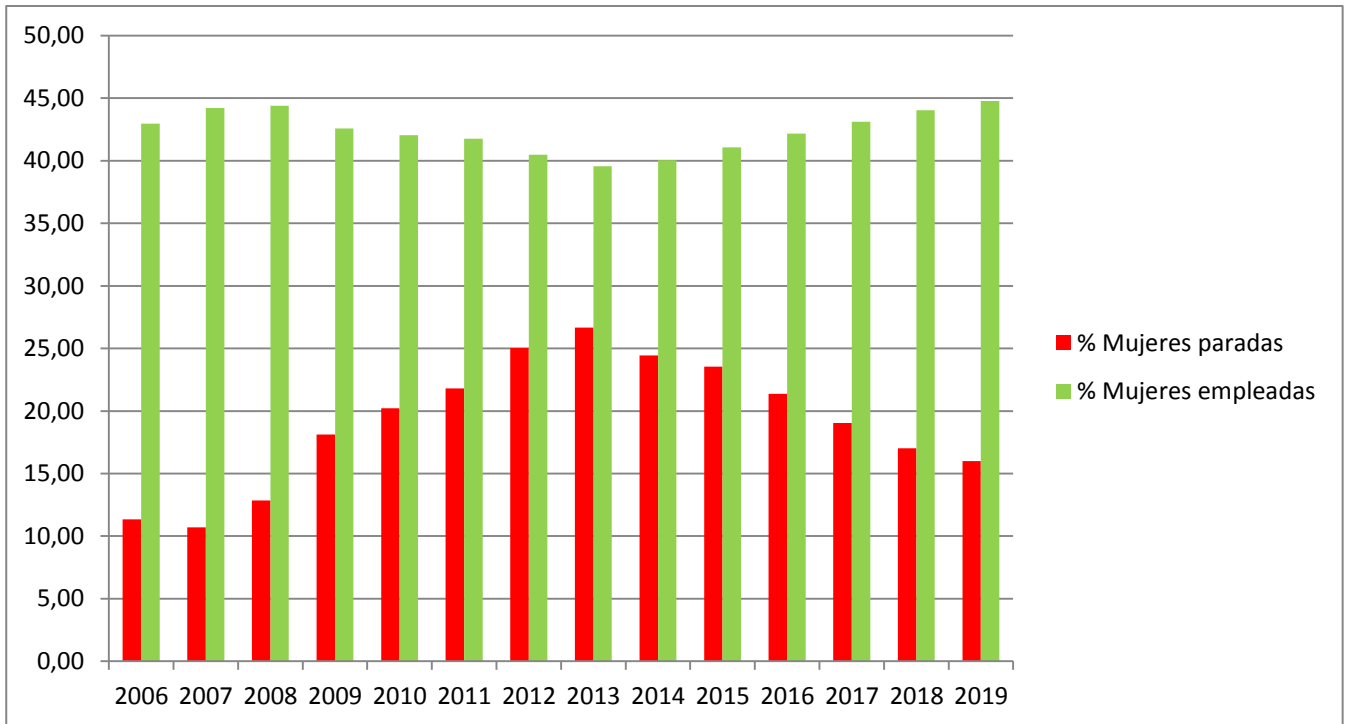
A continuación, vamos a pasar a mostrar un par de gráficos donde podemos ver reflejados estos cambios, de los que hemos hablado, según el sexo, teniendo en cuenta: el incremento de la mujer en el mundo laboral y la abominable crisis económica del 2008 que afectó todos, tanto hombres cómo mujeres.

**Tablas 2 y 3. Comparativa por sexo de la tasa de actividad y de la tasa de paro en porcentaje entre los años 2006 y 2019**

**Tabla 2: Hombres**



**Tabla 3: Mujeres**



Fuente: Elaboración propia basada en los datos aportados por el Instituto Nacional de estadística (INE).

Como conclusión de este análisis cabe destacar que a pesar de la crisis y de los otros muchos factores que hayan podido afectar, la incorporación de la mujer al mundo laboral ha ido creciendo hasta conseguir formar parte de todo tipo de puestos de trabajo y con altas responsabilidades.

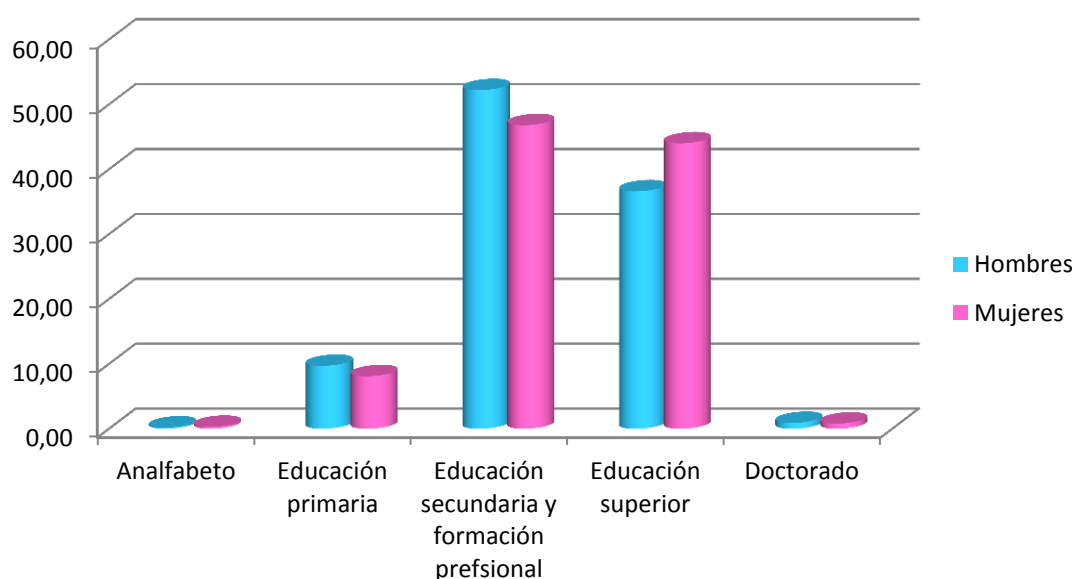
### **3.3. La revisión del contrato social entre los géneros**

Una vez analizados los avances cuantitativos que se han dado a lo largo de la historia en cuanto incorporación de la mujer al mundo profesional, debemos detenernos a investigar si realmente hemos logrado alcanzar dicha igualdad, o lo que es lo mismo, si realmente hemos logrado llegar a un punto donde no existan diferencias salariales ni de ningún tipo. La respuesta a esta cuestión la resolvemos analizando de que forma las empresas han abordado los contratos de trabajo de las mujeres.

Lo cierto es que se ha visto en la práctica una alta discriminación en cuanto a ocupación y salarios. La razón de ser de esta discriminación la encontramos en la semejanza que se ha dado a lo largo de la historia, como hemos comentado en apartados anteriores, de la mujer a las tareas domésticas y al cuidado de los hijos. Esta imagen de la mujer ha hecho que las funciones profesionales que ocupen, sean funciones encasilladas, específicas, o limitadas., fundamentalmente en los ámbitos domésticos, de cuidado del hogar, de limpieza, etc., de alguna manera asemejando la mujer a la delicadeza que hay que tener para tratar a los niños y para cuidar las cosas. Sin embargo, se han ido combatiendo dichas desigualdades a lo largo de la historia, como ya hemos comentado.

Por ejemplo, en cuánto al acceso a la educación, la mujer tiene un peso muy importante, tanto en colegios, cómo en universidades. Según datos del INE<sup>7</sup>, vamos a poder observar en la siguiente gráfica las variaciones que se han dado en la tasa de ocupación según por estudios entre los años 2000 y 2013 ha aumentado en un 3,62 por ciento en educación primaria, un 11,2 por ciento en la educación secundaria y un 6,2 por ciento en la educación superior. Fuente: INE, 2014.

**Tabla 4. Variación que de la tasa de ocupación según el tipo entre los años 2000 y 2013, entre hombre y mujeres**



<sup>7</sup> Instituto Nacional de Estadística

Fuente: Elaboración propia basada en los datos aportados por el INE.

A través de este gráfico tratamos de analizar la incorporación de la mujer a la enseñanza, tomando como muestra los datos aportados por el INE en el primer trimestre de 2013.

Podemos ver como la incorporación de la mujer al mundo laboral supone un cambio, una revolución imparables y de continuo crecimiento que las empresas deben asumir, e implementar las medidas necesarias para que dicho cambio pueda producirse en igualdad de condiciones y situaciones. Igualdad de condiciones, supone la debida existencia de contratos de trabajo igualitarios en todos o al menos casi todos los sectores. Decimos casi todos, por algún caso que pueda haber de exclusión de la mujer de dicho trabajo por razones de salud física, etc. El principal objetivo de los gobiernos, en este ámbito debe ser el de lograr igualdad de oportunidades en todo tipo de trabajos. Los datos del INE, de nuevo, nos muestran como es cierto y real el hecho de que la mujer ha aumentado en el acceso a puestos de mayor calificación profesional. Y, si bien es cierto que en la actualidad hay pocos puestos de trabajos a los que la mujer no pueda acceder, ocupan en la mayor parte de los casos, trabajos que les permitan conciliar la vida profesional y familiar, por ello es menos frecuente ver puestos de trabajo de alta dirección llevados a cabo por mujeres. Un dato a tener en cuenta, demostrado por el INE es que en 2013, *“en los equipos directivos de las mil organizaciones más importantes de España, sólo un 3.25 por ciento de los puestos son ocupados por mujeres”*.

