



Facultad de CC. Económicas y Empresariales

EL DESAFÍO DE LA CONCILIACIÓN FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL(ESTATAL Y EUROPEO)

Autor: Alberto Juárez Rodríguez
Director: Laura Gismera Tierno

Índice Contenido

1. INTRODUCCIÓN	4
1.1 OBJETIVO DEL TRABAJO	5
1.2 METODOLOGÍA.....	6
1.3 JUSTIFICACIÓN DEL TEMA	6
1.4 ESTRUCTURA	7
2. MARCO TEÓRICO	8
2.1. ÉTICA EMPRESARIAL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.....	8
2.2. ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN DEL CONFLICTO PROFESIONAL-PERSONAL.....	11
2.3. LA ENTRADA DE LA MUJER EN EL MUNDO LABORAL Y LA PAREJA DE DOBLE INGRESO.....	12
2.4. CONCEPTO DE LA CONCILIACIÓN FAMILIAR-LABORAL.....	13
2.5. LA CONCILIACIÓN RECOGIDA EN LA LEY	14
3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR-LABORAL.....	16
3.1 SITUACIÓN EN ESPAÑA	16
3.1.1 <i>Causa y efectos generados por el estrés laboral.....</i>	<i>17</i>
3.1.2 <i>Estudio en la Universidad de Antioquia</i>	<i>18</i>
3.2 SATISFACCIÓN LABORAL.....	21
3.3 SITUACIÓN DE LA MUJER	22
3.4 SUJETOS QUE INTERVIENEN EN LA CONCILIACIÓN	26
4. MEDIDAS E INSTRUMENTOS DE CONCILIACIÓN	27
4.1 PERMISOS.....	27
4.1.1 <i>Permiso de maternidad</i>	<i>28</i>
4.1.2 <i>Permiso de paternidad.....</i>	<i>30</i>
4.1.3 <i>Otros permisos</i>	<i>32</i>
4.2 MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD LABORAL.....	33
4.2.1 <i>Flexibilidad del horario de jornada laboral.....</i>	<i>34</i>
4.3 REDUCCIÓN DE JORNADA	36
4.3.1 <i>Trabajador a tiempo parcial.....</i>	<i>38</i>
5. ANÁLISIS DEL MARCO EUROPEO	40
5.1 EVOLUCIÓN DE LA POLÍTICA DE CONCILIACIÓN EN EUROPA.....	40
5.2 DIFERENCIAS EN EL ÁMBITO EUROPEO	41
5.2.1 <i>Modelo Mediterráneo y modelo nórdico.....</i>	<i>43</i>
5.3 COMPARACIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN ENTRE ESPAÑA Y PAÍSES NÓRDICOS	45
5.3.1 <i>Medidas de flexibilidad – Empleo a tiempo parcial.....</i>	<i>46</i>
5.3.2 <i>Servicios de conciliación para el cuidado de los hijos</i>	<i>49</i>
6. CONCLUSIONES.....	51
7. BIBLIOGRAFÍA.....	53

Índice de Cuadros y Gráficos

FIGURA 1. EUSTRÉS Y DISTRÉS. EFECTOS DEL ESTRÉS	18
FIGURA 2. TIEMPO DESTINADO AL TRABAJO/FAMILIA.	20
FIGURA 3. TENSIÓN CAUSADA POR EL TRABAJO/FAMILIA.	20
FIGURA 4. EMPLEO, DESEMPLEO E INACTIVIDAD DE HOMBRES Y MUJERES, BASADO EN LA CUALIFICACIÓN.	23
FIGURA 5. HORAS DESTINADAS AL TRABAJO REMUNERADO Y NO REMUNERADO EN FUNCIÓN DEL TIPO DE HOGAR. TABLA 1	24
FIGURA 6. % DE HOMBRES Y MUJERES QUE NO PUEDEN GESTIONAR SU JORNADA.	34
FIGURA 7. TRABAJADORES ENTRE 25-49 AÑOS EN ESPAÑA, DINAMARCA, SUECIA Y FINLANDIA.	43
FIGURA 8. % DEL PIB DESTINADO A SERVICIOS SOCIALES PARA LAS FAMILIAS.	45
FIGURA 9. % DE TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL	46
FIGURA 10. DURACIÓN DE LOS PERMISOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD.....	48
FIGURA 11. % DE MENORES DE 3 AÑOS CUBIERTOS POR SERVICIOS DE CUIDADO Y EDUCACIÓN.	50
FIGURA 12. % DEL PIB DESTINADO A AYUDAS MONETARIAS PARA FAMILIAS	51

Índice de Tablas

TABLA 1. REPERCUSIÓN QUE HA TENIDO EL CUIDADO DE HIJOS MENORES EN EL TRABAJO DE HOMBRES Y MUJERES.....	32
TABLA 2. TASA DE NATALIDAD E ÍNDICE DE FECUNDIDAD.....	49

Resumen

En este Trabajo de Fin de Grado (TFG) vamos a comenzar a explorar el tema de la conciliación familiar, personal y laboral mediante una base teórica. Analizaremos la ética empresarial y la responsabilidad social corporativa, estudiando el origen y la evolución de la conciliación para poder entender el conflicto laboral-personal existente. Intentaremos contextualizar la situación actual en la que se encuentra la conciliación y su repercusión.

Una vez estructurada el marco teórico, pasaremos a examinar de forma descriptiva las medidas legales para favorecer y promover la conciliación familiar en España. Para posteriormente, examinar el conflicto dentro de la Unión Europea y realizar una comparativa entre los Países Nórdicos y España.

Palabras clave: *conciliación familiar-laboral, medidas de conciliación, flexibilidad, igualdad de género.*

Abstract

In this essay, we will begin to explore the theme of family, personal and work conciliation on a theoretical basis. We will analyse business ethic and corporate social responsibility, investigating the origin and evolution of conciliation in order to be able to fully understand the existing labour-personal conflict. We will try to contextualise the current situation in which the conciliation is found and its impact.

Once the theoretical framework has been structured, we will look in a descriptive way at the legal measures to promote and develop conciliation in Spain. Subsequently, we will examine the conflict within the European Union and make a comparison between the Nordic countries and Spain.

Keywords: *labour-family conciliation, conciliation measures, flexibility, gender equality,*

1. Introducción

La conciliación de la vida profesional y personal de los trabajadores es un tema que ha sido objeto de numerosas investigaciones en la última década, y que continúa teniendo gran relevancia en la actualidad. La razón principal de su importancia reside en el hecho de que es considerado una necesidad social básica, al combinar dos de los aspectos más importantes en la vida de un ser humano. La repercusión de este dilema no se limita al ámbito social, sino que sus efectos se extienden al desarrollo económico y demográfico de un país.

El frenético ritmo de vida que imponen las sociedades modernas ha generado un conflicto en la armonía de estas dos dimensiones. La imposibilidad de alcanzar un balance entre ambas provoca un malestar que se ve reflejado tanto en el desempeño de sus tareas profesionales como en la evolución de sus relaciones personales, lo que implica un problema bidireccional (Pérez-Perez, 2017). Las altas exigencias laborales a las que nos enfrentamos actualmente han supuesto una intromisión de la esfera profesional en la familiar, mientras que las altas demandas familiares interfieren con el progreso profesional, lo que termina afectando negativamente al bienestar de los empleados.

Este conflicto surge gracias al avance social en igualdad de género que tuvo lugar durante el siglo XX, cuando se produjo la entrada de la mujer en el mundo laboral. Durante este siglo, la inserción de la mujer en el trabajo creció exponencialmente como consecuencia de los conflictos bélicos internacionales, donde las mujeres jugaron un papel fundamental manteniendo la producción de los países (Fernández, 2018). Esto supuso el inicio de un cambio social del modelo tradicional de familia, en el cual el hombre era el encargado de ir a trabajar y obtener dinero, mientras que la profesión de la mujer consistía en el cuidado de los hijos y las labores domésticas. La progresión de las sociedades ha logrado que este modelo injusto y discriminatorio por razón de género haya ido desapareciendo. La realidad es que el problema familiar-laboral surge con el acceso al mercado laboral de los dos integrantes de la pareja, puesto que, comienzan a verse condicionados por las altas responsabilidades de las exigencias de ambos mundos.

Con la entrada del Tratado de Ámsterdam en 1997 la comunidad europea incorpora un apartado que versa sobre la conciliación del trabajo y la vida familiar, promoviendo el desarrollo sobre este tema. En el conflicto profesional-familiar España se ha visto resentida por la dictadura franquista que tuvo lugar durante el último siglo, al causar un retroceso en el acceso laboral de las mujeres. Esto ha dado lugar a que España sea uno de los países europeos más descontentos en lo que a la conciliación se refiere. Un 13% de la población está disconforme con el balance de ambos aspectos en su vida, mientras que en el resto de los países europeos esa cifra no alcanza el 10% (Gil, 2019).

La evolución de las políticas de conciliación europeas no ha seguido un proceso lineal e igualitario en todos los países miembros. Nuestra nación se ha quedado rezaga en comparación a nuestros vecinos europeos en políticas de satisfacción social, sobre todo si la comparación lo hacemos con los países nórdicos. Estos países tradicionalmente han tenido una importante consideración por las políticas sociales (Campillo, 2019). La cooperación del gobierno en países como Dinamarca, Suecia o Finlandia en la consecución de la igualdad de género y la conciliación profesional y personal ha sido total. Las medidas sociales adoptadas por los países nórdicos han pasado a formar parte de su cultura, fomentado por el respaldo que han obtenido del gobierno y de las empresas y que ha llevado a que la sociedad lo interiorice. Esto los ha llevado a ocupar los primeros puestos en el ranking de países más felices del mundo (Finlandia el primero, Dinamarca el segundo y Suecia el séptimo), lo que a su vez suele conllevar unos mejores resultados económicos y una mayor eficiencia (Helliwell et al, 2020).