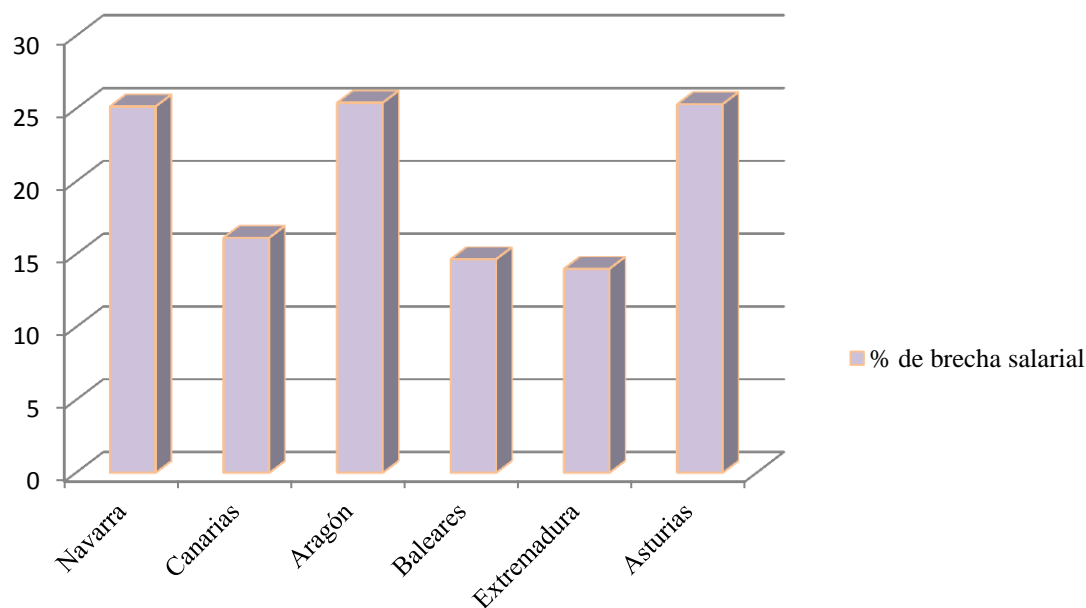
Siendo cierto, como hemos podido analizar, que la mujer tiene ya la posibilidad de acceder a todo tipo de trabajo en las mismas condiciones que el hombre, también es un hecho que existe una brecha salarial y que afecta a todas la mujeres trabajadoras no sólo de España, *“en Europa las mujeres ganan un promedio del dieciséis por ciento menos que los hombres y en España esta cifra ronda el dieciséis coma dos por ciento”* (Eurostat<sup>8</sup>, 2014). Por lo que este es un campo en el que se debe de seguir trabajando, ya que las diferencias salariales, no pueden ocurrir, ya que un mismo puesto debe de proporcionar mismas condiciones salariales sin importar el sexo, ni cualquier otro componente que pueda suponer una discriminación de algún tipo.

---

<sup>8</sup> Oficina Europea de Estadística

La brecha salarial ocurre mayoritariamente en el sector privado. Sin embargo, dicha brecha varía según la comunidad autónoma en la que nos fijemos. Esto lo podemos observar en la tabla elaborada a continuación.

**Tabla 5. % de brecha salarial por Comunidades Autónomas**



Fuente: Elaboración propia basada en datos aportados por el INE.

A pesar de que como hemos analizado, la brecha salarial no igual en todas partes, esta brecha sigue existiendo y hay que luchar por eliminarla, ya que en el 53 % de los casos en los que ocurre esta diferencia de sueldos y salarios es debida a la existencia de discriminación.

Por último, y para concluir con este análisis sobre el contrato de trabajo del hombre y la mujer, debemos comentar que también podemos ver la equiparación por sexo en el contrato de trabajo desde el punto de vista del empleo y del desempleo. Que haya equidad, significa igualdad para contratar y para desemplear (siempre que no se de con discriminación). Fuentes del INE nos revelan que ambas, la tasa de empleabilidad y la tasa de paro en el año 2002 eran mucho mayores en el hombre, lo cual ha ido evolucionando hasta llevar a un nivel casi igual de mujeres y hombres empleados y desempleados. Que el número de mujeres desempleadas haya crecido es un indicador de

que hay más mujeres empleadas. Los gobiernos siguen implementando medidas y haciendo que desaparezcan las diferencias entre hombre y mujeres y logremos crear un espacio de trabajo basado en la igualdad de oportunidades e igualdad de condiciones.

### **3.4. Concepto de conciliación: origen y problemas**

El tema que tratamos de abordar y de explicar en este trabajo es cómo conciliar la vida familiar, personal y profesional; para ello hemos hecho un detallado estudio de las cuestiones generales del tema, así como el papel que ha tenido la mujer en este ámbito.

Para llegar a nuestro objetivo y poder avanzar con este análisis, debemos comprender el verdadero origen de esta conciliación y los problemas que pueden derivarse del mismo.

*“El concepto de conciliación se originó para indicar la acción de mediar entre opuestos y, cuando se aplica a la dinámica entre vida laboral y familiar, se refiere a la mediación entre ámbitos que, sin ser contrarios, no son equitativos ni democráticos”.* (Junter-Loiseau y Tobler, 1999).

El origen del concepto de conciliación se remonta al histórico y tradicional concepto entendido por la sociedad de lo que es la familia, el núcleo familiar y quien se encarga del mismo; intrínsecamente relacionado con la noción de mujer como ama de casa y responsable del cuidado del hogar y de los niños. Sin embargo, con el acceso de la mujer a las escuelas y universidades, y la introducción de la mujer al mundo laboral; surge entonces el origen del planteamiento de dicha conciliación. Dicho de otra manera, la origen de esta conciliación se remonta al tiempo al que la mujer comienza a tener más prestigio en la sociedad y se le considera apta para llevar a cabo funciones profesionales. Es entonces cuando se ve la necesidad de tomar medidas que puedan paliar esta falta completa de la mujer en casa y con los hijos, para que se puedan llevar a cabo ambas tareas de forma igual de productiva, es decir, que se puedan conciliar ambas vidas: la profesional y la personal o familiar.

La necesidad de abordar esta conciliación ha sido criticada en muchas ocasiones por autores que no opinan lo mismo, como por ejemplo: *“las iniciativas de conciliación en los distintos países son el resultado de las políticas europeas de promoción de*

*empleo, y no responden a una demanda social explícita de los ocupados*” (Maccines, 2004). También hay quienes piensan, que compatibilizar la vida familiar y profesional es más una excusa para promover el trabajo de las mujeres (Miguélez, 2008 y Torns, 2005). Este último opina que las medidas que adoptan los gobiernos en este ámbito solo buscan tocar la empleabilidad y disponibilidad laboral.

Lo cierto es que muchas de las políticas de conciliación consisten en permisos laborales, ayudas económicas a las familias o bien, servicios, (permisos de maternidad, descuentos a familias numerosas o servicios de cuidado de niños, respectivamente). Estos servicios se ha comprobado que ayudan y mejorar tanto la eficacia como la eficiencia de las familias para poder compatibilizar sus trabajos con sus vidas. Sin embargo, esto tampoco gusta a todos, y también se dan comentarios de autores en relación a estas medidas, donde explican que estas medidas pueden ser fuente de desigualdad entre hombres y mujeres, ya que la mayoría de estas ayudas o permisos las disfrutan las mujeres. Al fin y al cabo podemos ver como el problema siempre radica en el mismo punto: en la desigualdad y en la discriminación.

Pero la realidad es evidente, las mujeres son las que llevan a sus hijos con ellas nueve meses, y son las que sufren el parto, por lo tanto, debemos plantearnos una cuestión que es la siguiente: ¿Estamos ante un caso de desigualdad, o de igualdad según las condiciones de la naturaleza del hombre y la mujer? La respuesta es fácil, en las cuestiones en las que respete únicamente a la mujer, los gobiernos deberán de tomar medidas para facilitarles dicha conciliación (como es en el embarazo, lactancia, etc., por ejemplo). Sin embargo, no todo va exclusivamente a la mujer, si no que también el hombre tiene derecho e igualdad de condiciones en el resto de los temas. En el siglo XXI las cosas han cambiado mucho y hoy en día podemos encontrar igual número de mujeres que de hombres llevando a cabo tareas del hogar, o que la mujer tenga ingresos más elevados que su marido. Por esto mismo, hoy en día tanto hombres como mujeres deben conciliar sus vidas laborales y familiares.

Otro problema que puede y suele surgir entorno al debate de las políticas de conciliación, son si se dan realmente o si es un mero escaparate social que establecen las empresas de cara a mejorar su reputación.