1.1 Objetivo del trabajo

El propósito principal de mi trabajo de fin de grado consiste en estudiar e investigar los principales efectos causados por el conflicto profesional-personal, de manera que nos permita identificar los problemas e inconvenientes que pueda generar en los trabajadores.

De igual forma, se pretende examinar las distintas políticas e instrumentos, así como los avances en el ordenamiento laboral que sirvan para facilitar la armonía

de la vida laboral y familiar de los trabajadores. Para alcanzar este objetivo tendremos que exponer, investigar y valorar los acuerdos, medidas y normas más trascendentales en el desarrollo de la conciliación de la vida laboral y privada.

Una vez asentados las distintas medidas sociales en España, procederemos a realizar una comparación con los países nórdicos, con la finalidad de poder contrastar las actuaciones de los países europeos más adelantados con las nuestras. Para lograr este objetivo, tendremos que estudiar las medidas sociales más exitosas implantadas en Suecia, Finlandia o Dinamarca y ver el efecto que han generado en sus sociedades.

1.2 Metodología

La metodología que vamos a seguir consistirá en una introducción del tema para asentar una base teórica y así poder conocer la situación. Nuestro marco teórico comenzara por una exposición del origen ético de la conciliación, para continuar con una definición de la conciliación profesional, personal y familiar que nos permita identificar las aspiraciones que queremos alcanzar. Realizaremos un trabajo profundo de investigación de la situación laboral existente para conocer a la situación a la que nos enfrentamos. De la misma manera, tendremos que acometer un análisis exhaustivo de las medidas utilizadas para lograr compatibilizar la vida profesional y familiar de los trabajadores, tanto en España como en los países nórdicos. Para poder lograr estos objetivos, tendremos que proceder a una observación de la distinta literatura que verse sobre este tema, lo que implica libros, revistas, artículos de prensa, páginas web, informes...

1.3 Justificación del tema

La relevancia de este trabajo reside en la inclusión de la mujer en el mundo laboral, esto ha significado una de las mayores transformaciones sociales de los últimos años en nuestro país. Hemos podido observar una evolución del modelo

de familia tradicional, donde el hombre acudía al trabajo mientras que la mujer se ocupaba principalmente del cuidado de los hijos y de las tareas domésticas, por lo que, la conciliación no era necesaria.

Actualmente, hemos conseguido dejar atrás esa sociedad anticuada para alcanzar un modelo social en el cual las mujeres están cada día más involucradas en el desarrollo laboral, familiar y personal (Aguilera Izquierdo, 2007). Como consecuencia de este avance han surgido nuevas demandas en lo referente a la conciliación de la vida privada y laboral de los trabajadores que han de ser resueltas. Consideramos esencial el desarrollo de determinadas políticas que consigan satisfacer estos nuevos desafíos laborales, y comprobar si realmente la conciliación entre la vida profesional y familiar de los trabajadores se ha conseguido mediante los instrumentos utilizados por los agentes estatales y comunitarios.

El problema y la principal justificación del tema es que la satisfacción de esta necesidad básica en muchas situaciones no se ha conseguido lograr. Por ese motivo, es necesario realizar una investigación para determinar que problemas genera este conflicto, que medidas e instrumentos estamos aplicando para tratar de solucionarlo, y en qué manera podemos mejorar. Para este último objetivo es imprescindible observar a los países más avanzados en esta materia, para poder identificar sus aciertos y poder de ese modo poder alcanzar la armonía entre las responsabilidades personales y laborales.

1.4 Estructura

Este trabajo de fin de grado se va a asentar en una estructura cinco partes y una conclusión. La primera parte del trabajo va a consistir en una introducción al tema, en donde vamos a determinar los objetivos del trabajo, la metodología que vamos a seguir para intentar alcanzarlos y una justificación de la relevancia del tema de estudio. Tras haber introducido el tema, vamos a construir el trabajo a través de una base teórica que la vamos a encontrar en la segunda parte del texto. En el marco teórico, vamos a definir el concepto de la conciliación familiar-labora, mencionando la ética empresarial y la Responsabilidad Social

Empresarial, y vamos a estudiar el origen del conflicto y su normativa legal. En la tercera parte, pretendemos profundizar en la conciliación, examinando sus efectos, y el beneficio o perjuicio que supone para trabajadores y empresas, así como la situación actual de la mujer. Conocer la situación actual de la conciliación es importante, para poder luego dirimir las distintas políticas y medidas de conciliación que están al alcance de los trabajadores y empresarios. Finalmente, vamos a trasladar el conflicto familiar-laboral al marco europeo donde analizaremos la evolución de los instrumentos de conciliación en Europa, para terminar con una comparación de España y los países nórdicos en determinadas medidas.

2. Marco Teórico

2.1. Ética Empresarial y la Responsabilidad Social Empresarial

La ética empresarial y la responsabilidad social empresarial son dos doctrinas que buscan alcanzar la conciliación entre los aspectos profesionales y familiares de los individuos.

Partiendo de la concepción de la ética como la ciencia que estudia la conducta humana para orientar de manera indirecta sus acciones, llegamos a la ética empresarial. El origen de la preocupación por la ética empresarial radica en la demanda social ante las actuaciones de las empresas que se consideran inmorales (Martínez, 2011). Por tanto, podemos entender la ética empresarial como una herramienta utilizada para resolver los problemas que puedan generar las actuaciones de las empresas. En esta reflexión se encuentra la importancia fundamental de la ética empresarial en la conciliación, puesto que, es una de las llaves para solventar los perjuicios derivados de las organizaciones empresariales en los núcleos familiares.

Como toda ciencia social la ética puede no ser exacta, debido a la evolución que puede sufrir con el tiempo. Existen varios presupuestos y distintas concepciones, sin embargo, en el modelo de ética económica y empresarial hay suficientes evidencias que determinan que, en cualquier establecimiento empresarial, deben

tener en consideración cinco aspectos básicos para gestionar la ética empresarial (Gonzalez, 2007):

- La gestión de los valores, normas y principios generales se convierte en una necesidad para las empresas que quieran mantener un proyecto en el medio y largo plazo.
- Todas las organizaciones empresariales son agentes morales de decisión y actuación, de la misma manera que las personas.
- Que la actividad empresarial no se produce en el vacío social, aunque sea una empresa privada sus repercusiones son públicas.
- Que aquello que sea moralmente exigible debe de ser identificado en un dialogo con los afectados por la decisión, norma o institución, en condiciones de igualdad, simetría e inclusión.
- Cualquier ética económica y empresarial debe de tener presente que una reflexión en el nivel organizacional debe ir acompañada de una reflexión crítica en el nivel de los sistemas sociales, económicos y políticos.

Consecuentemente, podemos observar que la ética empresarial busca obtener un reconocimiento y un respeto en la dignidad y los derechos de los trabajadores y el resto de afectados por la actividad económica. Trata de alcanzar una solidaridad entre las empresas y los denominados “stakeholders” para lograr un bienestar social común a través de la transparencia y la moralidad en las decisiones adoptadas.

La noción de la responsabilidad social de las empresas surge entorno a los años cincuenta. La repercusión y la importancia que ha tenido desde entonces se puede simplemente percibir con el hecho de que hoy en día es una parte primordial en la estrategia de casi todas las empresas. La responsabilidad social corporativa se podría definir como el compromiso que tienen las organizaciones

empresariales con los valores éticos y el desarrollo sostenible, incluyendo en sus políticas estratégicas la protección medioambiental, el bienestar de la comunidad social y el impulso económico (Martínez, 2005). Básicamente, se puede entender como el deber empresarial de mejorar la vida de los individuos dentro de su zona de actividad.

La responsabilidad social empresarial comenzó siendo una teoría microeconómica, en donde solo se dedicaba atención a los accionistas, a los productores y compradores. Sin embargo, este planteamiento inicial evolucionó aumentando el espectro de las personas afectadas, incluyó en su reconocimiento a los denominados “stakeholders”. Los “stakeholders” estarían formado por los empleados, los clientes, los proveedores, competidores, la comunidad inmediata y la sociedad en general (Martínez, 2005). Ambas teorías, entendían que las empresas debían de valorar las repercusiones que podían tener las decisiones empresariales tanto en el seno de la organización, en la consecución de los objetivos y propuestas fijadas, y en el desarrollo cotidiano de la vida de los individuos.

Esta valoración se debe de realizar para cuatro dimensiones distintas en la responsabilidad social corporativa (Cancino, 2008):

- Responsabilidades Económicas: obtener rentabilidad para los accionistas, dar buenos trabajos a los empleados y producir productos de buena calidad para los clientes
- Responsabilidades Legales: cumplir con las leyes y las reglas establecidas.
- Responsabilidades Éticas: garantizar la moral de la empresa realizando lo que es correcto y justo, evitando generar daños a terceros.
- Responsabilidad Filantrópica: contribuciones voluntarias a la sociedad, dándole tiempo y dinero como una buena obra.

Es indudable que ambas posturas persiguen la consecución del bienestar social y que en ambas la satisfacción de los trabajadores es un objetivo vital. Desde el punto de vista económico, es completamente comprensible, dado que, a pesar de los nuevos avances tecnológicos lo que termina marcando la diferencia son las personas. Existen numerosos estudios que se encuentran en contraposición acerca de la idea que considera que la satisfacción laboral aumenta el rendimiento individual de los trabajadores. No obstante, es lógico que cuanto más positiva sea la experiencia laboral del empleado mayor será su compromiso, su motivación y por ende su productividad (Fernández, 2020). Es por ello necesario, que desde las altas esferas empresariales se produzca la valoración de las acciones de responsabilidad social corporativa, junto con la aplicación de la ética empresarial para reconocer los problemas y las necesidades singulares de los trabajadores. De esta forma, se podrá alcanzar la satisfacción laboral de cada trabajador empleando los instrumentos y medidas adecuadas para cada situación.