Para lograr alcanzar una verdadera y sana conciliación ambos sexos de una misma familia deben abogar por compartir tareas y responsabilidades, al mismo tiempo que



velar por el mantenimiento económico de sus familias y familiares. La visión de la estructura familiar debe ser la misma desde ambos puntos de vista, y se deben tratar dentro de una familia de modo igualitario y con respeto y generosidad por hacer lo mejor para el resto. En esta línea, y para conseguir esta igualdad de la que venimos hablando desde el principio de nuestra investigación, sería adecuado y necesario velar por el establecimiento de “*políticas orientadas a transformar la manera masculina de ver y estar en el mundo y revalorizar las tareas del cuidado y atención de las personas*” (Torns, 2004), por lo que podemos concluir que resulta de especial relevancia para la conciliación de la vida familiar y profesional el principio de corresponsabilidad.

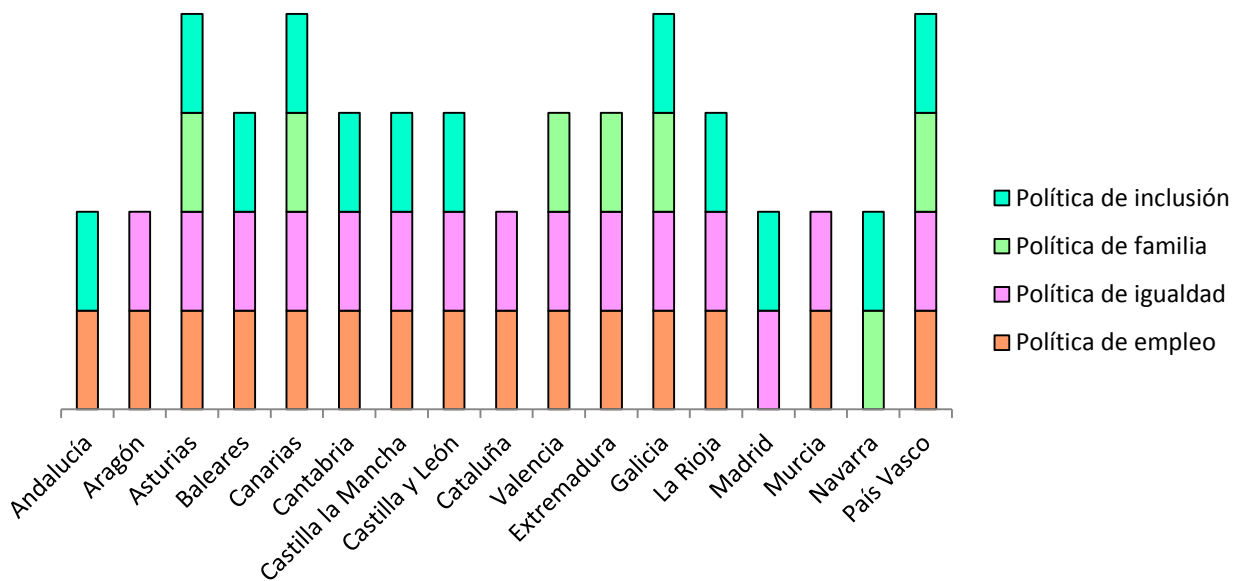
### **3.5. Políticas de conciliación**

Los problemas que conlleva la conciliación derivan de la crítica que se hace por parte de los autores a las políticas de conciliación adoptadas. Dichas políticas, se apoyan, principalmente dos ejes establecidos:

- *La Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras* (reglamento publicado a través de un Real Decreto en el año 2001). Con esta ley, lo que se pretende es trasponer las Directivas europeas en esta materia, extendiendo los niveles mínimos de protección de los trabajadores los citados ámbitos. Esta ley, por una parte tiene una buena percepción por parte de gran parte de los autores; sin embargo, critican también dos aspectos fundamentales, que son el hecho de que únicamente se centre en el aspecto laboral, y no aborde por tanto, un enfoque más amplio; y por otra parte también se critica el hecho de que no se incita a cambiar los roles tradicionalmente asumidos por del hombre y la mujer.
- *Plan Integral de Apoyo a la Familia (2001-2004); IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (2003-2006); II Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social (2003-2005); y el Plan Nacional de Acción para*

*el empleo.*<sup>9</sup> Todos estos planes han contribuido a una mejora en la conciliación de los ámbitos familiares y laborales; si bien es cierto que muchas de estas medidas se pisan las unas a las otras, o no son demasiado concretas o específicas, si entramos a comentar las posibles mejoras de dichas medidas. Por último, cabría comentar, que sería necesario implantar más medidas que apoyen a las personas dependientes o que apoyen el cuidado de los niños. Estas medidas que ha adoptado el gobierno, no han tenido la misma recepción en las distintas comunidades autónomas. En el gráfico que he elaborado, podemos observar que medidas has sido adoptadas por cada comunidad autónoma.

**Tabla 6. Políticas de conciliación adoptadas por Comunidad Autónoma**



Fuente: Elaboración propia basada en *Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas* (Cuadernos de Relaciones Laborales, 2005) de Ana Cánovas Montero, Jorge Aragón Medina y Fernando Rocha Sánchez.

<sup>9</sup> Cuadernos de Relaciones Laborales, 2005.

### **3.6. Efectos de la búsqueda de conciliación en el empleo**

Cómo hemos visto, una de las formas que utiliza el gobierno para conciliar la vida familiar y laboral es la imposición de medidas o planes en el empleo. Estas medidas, supondrían bonificaciones, subvenciones, etc., las cuales pretenden lograr que un mayor número de personas se vean capacitadas para trabajar a la vez que tener una familia sin dejar de cuidarla y mantenerla. Estas medidas, por ende, han hecho que surjan nuevos empleos como veremos a continuación.

#### ***3.6.1. La generación de “nuevos empleos”***

Podemos hablar de la generación de “nuevos empleos” gracias a estas medidas y al cambio de conciencia de la sociedad sobre el papel de la mujer en el mundo laboral, así como la importancia de las familias en la sociedad. El cambio de mentalidad, ha hecho que las empresas que fijen en otros criterios a la hora de seleccionar a sus trabajadores. Estos criterios serían los de capacidad, competencia y méritos; teniendo siempre como piedra angular de todos los procesos, la igualdad de oportunidades. Los procesos de selección de esta forma garantizan la igualdad, no dejando a nadie de lado por su sexo o condición física, si no que a partir de ahora los criterios dependerán del trabajo y esfuerzo que ponga uno mismo, así como sus méritos personales. Estas características harán que logremos tener un empleo de calidad y alejado de cualquier tipo de discriminación. Esto también ha supuesto una moderación a nivel laboral, de las causas permitidas para desemplear a alguien, fomentándose a su vez el diálogo social. Con la creación de los convenios colectivos, se pretende que los trabajadores se encuentren protegidos y con garantías en sus puestos de trabajo. En la misma línea, podemos ver a la OIT<sup>10</sup>, preocupada por la maternidad y por el establecimiento de un trabajo decente. La globalización y las nuevas tecnologías también han favorecido al surgimiento de nuevas formas de empleo.

---

<sup>10</sup> Organización Internacional del Trabajo

Los nuevos empleos que se han ido desarrollando gracias a todos estos factores podríamos resumirlos en los siguientes:

- Teletrabajo
- Empleos con mayor flexibilidad horaria
- Jornadas de trabajo a tiempo parcial y demás

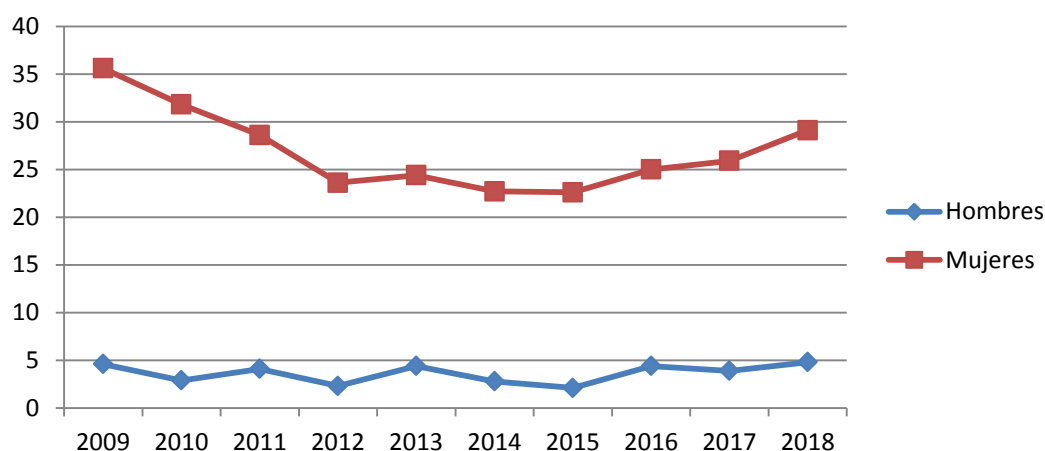
Estas nuevas forma de trabajo surgen para cubrir las necesidades familiares y de esta forma, poder cumplir o lograr el fin último de las medidas de conciliación. La flexibilidad y la comprensión de cada situación, resultan las claves de estos nuevos métodos.

### ***3.6.2. La elección del trabajo a tiempo parcial***

Esta nueva forma de trabajo resulta muy favorable para la conciliación, pues supone la posibilidad de poder trabajar la mitad del día, teniendo la otra mitad del día disponible para el cuidado del hogar y de los hijos. Esta nueva alternativa ha supuesto un gran avance en las familias en las que uno de los dos padres no trabajaba por el hecho de sentirse en la necesidad de cuidar a sus hijos. De esta manera, ya sea el padre o la madre, optando por la elección de un trabajo a tiempo parcial, pueden compatibilizar trabajo e hijos y al mismo tiempo, contribuir al mantenimiento económico de la familia.

Para apreciar de una forma más visual el impacto que ha tenido la introducción de los trabajos a tiempo parcial, vamos a observar una gráfica que comprenda la evolución desde el año 2009 hasta el 2018, del número medio de hombres y mujeres han elegido un trabajo a tiempo parcial para poder cuidar de los hijos y/o familiares.

**Tabla 7. Impacto de la introducción del trabajo a tiempo parcial, en hombres y mujeres entre los años 2009 y 2018**



Fuente: elaboración propia basada en datos del INE.

### 3.6.3. *El teletrabajo*

Esta otra nueva forma de trabajo que surgió a raíz de los factores ya explicados, sería el teletrabajo, que de una forma más coloquial es lo que conocemos como “trabajo desde casa”. Supone una alternativa también para todas aquellas personas que tienen una familia y necesitan estar más en casa. El teletrabajo tiene sus ventajas y sus desventajas como todo. Probablemente las ventajas más llamativas de esta forma de trabajo serían la autonomía, aunque siempre bajo un cierto control; el ahorro en desplazamiento; o el aumento de la productividad. Esta forma de trabajo permite incluir en un mismo puesto a muchos tipos de personas, adaptándose a las condiciones personales/familiares de cada uno. Sin embargo, no gusta a todas las empresas, por motivos muy razonables, como el hecho de que al no poder controlar a tus trabajadores, puede ser que se pierda rendimiento; o en la misma línea, que el trabajador se sienta menos identificado con la empresa, etc. A pesar de los pros y los contras que suponen este modo de trabajo, la realidad es que en el año 2018, tan solo un 7,5 % de los

trabajadores en España, lo hicieron desde casa, según la EPA<sup>11</sup> de ese mismo año. A pesar de que el crecimiento de esta modalidad está siendo exponencial, Europa nos lleva una gran ventaja, ya que en esta ocasión el porcentaje alcanza la cifra del 17 %, según la OIT<sup>12</sup>. La cuestión sobre este tema sería, entrar a analizar si los tele trabajadores lo hacen de forma esporádica o de forma habitual. (Ricardo Rubio, periódico La Voz de Galicia, 2019).

---

<sup>11</sup> Encuesta de la Población Activa

<sup>12</sup> Organización Internacional del Trabajo

## 4. CONTEXTO NORMATIVO E INSTITUCIONAL DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL

### 4.1. Miopía del ordenamiento jurídico

Nos referimos con el término “miopía” a la hora de abordar el contexto normativo e institucional por el cual se rige la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, dada la falta de extensión que en los mismos se contiene sobre dicha conciliación.

Si acudimos a la RAE<sup>13</sup> para analizar el concepto de miopía, descubrimos los siguientes significados: “1. Defecto de la visión consistente en que los rayos luminosos procedentes de objetos situados a cierta distancia del ojo forman foco en un punto anterior a la retina. 2. Cortedad de alcances o de mira”. Sin embargo, en nuestra investigación, nos referimos al segundo significado, a la brevedad, la limitación, la concisión o pequeñez de las referencias que hacen los textos legales a nuestro tema de investigación.

Si queremos buscar leyes o textos institucionales que traten la conciliación citada, veremos por una parte la “Ley 39/1999 del 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.”<sup>14</sup> Los motivos que hicieron al Gobierno promover y sacar adelante esta ley fueron: el radical cambio que ha supuesto la incorporación de la mujer al mundo laboral, desde un punto de vista tanto nacional, cómo comunitario e internacional; así como la necesidad de las empresas de adaptarse a las nuevas realidad sociales existentes. La IV Conferencia mundial sobre las mujeres en Pekín en el año 1995 declaró la necesidad de fomentar medidas para conciliar la vida familiar y laboral. Con esta ley, se trata de transponer las directivas europeas en esta materia, respetando los niveles mínimos de protección.

A parte de esta ley, podemos encontrar el Real Decreto sobre la Conciliación de la Vida Laboral, que es el Decreto Ley 3/2012, promulgado 13 años después de la ley de

---

<sup>13</sup> Real Academia de la Lengua Española

<sup>14</sup> Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado

1999, a través del cual se pretende tomar medidas para establecer un sistema más flexible en el ámbito laboral español debido a la gran crisis económica sufrida en 2008. Este Real Decreto busca encontrar el equilibrio entre la vida externa e interna del trabajador.

Otros tres textos normativos que cabe citar en este apartado serían: la *“Ley 30/2003 de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno”* donde básicamente lo que se hace a través de ella, es modificar ciertos artículos o aspecto de la ley de 1999; la *“Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres”* y la última sería la *“Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”*.

Tras este breve resumen, podemos observar cómo realmente las novedades legislativas desde el 99 han sido únicamente una forma de escape ante la demanda social de igualdad, ya que en vez de adoptar nueva leyes completas y detalladas, se ha optado por reforzar algún artículo o tomar decisiones antes *“medidas urgentes”* igualmente sin entrar en profundidad en el tema de la conciliación. Por todo esto, podemos decir, que la regulación normativa e institucional de nuestra investigación se queda verdaderamente corta. *“Solamente se tiene en cuenta el tiempo, el análisis de la situación se hace de una forma muy limitada y tampoco se contempla la realidad de las situaciones laborales en España, si no que se queda en una mera superficialidad.”* (Beatriz Quintanilla Navarro, 2005).

#### **4.2. El ordenamiento jurídico reproduce la atribución de roles**

El gobierno de un país, muchas veces incluso sin darse cuenta, atribuye el rol que deben seguir los hombres y las mujeres en el mundo laboral. Por ello, según la línea del gobierno que tengamos en España, habrá medidas de un tipo o de otro.

Pero no solo influye el gobierno en la asignación de estos roles, si no que también influyen los estereotipos. Los estereotipos son las imágenes o ideas que han sido



aceptadas de forma general o común de manera inmutable. Es decir, son creencias que la sociedad adopta por diversos motivos y que son muy difíciles de cambiar. Los estereotipos aplicados al género, supone la creencia común que existe sobre el papel del hombre, que sería tradicionalmente la de el trabajo y la responsabilidad, y por el contrario, el de la mujer sería la semejanza con el ámbito doméstico y familiar.

Sin embargo, esto es lo que se trata de combatir constantemente y si echamos la vista atrás podemos ver la gran evolución en el empleo y en la vida de la mujer.

## 5. FLEXIBILIDAD: EN EL TIEMPO, EN EL ESPACIO Y EN EL SALARIO

Flexibilidad supone capacidad de adaptación en el espacio y en el tiempo. Supone la capacidad de poder gestionar varias cosas a la vez. Capacidad de adaptarse a las circunstancias del momento. Por ello, supone una primicia fundamental que debe seguirse para poder alcanzar la conciliación de la vida familiar y profesional. Es importante que las empresas comprendan bien esta cuestión, ya que la conciliación va más allá que dar permisos o bajas; supone una conciencia de la realidad de la persona y su familia. La flexibilidad debe aplicar en tres ámbitos: en el espacio, en el tiempo y en el salario.

Flexibilidad en el **tiempo** significa distribuir de forma equitativa las horas de un trabajador en cuestión de su situación familiar. Esto incluye distribuir las horas de trabajo de manera distinta a la del resto de trabajadores, siempre para poder atender a su familia. Por ejemplo, hoy en día en gran multitud de empresas y sectores, aquellas madres que tengan que ir a buscar a sus hijos al colegio y no puedan por que su jornada laboral finaliza a las seis en vez de a las cinco, se les permite entrar una hora antes de los normal a trabajar que el resto de compañeros, para poder así salir a las cinco y llegar al colegio a la hora. Este sería un claro ejemplo de una forma flexible, justa y proporcionada, para que una persona con hijos pueda cumplir con todas su obligaciones profesional, sin por ello, tener que dejar de recoger a su hijo del colegio. Este tipo de flexibilidad va de la mano del poder de adecuación.

Flexibilidad en el **espacio** significa dejar al propio empleado que gestione su tiempo de trabajo para poder atender a su familia. Esto puede suponer que quizás el empleado a ciertas horas no esté físicamente en la empresa, pero que esa hora perdida la trabaje desde casa. Por ejemplo, en el caso anterior de la madre que tiene que recoger a su hijo del colegio, si la empresa no le permitiese entrar antes a trabajar por cualquier motivo, otra posibilidad también podría ser que entre a la hora normal a trabajar y se vaya a las cinco a recoger a su hijo y luego al llegar a casa demuestre que ha trabajado desde ahí, el tiempo restante que le quedaba.

Flexibilidad en el **salario**, o lo que es lo mismo, en la retribución, supone establecer alternativas diferentes o nuevas formas de compensar el trabajo del empleado en cuestión para poder de esta forma ayudar a contribuir en la conciliación de su vida familiar y profesional. Un ejemplo de esto, sería dar una parte del salario en especie, haciendo de este una oferta de servicio, derecho o bien, quizá más útil o adecuado para la vida familiar que el propio dinero en sí.