2.2. Antecedentes y evolución del conflicto profesional-personal

El conflicto entre las dimensiones personal y profesional ha sido un objeto de estudio relativamente reciente, puesto que, tradicionalmente había una clara diferenciación en las responsabilidades familiares y laborales sujetas a la división de roles en función del género, lo que conllevaba que no se produjera este problema. El origen del ideal familiar tradicional se encontraba en la concepción de familia de la burguesía comercial, industrial y financiera de la segunda mitad del siglo XIX (Caamaño, 2010). Esta concepción establecía una diferencia en las responsabilidades del varón y de la mujer. Las labores de la mujer consistían principal y únicamente en el cuidado del hogar y las tareas domésticas, entre las que se podían diferenciar el cuidado de los hijos, la alimentación y la limpieza. En contra, la tarea primordial del hombre era ser el sustento económico de la familia, lo que se conoce como el *male breadwinner*. En consecuencia, se producía una distribución de las responsabilidades familiares y profesionales, en donde cada sujeto se dedicaba íntegramente a una labor alcanzado un equilibrio que no permitía que surgiera el conflicto.

Sin embargo, este modelo de familia tradicional suponía una vulneración de los derechos de la mujer, por lo que gracias a las reivindicaciones sociales de la primera mitad del siglo XX se consiguió dejar atrás este modelo obsoleto. Asimismo, este conflicto ha ido ganando importancia social con la evolución de la sociedad, la integración de la mujer en el mercado laboral se puede considerar como el punto de partida, pero las familias monoparentales, una mayor implicación del hombre en la unidad familiar y otros aspectos sociales han obligado a la adopción de medidas de conciliación y de disposición legales que den respuestas a las dificultades generadas. (Sabater, 2014).

2.3. La entrada de la mujer en el mundo laboral y la pareja de doble ingreso

La figura de la mujer trabajadora aparece por primera vez, con excepción de las labores domésticas, campestres o como criadas con la Revolución Industrial del siglo XVIII. Esta revolución es considerada un proceso de transformación económica y social, dado que, apareció una nueva clase social, la mujer obrera. La mujer junto con los niños fue contratada en las fábricas de producción al ser una mano de obra más barata. Sin embargo, la incorporación real de la mujer no termino de llegar hasta la explosión de la Primera Guerra Mundial consolidándose durante la Segunda Guerra Mundial, ante la falta de trabajadores al estar los hombres luchando. Este periodo fue decisivo para que la mujer lograra autonomía real, ya que supuso un nuevo posicionamiento de la mujer en la esfera laboral, donde comenzó a reclamar legítimamente participación en los trabajos. De esta forma, rompió con las barreras y los límites impuestos por los hombres demandando mayores poderes sociales, políticos y económicos. (Caamaño, 2010). En España, esta evolución social se vio ralentizada por la guerra civil que supuso la suspensión del proyecto de igualdad de género y devolvió una concepción más tradicional del papel de la mujer durante la Dictadura de Franco. Con el final de la Dictadura y con la transición democrática

de España mediante la promulgación de la Constitución de 1978 se recoge la igualdad de entre hombres y mujeres en el artículo 14.

La incorporación de la mujer ha resultado en la aparición de parejas de doble ingreso (*dual-earner*) que han necesitado ajustar el rol de cada uno en lo respectivo a trabajo-familia, como consecuencias de las limitaciones en recursos de tiempo, energía o dinero (Martin et al, 2009). Esto genera una tensión derivada de la necesidad de alcanzar un equilibrio para poder afrontar ambos aspectos esenciales en el ser humano, generada por la existencia de una doble jornada laboral (Sabater, 2014). Wiersma consigue identificar distintas estrategias implementadas por las parejas analizando sus conductas en la búsqueda de una mejora organización familiar que reduzca el conflicto provocado (Martin et al, 2009):

- División y reparto de las tareas domésticas.
- Mantener o disminuir las relaciones sociales.
- Rotación de la pareja en los distintos roles.
- Competición entre las partes de la pareja.
- Evitar dilemas normativos ignorando las expectativas sociales.
- La reubicación o el traslado.

2.4. Concepto de la conciliación familiar-laboral

Una vez hemos analizado los orígenes de la conciliación familiar-laboral, es apropiado que aportemos una definición. La Real Academia Española define la conciliación de la vida familiar y laboral como "*La participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes*".

El objetivo de la conciliación lo podríamos definir como *“la construcción de una carrera profesional satisfactoria, el aprovechamiento de las actividades culturales y de ocio, ejerciendo un papel activo en la sociedad, el desarrollo de una vida plena equilibrada y sin discriminación, basada en un reparto equitativo de tareas y en medidas laborales que la favorezcan junto a leyes que la sustenten”* (Carraza, 2008). Al final lo que se pretende conseguir mediante la conciliación personal, familiar y laboral es brindar tiempo a los trabajadores para que puedan compatibilizar su carrera profesional, los cuidados familiares y su propio tiempo de ocio, formación o descanso (Facto, 2018)

La conciliación familiar, laboral y personal es un derecho que corresponde a todas las personas por igual, y que se debe de ejercitar con total independencia de género, así queda recogido en la ley. Se entiende también como una medida para obtener igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Para el ejercicio de la conciliación de las distintas facetas del trabajador es necesario que participen diversos agentes para que pueda llegar a ser eficaz. Tanto las organizaciones empresariales, como las administraciones públicas deben de estar concienciados de implementar las políticas necesarias para lograrlo. De nada sirve que un trabajador busque conciliar los distintos aspectos de su vida, si la empresa para la que trabaja solo busca obtener rendimientos económicos sin tener en consideración las amenazas que el conflicto familiar-laboral supone.

2.5. La conciliación recogida en la Ley

La conciliación de la esfera profesional y personal de los trabajadores es un derecho que todos los ciudadanos poseen, por tanto, se encuentran regulado de diversas maneras tanto en las leyes nacionales como en las europeas.

La primera normativa legal que debemos mencionar es el Estatuto de Trabajadores publicado en 1980 en el Boletín Oficial del Estado. Este cuerpo normativo recoge los derechos laborales de los trabajadores, así como sus

obligaciones y ciertas prohibiciones. Su función principal consiste en proteger a los trabajadores, al ser considerados la parte débil en el contrato laboral, estableciendo unas condiciones básicas y mínimas para el desempeño profesional.

El Estatuto de los Trabajadores se ha visto modificado con el paso de los años, y también se ha completado con otras leyes. En materia de conciliación la ley principal es la Ley 39/1999 que normaliza las medidas e instrumentos de armonización familiar y laboral promoviendo la conciliación. Nos ha llamado la atención el preámbulo de la ley, donde se exponen los motivos de esta y donde se menciona el artículo 39.1 de la Constitución Española que recoge el “deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia”¹. También es relevante la mención que hace del artículo 14 y del 9.2 de la Constitución en favor de la igualdad. El objetivo de esta ley era hacer frente a las nuevas realidades sociales del momento, mediante la tramitación de las modificaciones necesarias, promoviendo la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

La última idea tiene una vinculación directa con la Ley Organiza 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El fin primordial de esta ley no es otro que la igualdad de oportunidades entre ambos géneros. Sin embargo, también contiene diversas mejoras en los instrumentos de conciliación para alcanzar una equivalencia real (Añon Roig & Alfonso Mellado, 2009). Algunas mejoras suponen avance más moderno de las medidas de conciliación como mayor presencia femenina en puestos de altos cargos directivos. Aunque, esta ley ha sido modificada por el Real Decreto Ley 6/2019 buscando una definitiva igualdad de trato y de oportunidades en el empleo.

Otro Real Decreto Ley que fue fundamental en la conciliación del trabajo y la vida personal de los empleados fue el publicado el 11 de febrero en el Boletín Oficial del Estado. El Real Decreto Ley 3/2012 nació como una medida urgente frente a la crisis del 2008, supuso una reforma de gran envergadura del mercado laboral ofreciendo una mayor flexibilidad a los empresarios en materia

¹ Preámbulo, Exposición de Motivos. Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

contractual. Esto supuso grandes avances de conciliación puesto que uno de los objetivos era incentivar la flexibilidad dentro de las organizaciones empresariales (horarios de trabajo y remuneraciones) pero también la flexibilidad externa buscando una gestión efectiva del trabajo.

Queremos mencionar el aspecto fundamental que han jugado los distintos sindicatos en la promulgación de estas leyes. Muchas medidas reguladas por estas leyes han sido presentadas por los sindicatos.

3. Conciliación de la Vida Familiar-Laboral

3.1 Situación en España

La tensión creada por la necesidad de poder conciliar al mismo tiempo las obligaciones laborales y personales y las presiones soportadas por las responsabilidades en los dos ámbitos, genera un gran estrés entre los trabajadores.

Un estudio realizado por la plataforma InfoJobs revela que el 45% de la población ocupada en España se marcó como propósito de año nuevo en 2020 no estresarse. Al analizar estos datos teniendo en cuenta el género de las personas encuestadas, el porcentaje de mujeres que ambiciona no estresarse sube hasta el 51%, mientras que el porcentaje de los hombres se reduce en casi 10 puntos porcentuales hasta el 37% (Estévez, 2019). España encabeza el ranking europeo en estrés laboral con un porcentaje de trabajadores padeciéndolo de casi el 60%. Esto supone casi un 10% más que la media europea. (Mejuto, 2019). Según datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) un 40% de los trabajadores y más del 50% de los empresarios han confesado sufrir estrés.