## **6. EL CHANTAJE POLÍTICO**

El Gobierno de la nación tiene un papel muy importante sobre la sociedad, ya que es quine toma las decisiones que aplicarán tanto a las familias como a las empresas.

La realidad que España vive hoy en día es la de un gobierno cambiante, chantajista y embaucador. Cada partido político tiene sus propios intereses y sus formas o maneras de atraer a los votantes. Una forma muy hábil de atraer a la población a que elija sus papeletas a la hora de acudir a las urnas, es prometiendo medidas que fundamentalmente tienen que ver con la familia, el trabajo o los impuestos. Prometen mejorar la cooperación entre la vida familiar y profesional para así atraer a todo tipo de núcleos familiares. Sin embargo, lo cierto es que una vez estos partidos salen elegidos, no cumplen sus promesas. Parecen ir a tocar la fibra sensible de los votantes, a comprometerse a ayudar a las familias, que es lo que el ser humano mas quiere y protege por encima de todo, y a la hora de la verdad parece que esto queda en el olvido, pasan a ser la última de sus preocupaciones; primando sobre todo sus conflictos políticos con el resto de partidos, o intereses propios de gobierno.

## **7. SITUACIONES PREVISTAS EN EL ORDENAMIENTO LABORAL ESPAÑOL PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL**

Podemos encontrar distintas medidas según las situaciones, que los empleados pueden optar para poder conciliar su vida laboral y familiar, establecidas en la legislación española.

### **7.1. Permisos retribuidos**

Son aquellas situaciones en las que la falta al trabajo no solo está totalmente justificada, si no que además el trabajador durante ese periodo de tiempo donde ni acude a trabajar, ni trabaja, sigue percibiendo el salario correspondiente. Podemos distinguir siete modalidades de este tipo de permisos retribuidos, que veremos a continuación. La mayoría de estos permisos los vamos a encontrar en el Estatuto de los Trabajadores (ET), concretamente en su artículo 37.

#### ***7.1.1. Por nacimiento o adopción de hijos/as***

Este tipo de permiso, deriva del derecho a la maternidad, protegido por las leyes vigentes y que, por tanto, todas las empresas deben de cumplir. El permiso de maternidad retribuido para cuidar al hijo recién nacido se extiende a 16 semanas, ampliable a 18 en caso de nacimiento de hijos con discapacidad. En caso de que el hijo nazca prematuro, la salida del trabajo se puede hacer a partir de la salida del hospital y el máximo de estancia será de 13 semanas.

El permiso por nacimiento o adopción de hijo se encuentra recogido en el artículo 37.4 del ET, donde se detallan los permisos establecidos para aquellas madres que acaban de dar a luz a un hijo; si bien también se incluyen los hijos por adopción o acogida. El permiso implica una hora de ausencia al trabajo todos los días, hasta que el

niño cumpla nueve meses de edad; si bien este permiso se podrá dividir en dos fracciones. Una cosa importante a tener en cuenta es que en este artículo, es que se establece que *“la duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o nacimientos múltiples”*, debido a la doble carga y dedicación que ello implica. La ley no especifica como ha de ejercerse este derecho, pues deja libertad al sujeto de optar por desempeñarlo de forma voluntaria (es decir, que quien no quiera, no tiene por qué aplicárselo). Además se da libertad también en la forma de ejecución del mismo, es decir, se podrá hacer uso del mismo de la forma que hemos explicado, o bien se podrá sustituir por una reducción de jornada de media hora diaria, o incluso ir acumulándolo. Debemos tener en cuenta que la forma y modo del permiso pueden quedar matizados por el convenio colectivo propio de la empresa, o bien por acuerdo entre la trabajadora y el empresario.

La primera versión del ET incluía únicamente el nacimiento de hijos, y en la actualidad, la previsión se encuentra extendida también a los hijos adoptados. Esta novedad ha seguido la línea de la no discriminación, lo cual ha supuesto una mejora en igualdad de condiciones hacia los trabajadores y una vía de conexión hacia la conciliación de la vida familiar y profesional.

### ***7.1.2. Por exámenes prenatales y preparación del parto***

En el artículo 37.3.f. del ET podemos encontrar la regulación de este permiso por exámenes prenatales y preparación del parto. En éste, queda establecido que el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo para la preparación del parto y exámenes prenatales, por el tiempo imprescindible que estos requieran. Si bien es cierto que se exige un requisito mínimo, para establecer un orden en el ámbito laboral, que es que se de previo aviso y justificación al empleador. De forma análoga, queda recogido que para la adopción y acogida de hijos: *“(…) en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los*

*casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo*”. Lo cual de nuevo, ha supuesto una completa novedad con respecto a la anterior redacción de este permiso, ya que en ella no se contemplaron ni el supuesto de adopción ni el de acogimiento de hijos, hasta la ley de conciliación de 1999.

Este permiso también se encuentra regulado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, por su conexión con la temática.

### ***7.1.3. Por fallecimiento, accidente, enfermedad u hospitalización de familiares.***

De nuevo hacemos referencia al artículo 37, esta vez en su tercer apartado, en la letra b), donde se detalla que el trabajador tendrá derecho a ausentarse durante dos días del trabajo en casos de fallecimiento, hospitalización, enfermedad grave, etc. de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Además se añade que: *“cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.”* Además, como en todos los permisos de este capítulo, no debemos olvidarnos de que la ausencia al trabajo antes esta situaciones no implica en modo alguno una falta de remuneración, es decir, el trabajador seguirá percibiendo su salario de igual manera, ya que nos encontramos ante situaciones justificadas por ley.

En cuanto a este permiso, también podemos encontrar normativa de la Unión Europea a través de la cual se dicta a los distintos Estados Miembros que adopten medidas apropiadas para permitir a los trabajadores que se encuentren en estas situaciones, faltar al trabajo, estableciendo ciertos límites.

### ***7.1.4. Por atención de familiares o personas discapacitadas***

La regulación del permiso por atención de familiares o personas discapacitadas se encuentra recogido en apartado quinto del artículo 37 del ET. A través de éste, se expone que las personas que deban acudir a la guarda de menores por nacimiento prematuro u hospitalización por cualquier otra causa de esta índole, tendrán derecho a faltar al trabajo durante una hora. En caso de que las complicaciones duren mucho tiempo y el trabajador opte por reducir su jornada laboral, dicha reducción también conllevará una reducción proporcional del salario, por no estar incluida dicha situación duradera en el permiso. Podemos apreciar como este permiso es el único de los que hemos analizado hasta ahora, en el que se habla de reducir el salario de forma proporcional a las horas faltadas a trabajar; a diferencia del resto de permisos, donde la retribución no varía. Sin embargo, la diferencia radica en que en este caso, el cuidado a familiares puede ser casi de forma indefinida, dependiendo del caso, por tanto al fin y al cabo la empresa necesita esas horas de trabajo, que se perderían casi de forma habitual. Esta cuestión podría suscitar dudas acerca de si se está cumpliendo o no en una política de conciliación entre la vida familiar y laboral de los trabajadores que se encuentren en esta situación. Sin embargo la opinión también podría derivar del trato igualitario que debe darse a todos los trabajadores en función del trabajo realizado. Por tanto la pregunta que nos hacemos es: ¿es justa la reducción de salario, o acaso debería pagarse igual a pesar de haberse reducido la jornada de trabajo por esas circunstancias? La cuestión queda abierta y es difícil de responder, ya que si bien es cierto que hay que atender a la conciliación, también es cierto que el empresario debe velar por el progreso económico de su empresa y proporcionar igualdad a sus trabajadores.

#### ***7.1.5. Por guarda legal de menores***

Para la guarda legal de menores, el artículo 37.6, establece que *“quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.*



A través de este permiso, de nuevo podemos apreciar la disminución proporcional de salario que se establece de la mano de la reducción de jornada por el cuidado de hijos con discapacidades menores de doce años. De nuevo nos planteamos si se está velando más por los trabajadores o por la empresa en sí.

#### ***7.1.6. Por nacimiento de hijos/as prematuros o que requieran hospitalización***

Los padres de los hijos que nazcan de forma prematura o que necesiten hospitalización encuentran protección y seguridad bajo el artículo 37.6 del ET. Debemos hacer hincapié en que este permiso se concede indistintamente tanto al padre cómo a la madre, sin hacer distinciones. También podemos ver que la reducción de jornada conllevará de nuevo una reducción de salario de forma proporcional.

#### ***7.1.7. Como modalidad por el permiso de maternidad***

Con el Real Decreto 1251/2001 Se ha abierto la posibilidad, hasta entonces inexistente de coger el permiso por maternidad a tiempo parcial.

### **7.2. Descanso por maternidad y paternidad**

Los descansos por maternidad y por paternidad son ambos permisos retribuidos.