La Organización Mundial de la Salud define el estrés laboral como la falta de conocimientos y capacidades del trabajador antes las exigencias y presiones que debe de afrontar en su puesto de trabajo (Cox et al., 2004). Consideramos que esta definición no termina de cubrir todo el espectro conceptual que conlleva el

estrés laboral, dado que, *“el estrés laboral debe de ser considerado como el resultado de la relación o transacción entre el individuo y el entorno laboral”* (Vidal, 2019). Realmente el estrés es un estado en el que vive el individuo provocado por su entorno organizacional, laboral y personal, que supone una amenaza para su salud psíquica y física, y que con el tiempo se puede llegar a convertir en una enfermedad.

El problema del estrés laboral no se limita solamente a la persona que lo sufre, sino que, indirectamente supone un negativo impacto económico para la empresa que lo tiene contratado. Como expondremos a continuación las consecuencias del estrés laboral suponen cansancio, imposibilidad de concentración o de tomas decisiones correctas, por tanto, la productividad del empleado se verá mermada. Según la Red de Empresas Saludables cuanto mejor sea la salud del trabajador y más feliz sea dentro del empresa, su tiempo efectivo trabajando es más del doble aumentado su productividad, su sentimiento de arraigo en la empresa será mayor, y tendrá un 65% más de energía (Monroy, 2020).

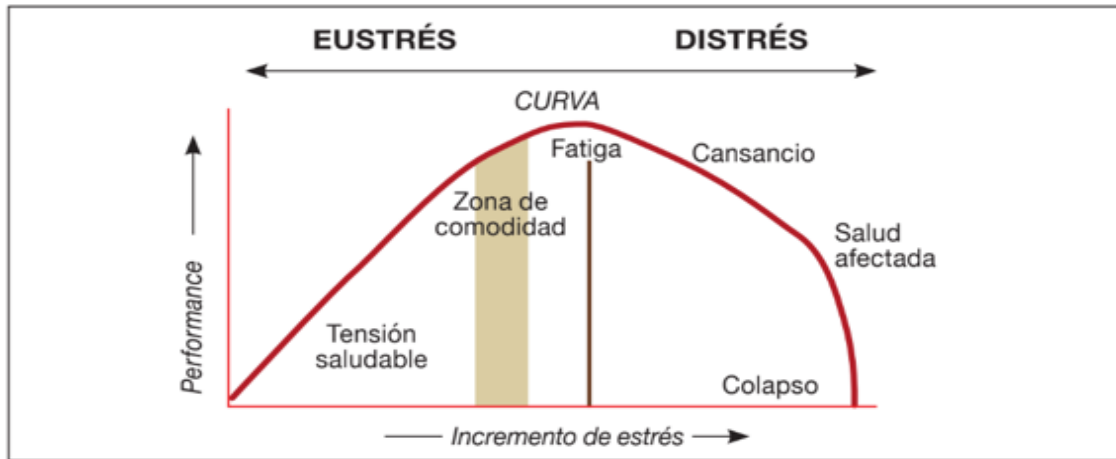
3.1.1 Causa y efectos generados por el estrés laboral

Entre las primeras causas que generan estrés laboral encontramos el volumen y el ritmo del trabajo, grandes cantidades de trabajo o con plazos muy estrictos suele implicar que el ritmo de vida del trabajador sea frenético. Lo mismo sucede con los horarios de trabajo. Cuando el horario de trabajo es inflexible, o supone largas jornadas que conllevan a trabajar fuera del horario establecido, o cuando es imprevisible lo normal es que se traduzca en altos niveles de tensión entre los trabajadores (Cox et al. 2004).

Al final en ambas situaciones, la dimensión profesional se entromete en la personal desestabilizando a la persona y provocando distintos efectos. El más habitual es la angustia, pero también puede provocar comportamientos disfuncionales y afectar negativamente a la integridad psíquica y física (Cox et al. 2004). Extremas y prolongadas exposiciones al estrés laboral pueden causar

trastornos psicológicos (depresión, fatiga o colapso) y otras patologías como cardiopatías, aumento de la tensión arterial o problemas gastrointestinales.

Figura 1. Eustrés y Distrés. Efectos del estrés



Fuente: El estrés laboral: Análisis y prevención, escrito por Victor Vidal

A través de esta ilustración queremos resaltar diversos hechos. El primero es que los seres humanos no pueden evitar el estrés, es un estado con el que convivimos diariamente, y al que nos tenemos que enfrentar a todas horas. Lo segundo, es que el estrés no afecta a todo el mundo de la misma manera, y mientras que a unos les puede provocar dificultades para concentrarse o pensar lógicamente, a otros les puede servir como fuente de energía para cumplir con las metas. Finalmente, como muestra la imagen existe un estrés positivo, conocido como eustrés y que nos sirve como motor para realizar todas nuestras obligaciones diarias.

3.1.2 Estudio en la Universidad de Antioquia

En la universidad de Antioquia en Colombia se realizó el siguiente estudio para cuantificar la percepción que tenían sus empleados en el conflicto familiar-laboral (Gutiérrez et al. 2017).

La investigación se cometió a través de la ejecución 5 pasos, donde nos vamos a enfocar principalmente en la estrategia de la investigación. Uno de los aspectos más importantes era la configuración del grupo objeto de estudio. Se delimitó un grupo en función de distintas variables demográficas como la edad, el género, la responsabilidad de tener personas al cargo tanto hijos, personas discapacitadas o adultos, su estado civil, y otras en función de su trabajo en la universidad: su cargo, su jornada laboral y antigüedad. Participaron 178 colaboradores, donde el 70% tenía entre 1 y 3 personas a su cargo, el 64% eran mujeres y el 56% tenían hijos. Una vez definido el grupo, se determinaron 6 esferas de conflicto, que dio lugar a 12 variables:

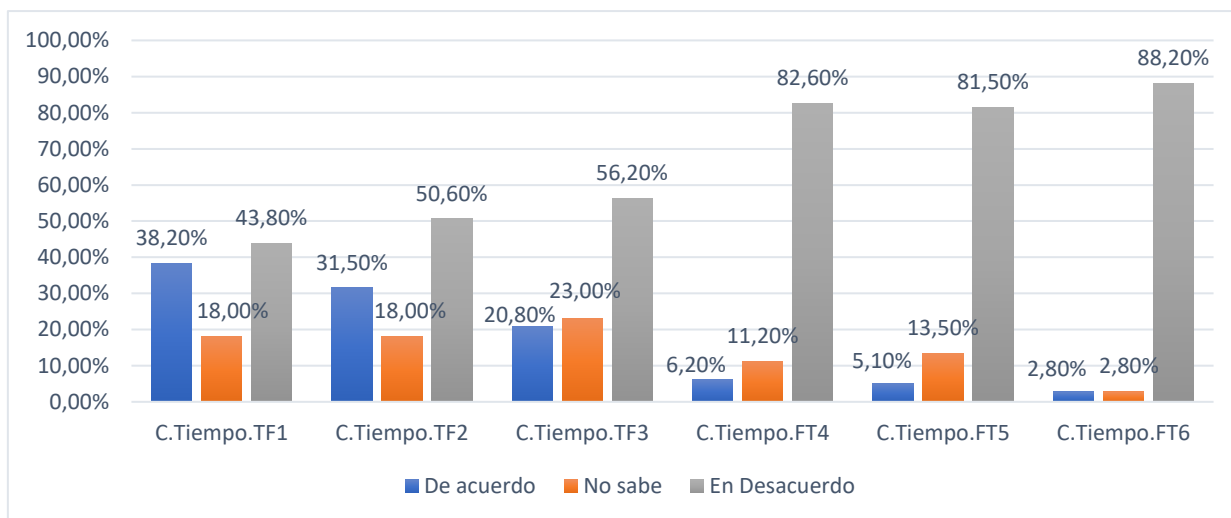
1. *C.Tiempo.TF1*: tiempo dedicado al trabajo que interfiere con la familia en relación con el tiempo.
2. *C.Tiempo.TF2*: tiempo dedicado al trabajo que interfiere con la familia en relación con la tensión.
3. *C.Tiempo.TF3*: tiempo dedicado al trabajo que interfiere con la familia en relación con el comportamiento.
4. *C.Tiempo.FT4*: tiempo dedicado a la familia que interfiere con el trabajo en relación con el tiempo.
5. *C.Tiempo.FT5*: tiempo dedicado a la familia que interfiere con el trabajo en relación con la tensión.
6. *C.Tiempo.FT6*: tiempo dedicado a la familia que interfiere con el trabajo en relación con el comportamiento.
7. *CTensionTF7*: tensión experimentada en el trabajo que interfiere con la familia en relación con el tiempo.
8. *CTensionTF8*: tensión experimentada en el trabajo que interfiere con la familia con relación con la tensión.
9. *CTensionTF9*: tensión experimentada en el trabajo que interfiere con la familia en relación con el comportamiento.
10. *CTensionTF10*: tensión experimentada en la familia que interfiere en el trabajo en relación con el tiempo.

11. *CTensionTF11*: tensión experimentada en la familia que interfiere en el trabajo en relación con la tensión.

12. *CTensionTF12*: tensión experimentada en la familia que interfiere en el trabajo en relación con el comportamiento.