La norma general es que el permiso de **maternidad** se conceda por un periodo de 16 semanas, ampliables a 18 en casa de que el hijo que nazca, sea adoptado o acogido sufra alguna discapacidad; en ambos casos, la remuneración de la empleada continúa siendo el 100% de la misma. El permiso comenzará a surtir efectos a partir de la fecha

de nacimiento del hijo/a, y en los casos de adopción o acogida, desde que se acrediten todas las exigencias legalmente establecidas. También debemos de saber que en caso de embarazo múltiple, se ampliará el descanso a dos semanas más por cada hijo. Por último, tenemos que saber que en el caso de hijos que nacen prematuros, el descanso se hace efectivo desde que se abandona el hospital.<sup>15</sup>

Sin embargo, este permiso no va dirigido exclusivamente a la madre, si no que de la misma forma, apela al padre por igual. El permiso de **paternidad** ha ido variando mucho con las nuevas leyes que se han ido aprobando al respecto. Este permiso atribuye al padre del hijo recién nacido un periodo de 13 días ininterrumpidos en caso de nacimiento, adopción o acogida, a los que se les pueden añadir dos días más si así se establece en convenio colectivo. Al igual que ocurre con el permiso de maternidad, se aplica al permiso de paternidad de forma análoga la retribución del 100% del salario durante lo que dure el permiso; y aplica un incremento de dos días a los 13 originales en los casos de embarazo múltiple.

Hay una novedad importante que debemos tener en cuenta que es que si nos encontramos ante una familia numerosa, la ley 1/1/2009 prevé una ampliación del permiso a 20 días, cuando en la familia haya una persona con alguna discapacidad; y ampliable a 22 si a partir del segundo, alguno posee una discapacidad.

La ley 1/1/2011 renueva el permiso fijando un periodo de cuatro semanas (28 días) lo cual supone una modificación de cierta relevancia para las empresas.

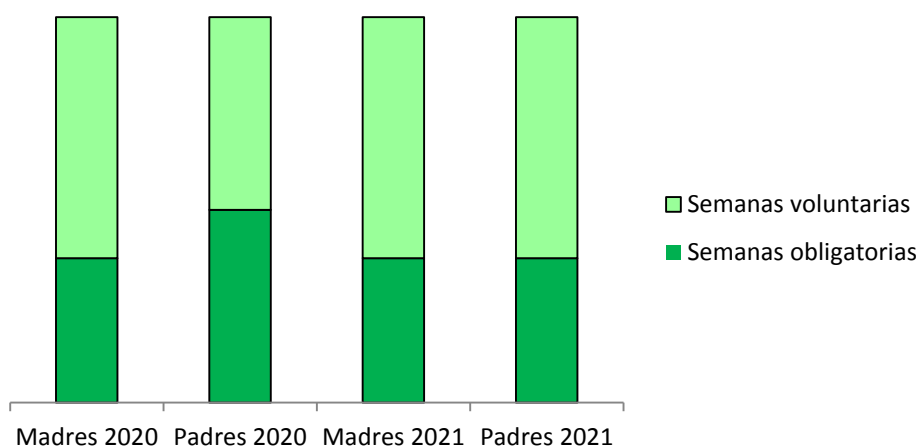
Ambos permisos, el de maternidad y el de paternidad pueden disfrutarse de forma simultánea o bien de forma consecutiva; del mismo modo, se podrá hacer uso de estos permisos de manera completa o de manera parcial.

A continuación pasaremos a hacer un análisis de la regulación de estos permisos en España en el año 2020 y la previsión que se hace de las mismas para el 2021, y comparar ambos años.

---

<sup>15</sup> Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales. Gobierno de España.

**Tabla 8. Comparativa de los permisos de paternidad y maternidad para los hombres y las mujeres entre los años 2020 y 2021**



Fuente: Elaboración propias basada en datos aportados por el periódico *ElDiario*.

En 2020 a las madres se les conceden unas seis semanas obligatorias y unas diez semanas voluntarias de permiso de maternidad y al padre seis semanas obligatorias y seis voluntarias.

El cambio que se pretende hacer en 2021 y que así está previsto, es que se iguale la situación del padre y de la madre, es decir, que ambos tengan seis semanas obligatorias y diez voluntarias. Lo que se pretende con esto es que *“los permisos sean derechos individuales que no puedan transferirse.”* (Ana Requena Aguilar, Periódico *eldiario.es*, 02/03/2019).

### 7.3. Excedencias

Si acudimos a la RAE, entendemos el término de excedencia cómo: *“Condición de excedente, referida al funcionario público que no ejerce su cargo, o al trabajador que no ocupa su puesto de trabajo durante un tiempo determinado.”* Por lo que supone una posibilidad que tienen todos los trabajadores de ausentarse de su trabajo durante un tiempo y por unas circunstancias distintas según el caso. Durante el tiempo que le

trabajador ejerza su excedencia laboral, podrá dedicarse a otros trabajos o labores, o cualquier otra actividad que quiera.

Podemos distinguir dos tipos de excedencias: la forzosa y la voluntaria. La excedencia **forzosa** solo puede darse ante casos de trabajadores del sector público o de acciones sindicales. En estos casos, la empresa no puede negarse a conceder la excedencia, ya que es un derecho del trabajador; deben guardarle el puesto de trabajo y mantener su antigüedad. La excedencia **voluntaria**, requiere una antigüedad mínima de un año del trabajador en cuestión en la empresa; los motivos para pedirla deben ser personales o profesionales y la duración de la misma oscilará entre los cuatro meses hasta los cinco años. Entre una excedencia y otra, del mismo trabajador, debe transcurrir un periodo de cuatro años desde la finalización de la última. A diferencia de la forzosa, en la voluntaria no se guarda la antigüedad del trabajador ni se reserva el puesto de trabajo, cosa que resulta en cierta parte lógica, ya que las empresas también deben velar por la continuidad y crecimiento económico de la misma, para lo que son necesario todos y cada uno de los trabajadores en sus plenas facultades. Sin embargo, existen excepciones que veremos a continuación, ya que precisamente aplican a los casos de excedencias voluntarias para el cuidado de familiares. Este tipo de excedencia es la que nos importa para nuestro trabajo, ya que vamos a analizar los dos tipos de excedencia voluntaria para el cuidado de hijos que existen, que serían: por una parte, para el cuidado de hijos y por otra, para el cuidado de familiares y/o personas dependientes.

### ***7.3.1. Por cuidado de hijos***

Este supuesto, es de extremada delicadeza, ya que no supone un “capricho” que digamos de dejar de trabajar durante una temporada por que si; si no que el fundamento de esta excedencia se encuentra protegido por la importancia de la familia, y más en concreto, de los hijos.

La duración de esta excedencia tendrá cómo máximo unos 3 años, y aplica para padres que tienen un hijo menor de tres años, ya sean hijos naturales o adoptados. Podemos encontrarla regulada en el artículo 46.3 del ET. Como ya hemos explicado

antes, las empresas no guardan la antigüedad ni el puesto de trabajo del empleado como norma general en los casos de excedencia voluntaria; sin embargo, cuando ésta se refiere al cuidado de familiares, las empresas conceden al trabajador en cuestión, la posibilidad de volver a reincorporarse en su puesto de trabajo durante el primer año (plazo ampliable en caso de tratarse de una familia numerosa). Mientras dure la excedencia, la relación del trabajador con la empresa está en suspenso, lo cual significa que el trabajador no presta servicios y la empresa no le paga, pero sí que le guarda el puesto durante un año. También se computaría la antigüedad y el trabajador seguiría cotizando en la seguridad social. Si nos paramos a analizar esta cuestión, llegamos a la conclusión de que en todas estas normas existe una lógica, que es la de tratar de hacer todo lo posible para conciliar la vida familiar del trabajador con su trabajo, por parte de la empresa y a su vez que la empresa tampoco deje de ser productiva (de ahí que solo se guarde el puesto de trabajo un año). Resulta una fórmula muy efectiva para lograr la conciliación que venimos buscando. Si bien es cierto, que desde el punto de vista de la empresa, también hay que avanzar y crecer económicamente, por lo que nos planteamos frente al límite o la barrera entre ambas cosas.

### ***7.3.2. Para atención de familiares o personas dependientes***

Ésta se extiende hasta segundo grado de consanguineidad, lo cual significa, por una parte la generación, que en este caso sería hasta la segunda incluida, y por otra el vínculo de parentesco que exista entre ellos. La extensión de hasta segundo grado, incluiría todos los de primer grado (hijos, padres, cónyuge, nueros, yernos y suegros) y los de segundo grado (abuelos, hermanos, nietos y cuñados). Por lo que podemos apreciar, el número de familiares que entran dentro de este permiso de cuidado es bastante amplio. La razón de ser es la misma que en el apartado anterior, pues la importancia radica en la familia. Cuando el motivo de la excedencia es el cuidado de personas dependientes nos estamos refiriendo a familiares que o bien sufren una enfermedad, o bien no pueden valerse por sí mismos, o han sufrido algún tipo de accidente.

Esta excedencia se encuentra de la misma manera regulada en el artículo 46 del ET y su duración no podrá ser en ningún caso superior a dos años.

Podemos apreciar que las características de la anterior excedencia explicada, son las mismas para ésta (cómputo de la antigüedad del trabajador, y reserva de su puesto de trabajo el primer año).