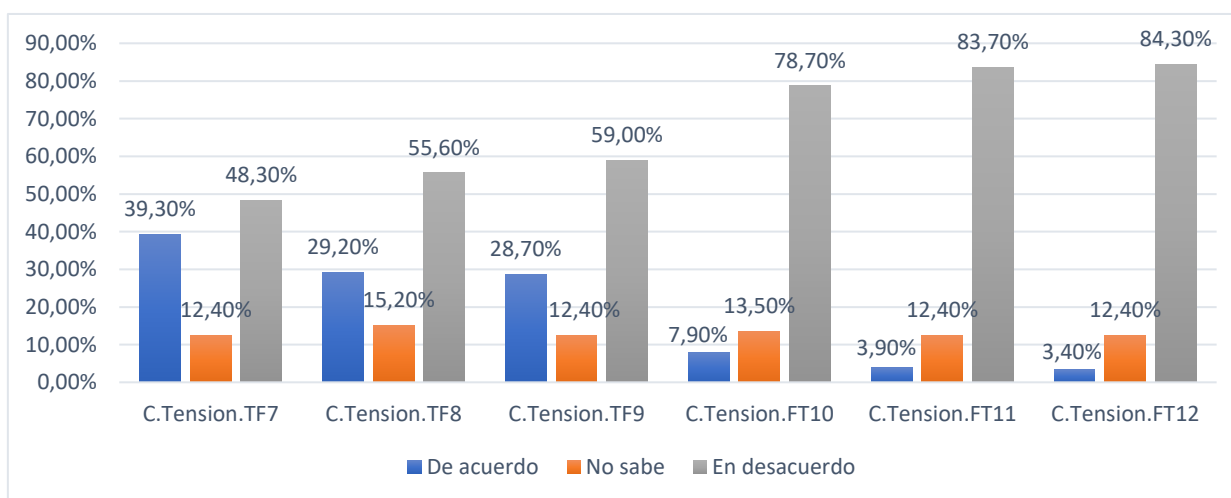
Figura 2. Tiempo destinado al trabajo/Familia.

Tiempo destinado al trabajo/Familia.



Fuente: *Elaboración propia, datos obtenidos de (Gutiérrez et al. 2017).*

Figura 3. Tensión causada por el trabajo/Familia.



Fuente: *Elaboración propia, datos obtenidos de (Gutiérrez et al. 2017).*

Los resultados obtenidos en esta investigación aportan datos que prueban que el tiempo destinado al trabajo afecta al ámbito familiar (C. Tiempo.TF 1, 2 y 3) provocando un conflicto. Para el 38% de los encuestados el tiempo es el origen de este problema, puesto que, les imposibilita dedicarles más tiempo a sus familias y realizar aquellas actividades de índole familiar. Mientras que el 31.5% y el 20.8% considera que su trabajo afecta a su familia debió a la tensión y el comportamiento que les provoca, entendiéndolo como el estrés y el cansancio. Las mismas conclusiones podemos sacar de la tensión generada por el trabajo respecto del tiempo dedicado a la familia, a la tensión y al comportamiento, empero, señalar que en esta categoría el % de desacuerdo es mayor.

Es necesario también que destaquemos que, tanto en el tiempo destinado a la familia como la tensión provocada por ella, el porcentaje de personas que consideran que interfiere con su trabajo no supera en ninguna variable el 10%. Esto supone una evidencia clara que en el problema de la conciliación familiar, laboral y personal reside en las ocupaciones profesionales de las personas. Por esta razón, las medidas e instrumentos de conciliación implementados por las empresas son vitales para el bienestar de los trabajadores.

3.2 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral de los trabajadores es un estado positivo esencial tanto para el individuo como para la organización empresarial para la que trabaje. El concepto de satisfacción laboral se podría definir como los sentimientos que inspiran el trabajo propio y el entorno laboral en los trabajadores. (Partlán-Pérez, 2012). La satisfacción de los trabajadores cada vez se ha ido convirtiendo en uno de los temas más importantes para las empresas, porque es una de las causas más significativas en lo concerniente a las rotaciones laborales, al desempeño productivo de los trabajadores, al clima laboral, al absentismo, la eficacia de la organización y la moral de los empleados.

Un entorno laboral positivo no es solo es imprescindible a nivel de resultados, sino que, también es vital que para que haya un sentimiento de vinculación con la empresa. El compromiso organizativo de los empleados es igual de importante que su satisfacción, puesto que, también tiene un impacto fundamental en los ámbitos anteriormente mencionados. La diferencia entre ambos radica en que el compromiso se puede entender como una afectividad global a la organización empresarial, a sus metas y valores, siendo un sentimiento más duradero en el tiempo, mientras que la satisfacción está ligada al entorno y a la naturaleza de las ocupaciones del cargo, teniendo un carácter más efímero (Juaneda Ayensa, & Gonzalez Menorza, 2007).

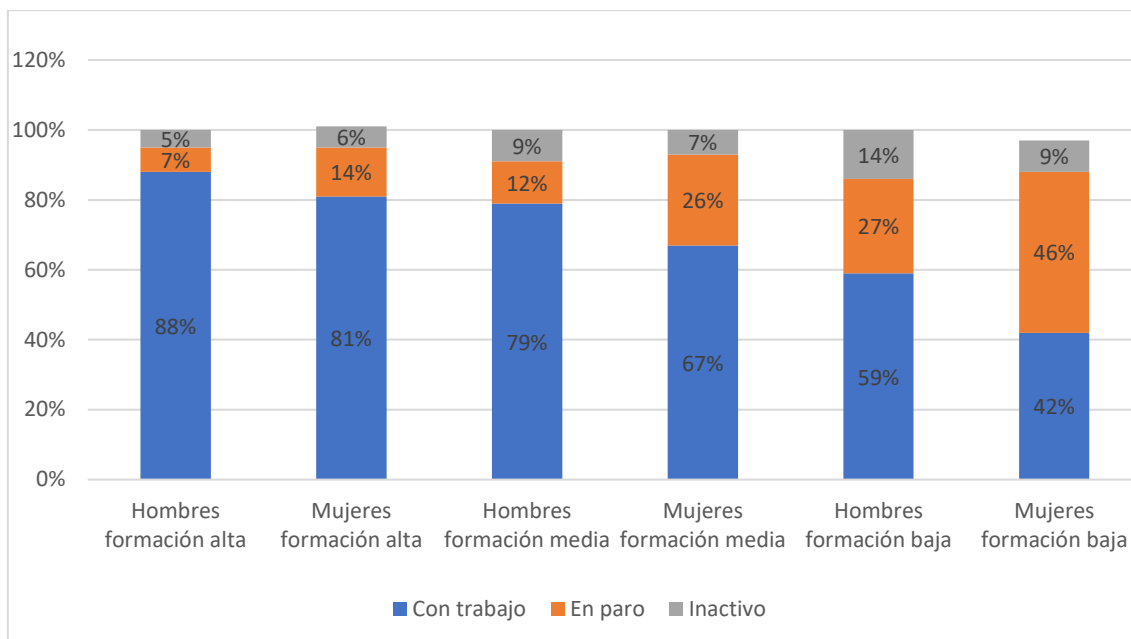
Un programa de medidas beneficiosas para los trabajadores puede ser un medio para promover su motivación y lograr una mayor satisfacción (Nazario, (2006), siendo actualmente las políticas de conciliación uno de los objetivos principales. Además, existen numerosos estudios que demuestran una correlación positiva entre políticas destinadas a la mejora de la satisfacción mediante la innovación y el éxito empresarial (Granados, 2011). Los beneficios para la organización afectan a distintos ámbitos, entre los que podemos encontrar: un crecimiento del funcionamiento financiero aumentando de este modo el valor de mercado de la empresa, una mayor productividad que a su vez conlleva una reducción de costes operativos y de producción, un mayor sentimiento de pertenencia y compromiso en la empresa promovido por una mayor confianza y lealtad en los empleados y una mejoría en la reputación de las empresas (Granados, 2011).

El perjuicio de la insatisfacción laboral se traduce en un coste para el empleador. Los trabajadores no estarán a felices en sus puestos de trabajado, lo que tiene una directa vinculación con la desmotivación, el absentismo, la búsqueda de otro empleo, la falta de puntualidad y no tener una menor dedicación a sus labores (Singh, 2010).

3.3 Situación de la mujer

La incorporación de la mujer al mundo laboral ha significado una de las mayores transformaciones sociales del último siglo. Indudablemente esta transformación ha constituido grandes avances en la igualdad de derechos y oportunidades entre ambos géneros. Pese a este progreso, no se ha logrado extinguir las discriminaciones laborales por razón de sexo en las empresas. Se siguen marcando diferencias ocupacionales entre hombres y mujeres, siendo más notable en las dificultades que tienen las mujeres en tener acceso a puestos de alta dirección o en la brecha salarial, pero también se sigue produciendo esta discriminación de forma horizontal y en una mayor precariedad del empleo femenino (Carrancio Baños, 2018). Esta situación ha sido denominada como 'Techo de Cristal', al consistir en una barrera transparente que sin embargo supone un obstáculo para la igualdad de los derechos de la mujer.

Figura 4. Empleo, Desempleo e Inactividad de Hombres y Mujeres, basado en la cualificación.