#### **7.4. Suspensión por riesgo durante el embarazo**

Para explicar esta situación y poder analizar las distintas medidas adoptadas al respecto acudimos a la **Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales**. En concreto, nos detendremos en el artículo 26.2 y 26.3 de la misma ley, que versan sobre la protección de la maternidad, donde se expone que cuando las condiciones de trabajo supongan un grave riesgo para la trabajadora embarazada y no se puedan adaptar dichas condiciones para garantizar la seguridad de la embarazada y del feto, será obligación del empresario buscar tareas distintas o funciones de trabajo durante ese periodo de tiempo, en los que no haya riesgo alguno para la trabajadora en cuestión en aras de garantizar tanto la seguridad de la trabajadora embarazada como del feto en cuestión. Se trata de una obligación legal del empresario de condicionar el ambiente para evitar posibles riesgos, pues estamos hablando de dos vidas humanas, por eso es tal importancia. En el caso de resultar imposible, deberá el empresario establecer un acuerdo con los representantes de los trabajadores sobre nuevos puestos que pueda desempeñar esa persona embarazada, sin incurrir en dichos riesgos. En la ley de prevención de riesgos laborales, se establece que: *“el cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto”*. Si bien, en el caso de que no se lograse encontrar funciones, tareas o puestos disponibles y compatibles con la seguridad de la trabajadora embarazada, *“podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen”*. No debemos olvidarnos

que todas estas obligaciones y restricciones de seguridad también aplicarán durante el periodo de lactancia, en caso de que supusieran riesgos

Bajo estos artículos, lo que podemos verificar es que lo que se está tratando a través de ellos, de garantizar dos cosas a la vez: la seguridad de la mujer embarazada y la continuidad en dicha empresa, de una forma u otra. Nos encontramos ante una situación totalmente protegida por las leyes, donde la retribución durante este periodo sigue siendo del 100% y el interés por la conciliación de la vida tanto familiar y personal, como profesional, se salvaguarda ante todo.

## 8. BUENAS PRÁCTICAS EN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL

Como hemos podido analizar a lo largo de la investigación, España y muchas de sus comunidades autónomas llevas muchos años luchando por lograr establecer un sistema igualitario basado en la no discriminación, donde los trabajadores puedan en una mayor medida conciliar sus trabajos y sus vidas personales.

Hemos encontrado ejemplos que se están llevando a cabo en la práctica, adoptados por distintas empresas, instituciones y/o comunidades autónomas con este fin. Algunos de estos ejemplos serían:

- Proyecto de la Iniciativa Comunitaria Equal, llevado a cabo por la ciudad de Madrid: “*Madrid, Empresas y Conciliación*”. El proyecto fue iniciado en el año 2005 y su principal objetivo es hacer de Madrid una ciudad donde tener una familia se totalmente compatible y sostenible. Este proyecto incluye medidas que hacen posible llevar a cabo una guía de buenas prácticas, cómo por ejemplo:
  - ❖ Potenciar el la participación y el desarrollo de las mujeres en las empresas.
  - ❖ Crear una comisión paritaria de igualdad.
  - ❖ Establecer un plan de formación interna en igualdad de oportunidades en horario laboral.
  - ❖ Ampliación de 15 días al permiso por maternidad, ampliación de permisos legalmente establecidos, en general.
  - ❖ Excedencias de un mes (julio), unido al mes de agosto.
  - ❖ Mayor flexibilidad en el tiempo de trabajo.
  
- Guía de buenas prácticas adoptadas por la empresa PHILIPS<sup>16</sup>, donde se apuesta fundamentalmente por hacer posible que en todos y cada uno de los sectores de las empresas exista igualdad de hombre y mujeres, introduciendo el término de

---

<sup>16</sup> Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Dirección General de Servicios para la Familia y la Infancia. Depósito Legal: M-00000-2014.



*“corresponsabilidad fuera del trabajo tanto para hombres como para mujeres.”*

Algunas de las acciones que se han llevado a cabo en PHILIPS son:

- ❖ Sistema de teletrabajo basado en el sentido común a través de las nuevas tecnologías, detectando las necesidades de cada puesto de trabajo.
- ❖ Igualdad en protección y permisos de padres y madres.
- ❖ Ayudas económicas para los padres con hijos recién nacidos y también para aquellos con hijos que sufren algún tipo de discapacidad.
- ❖ Ampliación del periodo de lactancia.
- ❖ Implantación de un sistema basado en un espíritu multinacional

Y como estos planes, muchos más. A mi parecer, resulta muy importante que estas buenas prácticas llevadas a cabo por las empresas e instituciones, sirvan de ejemplo para el resto y se conozcan a nivel nacional cómo un sistema que todas deberían aplicar.

## 9. CONCLUSIONES

A medida que he ido desarrollando esta investigación: analizando lo que es verdaderamente la conciliación, los tipos de familia que hay, el papel cambiante de la mujer en el espacio y en el tiempo, la regulación que existe sobre ello, así como los permisos legales establecidos, me he ido dando cuenta de la importancia que tiene la labor de las empresas en tratar de implementar políticas de conciliación en aras de garantizar un desarrollo armonizado de la vida de los trabajadores desde la perspectiva no solo profesional; sino también desde la familiar y personal.

Me he basado en multitud de artículos, noticias, libros y comentarios de autores en relación a esta temática, las cuales me han servido mucho para observar y analizar como de importante es la conciliación familiar y profesional y hasta que punto las empresas y las personas son conscientes de ello. Las opiniones de los autores han resultado ser en algunos aspectos muy diversos, si bien en otros, bastante uniformes; sin embargo, he observado que hay unos denominadores comunes en todos estos comentarios: la importancia de la familia en nuestra sociedad y la necesidad de crear igualdad plena y efectiva entre hombre y mujeres. Esta es una cuestión que se viene reclamando desde hace mucho tiempo: la igualdad entre hombres y mujeres. Las mujeres, en la segunda mitad del siglo XX eran tan solo consideradas válidas para el cuidado del hogar y de los hijos. Poco a poco, fueron consolidando su rol y sus capacidades, con mucho esfuerzo por ser escuchadas y valoradas. Si bien es cierto, que hoy en día siguen existiendo diferencias, como en el salario, o en los puestos de trabajo; la mujer hoy en día no tiene nada que ver con la del siglo pasado. La mujer es considerada igualmente válida, capaz y trabajadora para casi el cien por cien de los puestos de trabajo de todos los sectores de la economía. Esto ha ocurrido no solo a nivel nacional, sino también a escala mundial. La paradoja la encontramos en que es precisamente el hombre el que hoy en día reclama esta igualdad entre ambos sexos. Es el hombre del siglo XXI, quien quiere gozar de igualdad de cara a poder disfrutar de los permisos por los hijos recién nacidos, como es el permiso de paternidad, entre otros. Esto ha supuesto un giro completo en la forma de ver la vida y el rol de las mujeres. ¿Son ahora los hombres tratados de forma desigual? Pues bien, el ordenamiento jurídico español siempre ha tratado de luchar por la igualdad, no solo entre hombre y mujeres, sino también entre distintas culturas, nacionalidad e incluso creencias religiosas. Por

ello, se trata de compensar al hombre, dándole permiso para atender a su hijo recién nacido, equiparándolo al de maternidad, pudiendo ejercitarse ambos de forma simultánea o bien alguno de ellos de forma excluyente, si bien siempre de forma voluntaria. Lo que he podido observar es que hoy en día se ha logrado que el hombre y la mujer sean iguales en todo: tanto en el ámbito familiar, como en el profesional. Es por ello, que podemos afirmar que en el siglo XXI presenciamos un nivel de conciencia mucho mayor, en los temas tan tópicos y fundamentales que son la igualdad, la no discriminación y la protección de la familia.

Po otra parte, he podido analizar como el sistema no es perfecto. Es cierto, pero hay que seguir luchando por conseguirlo. La disparidad la encontramos en los permisos retribuidos. Pues bien como hemos analizado a lo largo del trabajo, hemos podido distinguir, dentro de los permisos retribuidos ciertas diferencias. Por ejemplo, en el caso de que una mujer trabajadora, se vea obligada a reducir su jornada por tener la necesidad de cuidar a hijos prematuros o que se encuentren hospitalizados por otras causas de esta misma índole, si bien, en todo caso, graves; la reducción de jornada conlleva consigo una reducción proporcional del salario. La cuestión que nos planteamos ante este tipo de situaciones es clara: ¿se está tratando de conciliar la vida familiar y profesional de este tipo de trabajadores que se encuentran ante situaciones tan difíciles como estas? o ¿se esta velando por la continuidad de la economía, teniendo en cuenta además que todos los trabajadores deben percibir su salario de forma justa y proporcional al trabajo realizado? La respuesta no es ni fácil ni justa en ningún caso. Pues bien antes situaciones como esta podemos apreciar y darnos cuenta de que no siempre es tan fácil proporcionar esta conciliación, de igual manera que no es tan fácil establecer dicha igualdad entre trabajadores de una misma empresa. No existe una solución ante estos vacíos legales y morales hoy en día. En mi opinión, lo que deben hacer tanto trabajadores como empresarios es buscar la solución que sea más justa e igualitaria de cara a todos los trabajadores y también de cara a la situación concreta personal de la persona afectada. En el trato, en el diálogo y en la comprensión encontraremos la buena solución.