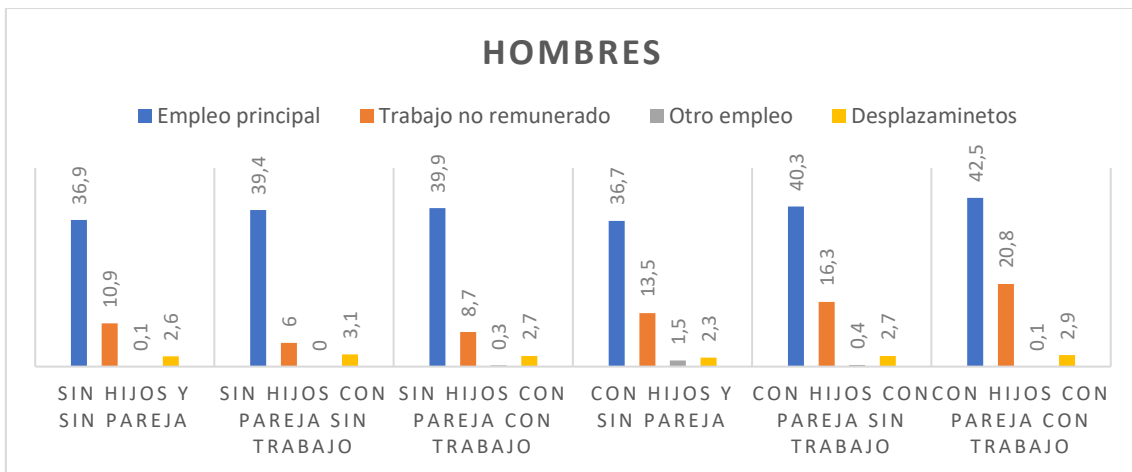
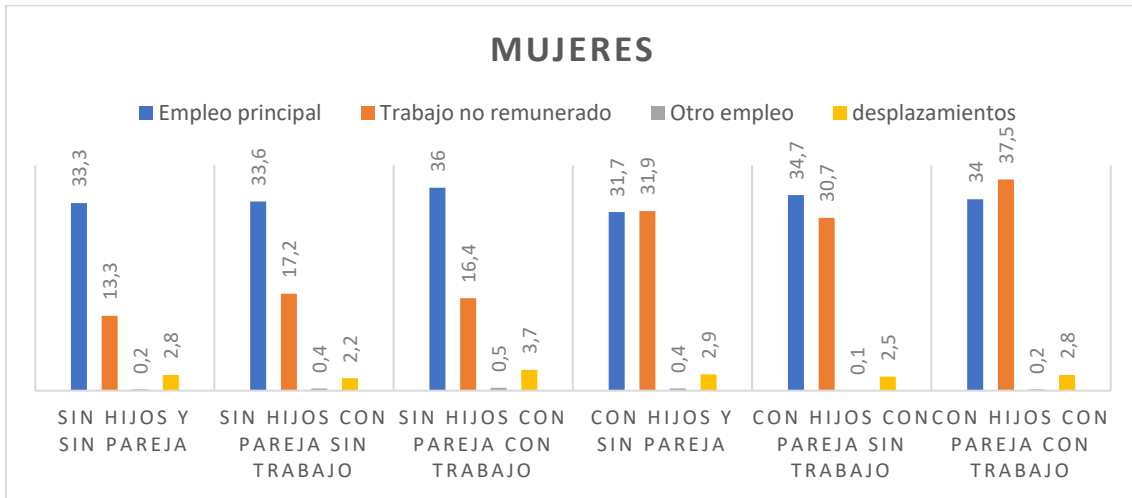


Fuente: Elaboración propia, datos obtenidos de (Wujame, N., 2018)

Estos datos demuestran que sigue habiendo una brecha considerable por razones de sexo. Sobre todo, nos llama la atención el porcentaje de hombres y mujeres en paro con una mínima formación, este dato revela que casi el 50% de las mujeres sin formación no encuentran trabajo mientras que este porcentaje se reduce a la mitad en caso de ser varón. Un dato que recalca este hecho es que la brecha de género de empleabilidad en Europa se sitúa en torno al 12%, asimismo, en 2016 los ingresos brutos por hora de las mujeres en la UE eran un 16.2% inferior al de los hombres (Wujame, 2018).

Las medidas que incentivan la conciliación familiar-trabajo son indispensables para la efectiva obtención de la igualdad de género. Principalmente, las mujeres asumen la responsabilidad del cuidado de los hijos o de las personas dependientes, por eso los instrumentos que fomentan la conciliación permiten a las mujeres alcanzar un mayor equilibrio entre el trabajo y el cuidado de forma directa, o a través de una mejor distribución con su pareja.

Figura 5. Horas destinadas al trabajo remunerado y no remunerado en función del tipo de hogar. Tabla 1



Fuente: Elaboración propia, datos obtenidos de Instituto Nacional de Estadística, INE.

Podemos observar que las mujeres con hijos, tanto con pareja como sin pareja, prácticamente doblan el número de horas dedicadas a trabajos no remunerados, entiendo estos como el cuidado de los hijos y tareas domésticas. Estas cifras claramente apoyan la afirmación anterior de que las mujeres se encargan principalmente del cuidado de las responsabilidades del ámbito personal. Este hecho queda consolidado si nos fijamos en la frecuencia en la que se realizan las distintas tareas de trabajo no remunerado por parte de los hombres y de las mujeres. Casi el 50% de las mujeres trabajadoras (47,4%) realizan diariamente actividades relacionadas con la educación o el cuidado de

sus hijos, mientras que en el caso de los hombres trabajadores este porcentaje apenas supera el 30% (31,5%). Lo mismo sucede con las actividades domésticas solo que la diferencia en este ámbito es abismal, un 77,5% de las mujeres trabajadoras realizan con carácter diario alguna labor domestica por el 32,9% de los hombres trabajadores².

Esto datos demuestran claramente que una de las principales barreras para la mujer es ser capaces de compaginar las altas demandas de su vida personal, con las exigencias que requiere el mundo laboral. En consecuencia, las mujeres que tenga que hacer frente a las responsabilidades de actividades no remuneradas no se incorporan al mercado de trabajo o lo harán con una intensidad menor. Un informe de la Comisión Europea calcula que más del 19% de las mujeres no buscan ni tienen trabajo debido a las exigencias de sus responsabilidades familiares (Wujame, 2018). El mismo informe señala que entorno al 30% de las mujeres trabajan a media jornada, mientras que este porcentaje es solo de un 8% (casi 4 veces menos) para los hombres, esto se debe a que no hay medidas de conciliación o estas son ineficaces, inaccesibles o insuficientes. Esto cifras

3.4 Sujetos que intervienen en la conciliación

La conciliación familiar, personal y laboral es considerada una necesidad social básica en la vida de los trabajadores, es necesario que haya una comprensión y un compromiso por parte de los agentes sociales que interfieren en ella, para que sea realmente eficaz.

El primer agente social responsable de la eficiencia de las políticas conciliadoras son las Administraciones Públicas. Estos entes públicos son los encargados del diseño de las medidas, y de evaluar las necesidades de las situaciones laborales del momento para lograr la máxima efectividad (Carrillo, 2018). Una de las

² Datos obtenidos del INE, se pueden verificar en https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472488&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

funciones primordiales de las Administraciones Públicas es la promoción y el desarrollo de campañas de información y sensibilización de forma general en los ciudadanos y substancialmente dentro de los núcleos de las organizaciones empresariales.

El grupo responsable de la aplicación y la definición de los instrumentos de conciliación son las organizaciones sindicales. Los sindicatos tienen una doble finalidad dentro de la lucha por los derechos de los trabajadores (Martín Artiles & Carrasquer Oto, 2005). Por un lado, persiguen la igualdad entre los derechos y deberes de los hombres y las mujeres a través de políticas de conciliación, al ser uno de los principales medios para reducir la discriminación. Por otro lado, marcan su objetivo en mejorar la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores. Al igual que las Administraciones públicas una de sus principales responsabilidades consiste en informar tanto a trabajadores y empresarios de los distintos derechos de conciliación que existen y del beneficio que implican. Asimismo, durante las negociaciones colectivas impulsan el desarrollo de nuevas medidas propuestas por ellos y el desarrollo de los derechos de los trabajadores.

El tercer gran agente responsable de la conciliación son las organizaciones empresariales y las empresas. Las empresas deben de hacer uso de estas medidas para gestionar la mano de obra de un modo eficaz (Martín Artiles & Carrasquer Oto, 2005). Dentro de este grupo también incluimos a los trabajadores, convirtiéndose en el agente social con mayor influencia en la aplicación de políticas de conciliación trabajo-familia. Destacamos el departamento de recursos humanos dentro de las empresas, al tener responsabilidad directa de la gestión y de la ejecución de acciones que permitan compaginar las dos partes de la vida de sus trabajadores.

4. Medidas e Instrumentos de Conciliación

4.1 Permisos

El primer artículo de la ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras recoge el derecho de tener permisos retribuidos para el cuidado de los hijos recién nacidos. A través de esta ley, se constituye un esquema protector formado por diversas licencias que son incompatibles con el empleo asalariado cuya finalidad es facilitar las necesidades familiares en situaciones determinadas (Pérez Guardo, 2013).

Podemos identificar distintas categorías de permisos, empezando por los permisos de maternidad y paternidad, donde encontramos también los permisos por adopción. Las excedencias para la atención de cuidados familiares o las reducciones de jornada por el mismo motivo. Los permisos por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar y los permisos otorgados por la celebración del matrimonio.

Entre las distintas clases de permisos recogidos en la ley, el permiso parental, el de maternidad y el de paternidad son los permisos más trascendentales a disposición de los padres y madres para los primeros años de la vida de sus hijos. El permiso de maternidad es más antiguo remontándose sus primeros esquemas a finales del siglo XIX, y cuenta con una trayectoria más extendida que el de paternidad que muchas veces es concebido como complementario (Campillo, 2019).

4.1.1 Permiso de maternidad

El permiso de maternidad es un derecho que otorga a las trabajadoras una licencia de descanso y recuperación que cubre la totalidad de cuantía salarial por nacimiento adopción o acogimiento. La finalidad del permiso de maternidad es la protección del derecho de salud de las mujeres embarazadas que acaban de parir a sus hijos, garantizando el descanso durante el periodo de lactancia y la atención de las madres y de los recién nacidos en el periodo posterior al nacimiento con la seguridad de mantener su cargo laboral (Campillo, 2019).

Desde que el Estatuto de los Trabajadores de 1980 estipulara y extendiera los derechos parentales recogidos en las propuestas preconstitucionales, se han introducido grandes modificaciones que se han ido sucediendo con el tiempo, hasta la entrada en vigor el 1 de enero de 2020 del Decreto Ley 6/2019 que

recoge un nuevo modelo de los permisos de maternidad y paternidad. Queremos señalar que estos permisos suponen un instrumento de conciliación de la vida laboral y familiar, y no una mera ayuda por ser padre o madre.