Sin embargo, también he podido examinar que existen muchas formas en España para tratar de paliar estas situación, muchas de ellas muy satisfactorias, igualitarias y justas; he podido comprobar que muchas empresas son conscientes de la importancia de

la conciliación y establecen diversas políticas integradoras con el objetivo de facilitar la vida a sus trabajadores. La legislación española, ha ido adoptando mejores medidas para alcanzar la conciliación familiar y profesional, a pesar de las dificultades que ello supone; y los trabajadores han ido demostrando que pueden hacer cosas para hacer que pervivan las familias y las empresas crezcan en integridad y también de forma económica.

Otra cuestión importante que me ha llamado bastante la atención tras haber analizado la faceta profesional desde el punto de vista de las empresas es la flexibilidad que cada vez más están adoptando para tratar de proporcionar a sus empleados un sistema que ajuste a sus necesidades u obligaciones familiares concretas y no por ello, tengan que perder sus puestos de trabajo. Esto es cada vez más frecuente, lo cual implica una importante mejoría en el sistema y en el modo de gestionar los empleos de sus trabajadores; y lo están consiguiendo implantando planes de acción y de igualdad, con el fin de lograr la conciliación tan buscada.

Al fin y al cabo, la conciliación que tratamos de alcanzar va más allá de tomar medidas o de adoptar leyes. Consiste en un proceso de interiorización que los seres humanos deben comprender para poder lograr una perfecta armonía en todo lo q hacen en su día a día. Consisten en un proceso que se ha ido desarrollando a lo largo de la historia, donde se dejan atrás las desigualdades y las diferencias, donde todos tratan por hacer el bien a los que les rodean; y sobretodo, donde el valor que implica la familia no se olvide y caiga en el olvido por mucho que pasen los años y cambien los gobiernos y las políticas, y que se convierta en la piedra angular sobre la que todos los españoles se apoyen de cara a avanzar y crecer con amor, solidaridad y igualdad.

## 10. BIBLIOGRAFÍA

ADAME SÁNCHEZ, Consolación / BIGNÉ ALCANIZ, Jose Enrique (coord.): *Caracterización de las PYMES españolas ante la conciliación de la vida profesional, familiar y personal: análisis preliminar*. Los mercados del mañana: bases para su análisis hoy: = The markets of tomorrow : basis for their analysis today. ISBN 978-84-7356-785-5. 2011

AMAADACHOU KADDUR, Farah / SERRANO FALCÓN, Carolina (coord.); MOYA AMADOR, Rosa (dir.), CASAS BAAMONDE, María Emilia: *Conciliación de la vida personal, familiar y profesional y su impacto en la consecución real de la igualdad de oportunidades*. Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer. ISBN 978-84-9099-765-9, págs. 253-259. 2016

BARRUETABEÑA ZENEKORTA, Maite: *El derecho a la conciliación de la vida familiar y profesional como instrumento para la protección de la familia*. La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y su reflejo en el ordenamiento jurídico español: *Europar Batasunaren oinarritzko eskubideen gutuna eta bere islada espainiar ordenamendu juridikoan*. ISBN 978-84-9059-234-2. 2014.

BRUNET ICART, Ignasi / PIZZI, Alejandro: *Discursos de género de las mujeres emprendedoras por oportunidad. El caso español*. Revista austral de ciencias sociales, ISSN 0717-3202, N°. 32, 2017.

CASADO APARICIO, Elena y GÓMEZ ESTEBAN Concepción: *Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI*. ISBN 84-9742-472-7. Biblioteca Nueva, 2006.

CAMPOS SERNA, Javier / RONDA-PÉREZ, Elena / ARTAZCOZ LAZCANO, Lucía / BENAVIDES, Fernando G.: *Desigualdades de género en salud laboral en España*. Gaceta sanitaria: Órgano oficial de la Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria, ISSN 0213-9111, Vol. 26, N°. 4, 2012.

DÍAZ AZNARTE LÓPEZ, M<sup>a</sup> Teresa, SERANO FALCÓN, Carolina (coord.), CASAS BAAMONDEM M<sup>a</sup> Emilia (coord.) y MOYA AMADOR, Rosa (coord.): *Cuestiones básicas sobre la conciliación de la vida personal, familiar y profesional*. Estudios sobre diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer, ISBN 978-84-9099-765-9. 2016.

FERNÁNDEZ-CREHUET SANTOS, *Políticas de conciliación de la vida profesional, familiar y personal índice de la conciliación en un país*. ISBN 978-84-368-3527-4, febrero de 2016.

FORMENT GARCÍA, Anna: *Teletrabajo como respuesta a la crisis*. Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos, ISSN 1130-8117, Año n° 24, N° 255, 2011. (Ejemplar dedicado a: Generali Seguros, construyendo la cultura de futuro: un modelo de fusión basado en las personas).

GARCÍA ALONSO, Ero / FERRO SOTO, Carlos. A (dir.tes.) / LÓPEZ CABARCOS, Ángeles (dir.tes.): *La interfaz familia-trabajo: el efecto del enriquecimiento de rol sobre la intención de abandono de los trabajadores a través de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional*. Tesis doctoral. Universidad de de Vigo (2016).

GARCÍA SELGAS, Fernando José / CASADO APARICIO, Elena (coord.): GÓMEZ ESTABAN: *La conciliación de la vida laboral y familiar: de la dominación a la afinidad y la diferencia*. Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI 2006, ISBN 84-9742-472-7.

HERVÉ, Thomas: *La conciliación de la vida familiar y la vida profesional: el nuevo reto de los directores de recursos humanos*. Aprende RH: la revista de los recursos humanos y del e-learning, ISSN 1696-3008, N° 4, 2004.

LAGUNA SÁNCHEZ, Pilar, RECIO, Reyes y E. Luis: *Tesis doctoral*. Universidad Rey Juan Carlos, 2014.

LLORENTE PÉREZ, Arantza: *Redoblar los esfuerzos en pro de la conciliación de la vida profesional, privada y familiar*. Unión Europea Aranzadi, ISSNO 1579-0452, Vol. 35, N° 12, 2008.

MAÑAS ALCÓN, Elena / GARRIDO YSERTE, Rubén: *La compatibilidad entre trabajo y vida personal: un nuevo reto para las empresas españolas*. Economía industrial, ISSN 0422-2784, Nº 367, 2008 (Ejemplar dedicado a: Retos y oportunidades para el sistema productivo español).

MARTÍN, Antonio / CARRASQUER, Pilar: *La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negación colectiva: un aspecto de la estrategia europea de empleo*. Cuadernos de relaciones laborales, ISSN 1131-8635, Vol. 23, Nº 1, 2005.

MARTINEZ-SAMPERE, Eva, FREIXES SANJUÁN, Teresa (dir) y SEVILLA MERINO, Julia (dir): *Conciliación de las vida personal, familiar y profesional*, Género, constitución y estatutos de autonomía, ISBN 84-7351-249-9, 2005

MÉDA, Dominique: *El tiempo de las mujeres: conciliación entre la vida familiar y profesional de hombres y mujeres*. ISBN 84-277-1400-9. Nercea, 2002

MOLER MANGLANO, Carlos: *La vida profesional y familiar en España y su conciliación*, Revista de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales de ICADE. ISSN 1889-7045, Nº 51, 2000

MOLERO MARAÑÓN, M<sup>a</sup> Luisa: *La necesaria reorientación de la conciliación de la vida profesional y familiar y la negociación colectiva*. Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica, ISSN 0213-0556, Nº 2, 2011.

PACHECO ZERGA, Luz: *La conciliación de la vida familiar con la profesional de, La familia: naturaleza y régimen jurídico en el Siglo XXI*, 2007.

PERALTA LÓPEZ, Eulalia, VÁZQUEZ BERMUDEZ, Isabel (coord.): *Perspectiva sociojurídica del ejercicio de los derechos laborales de conciliación de la vida profesional, familiar y personal*. Investigaciones multidisciplinares en género: II Congreso Universitario Nacional “Investigaciones y Género”: Sevilla, 17 y 18 de junio 2010. ISBN 9788469379820. 2010.

PONCE NUÑEZ, José Miguel: *La conciliación entre la vida personal y la profesional: un reto para las empresas y sus empleados*. Revista empresa y humanismo, ISSN 1139-7608, ISSN-e 2254-6413, Vol. 10, N° 1, 2007.

PRECIADO DOMÈNECH, Carlos Hugo / GARCÍA-PERROTE ESCARÍN, Ignacio (dir.tes.): *Teoría general de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo*. Tesis doctoral UNED. Universidad Nacional de Educación a Distancia (España) .2017.

QUINTANILLA, B: *La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual*. Cuadernos de Relaciones Laborales Vol. 23, núm. 1. 2005.

VAQUERO PINTO, María Luz / PANDO BALLESTEROS, M<sup>a</sup> de la Paz (dir. tes.) / MARTINEZ QUINTEIRO, M<sup>a</sup> Esther (dir. tes.): *La mujer en el mercado laboral castellano-leonés. Normas, políticas públicas y percepción de ambas, a la luz de los derechos humanos, 1994-2015*. Tesis doctoral. Universidad de Salamanca. 2016.