El permiso de baja por maternidad continúa siendo para la madre biológica de 16 semanas, teniendo que hacer uso de forma inmediata y obligatorio tras el parto de 6 semanas, para evitar poner en riesgo su salud y que se garantice la recuperación física. Las 10 semanas restantes son voluntarias, esto implica que la madre puede disponer de ellas plenamente, puede repartirlas equitativamente en periodos semanales ya sea a jornada completa o parcial con el otro progenitor. Otra alternativa sería la utilización del permiso de maternidad a media jornada, esto supondría duplicar las semanas otorgadas por la baja maternal, aunque se requiere que esta opción sea prevista por la empresa. Además, a pesar de que el permiso parental es un derecho individual, es posible que la madre ceda un par de semanas al otro progenitor hasta estar igualados en un permiso de 14 semanas (Gutiérrez, 2020).

En el caso de adopción, los adoptantes tendrán también un permiso de 16 semanas desde la resolución judicial o administrativa que les autorice la adopción. De igual forma, las 6 primeras semanas desde la resolución serán disfrutarse obligatoriamente y el resto disponerlo en la manera que deseen dentro de los 12 meses siguientes a la adopción. En el caso en que tuvieran que desplazarse a un país extranjero para la adopción la ley permite que el permiso se pueda iniciar 4 semanas antes de la resolución.

El permiso de maternidad puede ampliarse dos semanas más de las 16 legalmente reconocidas, en virtud de distintos hechos que deben de considerarse. En caso de que el parto sea múltiple, el permiso se aumenta en dos semanas por cada hijo a partir del segundo. Nacimiento de un hijo en los casos de una familia numerosa, o en una familia monoparental. Y en las situaciones en las que la madre o el hijo nacido tengan una discapacidad del 65

por ciento. Otro de los casos recogidos en donde el permiso se puede extender es que el hijo recién nacido deba ser hospitalizado.³

La cuantía percibida durante el permiso de maternidad equivale al 100% de la base reguladora de la prestación por incapacidad temporal que tenga la madre trabajadora, procedente de contingencias comunes, dado que, salvo las horas de lactancia es la Seguridad Social la encargada del pago de la prestación. Al ser la Seguridad Social y no la empresa la responsable del salario durante el permiso, se exige estar afiliada y en alta y una serie de requisitos de cotización para obtener el subsidio de maternidad, que se determinan teniendo en cuenta la edad de la madre. En caso de ser menos de 21 años no se exige un periodo de cotización, para las madres que tengan entre 21 y 26 años se puede optar entre cotizar 90 días durante los 7 años anteriores al permiso o haber cotizado 180 días durante su vida laboral, para las mujeres con más de 26 años las opciones se mantienen, pero duplicando los días de cotización.

Para disfrutar de la subvención en caso de ser autónomo, han de cumplir con los mismos requisitos, y es imprescindible que estén al corriente del pago de las cotizaciones, empero cuentan con todos derechos y bajo las mismas condiciones que los trabajadores en régimen de dependencia. Además de la subvención se benefician de una bonificación correspondiente del 100% de la cuota de autónomos mientras dure el plazo de la baja de maternidad o paternidad.

El ejercicio de este derecho no implica que el trabajador que lo esté ejercitando no pueda ser despedido. El trabajador podrá ser despedido siempre y cuando la motivación de la extinción laboral no esté vinculada al embarazo, puesto que, de lo contrario el despido sería nulo.

4.1.2 Permiso de paternidad

³ Información obtenida el 08/06/20 de <https://www.iberley.es/temas/subsidio-no-contributivo-maternidad-4731> y https://seguridadsocialweb.com/baja-por-maternidad/#%C2%BFQue_cantidad_de_dinero_se_percibe

Consiste en el mismo derecho que el derecho de maternidad, pero con ciertas diferencias, empezando porque la finalidad no reside en el descanso y recuperación de la madre. Este derecho se consagra con la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de la mujeres y hombres, siendo una de sus medidas más innovadoras para la consecución real de igualdad entre ambos géneros (Serrano Garcia, 2019). Normalmente, la consideración que se les da a estos permisos es complementaria, puesto que, permiten a la pareja una mayor flexibilidad en la organización y reparto de las tareas y responsabilidades que conlleva el nacimiento de un hijo (Campillo, 2019).

Esta medida es fundamental en la determinación de los roles de género de la pareja, dado que los primeros meses desde el nacimiento son de gran trascendencia en la percepción de la división sexual del trabajo del cuidado de los hijos dentro del núcleo parental (Pérez Guardo, 2013). Esto se debe a que las parejas que desde un primer momento hacen una disposición equilibrada de los permisos, a lo largo del crecimiento del hijo logran un reparto en el cuidado más equitativo.

El permiso supone una suspensión del contrato de trabajo, por el nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo, durante el cual el titular del derecho percibe una prestación de la Seguridad Social, siempre que cumpla con los requisitos, y con reserva de su puesto de trabajo una vez se extinga el plazo (Serrano Garcia, 2019). En el caso de nacimiento de un hijo tiene que ser el otro progenitor distinto a la madre el que lo solicite. Para los casos de adopción o acogimiento, si ambos progenitores trabajan deberán decidir quién lo disfruta. Esto implica que en la adopción de parejas compuesta por hombres o por mujeres en una relación de afectividad, ambos progenitores deberán decidir quien tendrá el derecho a la prestación por maternidad y paternidad.

El Decreto Ley 6/2019 tiene un plan progresivo para igualar los plazos de ambos permisos, por tanto, a partir de este año la duración del permiso es de 12 semanas, siendo de 16 semanas en 2021. De las 12 semanas de permiso, las primeras cuatro semanas inmediatamente posteriores al parto son obligatorias, mientras que las 8 semanas restantes son voluntarias pudiendo hacer un uso

interrumpido de ellas o una distribución de la misma manera que en el permiso de maternidad.

Durante el permiso de paternidad se sigue cobrando el 100% de la base reguladora del sueldo y se mantienen los requisitos de afiliación y cotización del permiso de maternidad.

Tabla 1. Repercusión que ha tenido el cuidado de hijos menores en el trabajo de hombres y mujeres.

Medidas de conciliación	% Hombres	% Mujeres
No hay repercusión	85,19	65,18
Permisos o excedencia	0,18	1
Reducir la jornada	3,05	20,63
Cambiar de trabajo	0,99	1,77
Cambiar horario sin reducir jornada	93	35

Fuente: Elaboración propia, datos obtenidos de Instituto Nacional de Estadística, INE.

No hay duda de que la nueva regulación del permiso de paternidad es un salto para la armonización del conflicto laboral-personal y para la igualdad. No obstante, es extraño que un alto porcentaje de padres no hagan un uso efectivo y correcto de esta medida. Como demuestra un estudio que recoge que más del 50% de los padres encuestados consideran más habitual que las medidas de conciliación las soliciten las madres en vez de los padres (Fernández-Cornejo, 2019).

4.1.3 Otros permisos

El trabajador puede hacer uso de otros permisos más allá de los permisos de maternidad y paternidad, aunque es necesario que se avise con antelación y que exista una justificación para cada caso.

En primer lugar, los trabajadores tendrán permiso en caso de boda del trabajador, para lo que dispondrá de 15 días naturales. En situación de necesidad por el fallecimiento, una enfermedad severa, un accidente, la hospitalización o una operación quirúrgica de un familiar de hasta segundo grado consanguíneo, el empleado dispondrá de dos días naturales para hacer frente a esa situación. En supuestos de cambio del domicilio habitual se tendrá un día para proceder a la mudanza. Para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal obligatorio se determinará el tiempo en función del tiempo que precise o el que establezca una norma legal que lo regule, lo mismo sucede para acciones vinculadas a un sindicato o de representación del personal.

4.2 Medidas de flexibilidad laboral

A pesar de que existen varias fórmulas para flexibilizar el trabajo dentro de una organización empresarial, la legislación nacional y europea se han centrado principalmente en incentivar el trabajo a tiempo parcial (Campillo, 2019). Las medidas de flexibilidad son principalmente de dos tipos: la organización del tiempo de trabajo de los empleados o políticas para liberar los contratos de los trabajadores (Margherita, 2009). La flexibilización de las disposiciones normativas que regulan la normativa de la jornada de trabajo se sigue persiguiendo desde hace mucho. Esto se configura como una estrategia que favorece el crecimiento y el empleo, por tanto, es necesario la flexibilización general de las condiciones de trabajo, y particularmente de los horarios laborales (Martinez Yáñez, 2010).

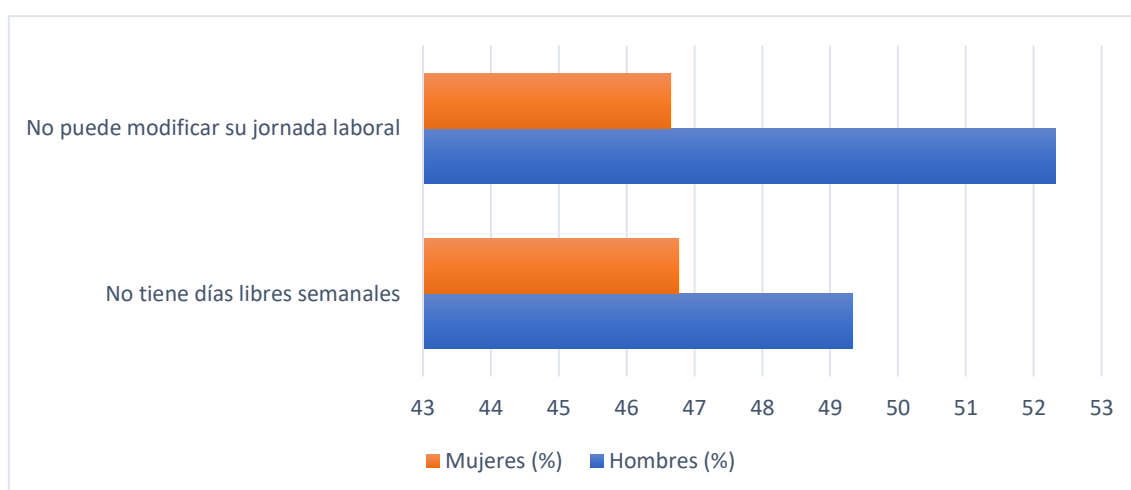
La concepción de flexibilidad abarca un gran número de dimensiones (Lusa García, 2007). Entre las distintas políticas de flexibilización podemos encontrar la flexibilidad del horario de la jornada laboral, o del puesto de trabajo para que los empleados puedan teletrabajar. La reducción o la suspensión del contrato de trabajo de forma temporal también se considera un instrumento de conciliación, así como las excedencias para ocuparse de responsabilidades personales.

4.2.1 Flexibilidad del horario de jornada laboral

La adaptación de la jornada laboral a las necesidades de conciliación de la vida familiar, personal y laboral se encuentran recogidas en el Estatuto de los Trabajadores en su precepto 34.8, recogiendo que los trabajadores pueden ajustar sus horarios laborales previa solicitud. La flexibilidad de la jornada de trabajo hace referencia al derecho de los trabajadores de acomodar la duración y la asignación de su jornada para que se pueda producir una armonización efectiva de la dimensión profesional y familiar (Casas Baamonde, 2017).

La flexibilidad de la jornada laboral se entiende como una de las piezas claves para poder compaginar la vida laboral y personal (Mora Eguiarte, 2017). Esto se debe a que gracias a este instrumento conciliador los trabajadores son capaces de presentar proposiciones de jornadas laborales que se adapten mejor a sus necesidades. No solo en lo referente a la hora de entrada y de salida del trabajo, sino a planificaciones laborales personales que les permitan un margen de discrecionalidad para moldearse sus horarios a sus situaciones personales.

Figura 6. % de hombres y mujeres que no pueden gestionar su jornada.



Fuente: Elaboración propia, datos obtenidos de INE.

Que los trabajadores tengan cierto poder a la hora de administrar sus jornadas, no implican que no se vaya a respetar el número de horas que deban trabajar, sino que van a poder gestionar su itinerario laboral dentro de una serie de límites (Mora Eguarte, 2017). Los empresarios al aplicar esta política van a poder escoger que categoría de flexibilidad horaria se adecua más a las características de los puestos de trabajo para ejercitarle en el seno de su empresa. Existen tres grandes variaciones de horario flexible. El primero que distinguimos es el horario flotante, consiste en mantener una duración continuada del trabajo, pero el trabajador puede elegir la hora de inicio. El Fijo variable es similar, salvo que en este caso es la empresa la que establece distintos horarios de trabajo y el trabajador debe seleccionar el que más le beneficie. El tercer grupo sería el horario libre, en este caso no hay un horario fijo, las empresas marcan una serie de metas que el empleado debe cumplir permitiendo al trabajador elegir el momento y el número de horas que trabaja, pero siempre ha de cumplir con los objetivos.⁴

Entre otras medidas de flexibilización de la jornada laboral también podemos encontrar el trabajar a media jornada si es la opción que más beneficia al trabajador, una distribución irregular de la jornada, como puede ser la reducción de la jornada un día y alargando el horario otros días hasta cubrir las horas totales (Martinez Yáñez, 2010), o incluso la distribución entre 2 o más trabajadores del mismo puesto de trabajo repartiéndose las obligaciones por días horas o funciones.

4.2.2. Flexibilidad del puesto de trabajo

La flexibilidad del puesto de trabajo hace referencia principalmente a la flexibilidad que tiene el trabajador para poder cambiar su lugar de trabajo, lo que se conoce como teletrabajo. Teletrabajo es el concepto que recoge de manera

⁴ Información obtenida el 09/06/20 de <https://www.robotics.es/la-flexibilidad-horaria-y-la-conciliacion-laboral-una-tendencia-que-llega-para-que-darse/>

general las distintas formas de trabajar a distancia, y particularmente el trabajar desde casa (Constanza Valero-Pacheco, 2020). Esta manera de trabajar es bastante moderna, porque, su aparición es fruto del avance de las nuevas tecnologías, que permiten que el trabajador no tenga que desplazarse al establecimiento de trabajo. Esta medida permite al trabajador desempeñar sus labores profesionales sin necesidad de estar presente, gracias a que pueden mantener el contacto y el flujo de información a través de videoconferencias y los nuevos sistemas tecnológicos.

Este sistema de trabajo se traduce en una gran lista de ventajas tanto para el trabajador como para la organización empresarial. La primera ventaja es la más obvia de todas una mayor flexibilidad y movilidad del trabajador, si cuenta con la tecnología adecuada puede llevar a cabo su trabajo desde cualquier parte, permitiéndole compaginarlo con otras actividades como el cuidado de hijos pequeños o formaciones complementarias. Asimismo, se deja de perder tiempo en desplazamientos, lo que supone poder invertir ese tiempo en cubrir las necesidades personales. El encontrarse trabajando en un lugar conocido y acogedor como suele serlo tu propia casa se traduce a su vez en un menor estrés y absentismo laboral (Sicre, 2020).

De igual forma supone beneficios para el empresario. El número de horas de jornada laboral dedicado al trabajo aumentan, consecuente esto supone una mayor productividad. El razonamiento de esto es que el trabajador no se vea distraído por interrupciones de otros compañeros, las conversaciones mantenidas con ellos serán por videollamada o por teléfono siempre que sea necesario, y no se producirán las pausas para tomar café y demás momentos de pérdida de tiempo. Se reduce el número de accidentes laborales y el coste por el mantenimiento de la oficina.

4.3 Reducción de jornada

La reducción de la jornada es un derecho individual que pueden disfrutar trabajadores, funcionarios como personal de las Administraciones públicas

(Calvo, 2007). Este derecho se encuentra recogido en el artículo 39 de la Constitución Española, donde se estipula el principio básico que tienen los ciudadanos de proteger a la familia, lo que conlleva a que las administraciones y otros órganos públicos deben de promover esta medida. También lo podemos encontrar el Estatuto de los Trabajadores, en la disposición normativa número 37.

La reducción de la jornada laboral se configuro como una política para reducir el desempleo, que se originó en el seno de los sindicatos, sin embargo, con el paso del tiempo se ha convertido en un instrumento de política social (Ramos, J., 2007). El derecho a reducir la jornada laboral se fundamenta en la finalidad de hacer efectivo el derecho de la conciliación familiar profesional, que se considera esencial para alcanzar la igualdad real (Calvo, 2007).

El Estatuto de los Trabajadores señala que tendrán derecho a solicitar la reducción de jornada los trabajadores que tengan la guarda legal directa de hijos menores de 12 años o con discapacidad, siempre que no desempeñe una actividad retribuida. En los casos en que los hijos padezcan una enfermedad grave que requiera una hospitalización prolongada y un cuidado exhaustivo, los padres trabajadores también podrán pedir la reducción. El mismo derecho tendrán las personas que tengan a su cargo un familiar que haya sido víctima de un accidente, o de una enfermedad o que por su edad no pueda valerse por sí solo.

En el último caso contemplado no existe un límite temporal, para el cuidado de hijos afectados por una enfermedad la reducción de jornada obligatoria se prolongará como máximo hasta que el menor alcance los 18 años. Además, como mínimo el trabajador podrá trabajar hasta un octavo de la jornada y un máximo de la mitad. La reducción de jornada lleva aparejada una reducción salarial, proporcional a la disminución del tiempo de trabajo (Salinas, 2017).

4.3.1 Trabajador a tiempo parcial

El contrato a tiempo parcial al igual que la reducción de jornadas se instauró como una medida para luchar contra el desempleo, principalmente durante la crisis de 2008. De nuevo, con el tiempo se convirtió en una medida de conciliación destinada a mejorar la flexibilidad de los puestos de trabajo y la competitividad de la economía, garantizando la sostenibilidad del régimen de bienestar (Bote Álvarez-Carrasco, 2012). El contrato a tiempo parcial se encuentra normatizado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, en donde se estipula que el trabajador será a tiempo parcial cuando en su contrato de trabajo el número de horas diarias, semanales, mensuales o anuales sea inferior al número de horas trabajadas por un empleado a tiempo completo. Aunque, se estipula que esta comparación se ha de hacer con un trabajador del mismo establecimiento empresarial, con un contrato que contenga las mismas condiciones y desempeñe el mismo trabajo.

El fundamento de esta política de social es la incorporación de personas inactivas al mundo laboral, promoviendo su permanencia en el trabajo y desarrollando el máximo potencial de una sociedad con respecto al capital humano (Bote Álvarez-Carrasco, 2012). Sin embargo, esto ha evolucionado a que la finalidad de esta medida es atender a las necesidades de los trabajadores (Casas Baamonde, 2017), en busca de la optimización del equilibrio de la esfera personal y profesional. El trabajo a tiempo parcial permite una mayor flexibilización de su tiempo, permitiéndoles atender a las exigencias personales y laborales, pero sin el estrés que supone estar a jornada completa.

El contrato a tiempo parcial puede ser indefinido cuando consista en la ejecución de trabajos fijos o periódicos del volumen habitual de la actividad empresarial que se repiten durante determinadas fechas, o la ejecución de trabajos discontinuos, cuando no se suelen repetir. También, puede ser de duración determinada (Martínez Espligares, 1999).

4.3.2. Excedencias

La finalidad de este instrumento conciliador es la protección y el cuidado de las familias, en la misma medida que la igualdad de la mujer, al considerar que han sido las mujeres las que más damnificadas en este ámbito (Calvo, 2007). De nuevo, se encuentra regulado en la disposición normativa 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Las excedencias laborales son suspensiones temporales del contrato de trabajo, que pueden conllevar el derecho de conservación del puesto de trabajo, o en otras situaciones su pérdida. Podemos identificar dos tipos excedencias distintas, las voluntarias o las forzosas.

Las excedencias forzosas se conceden en una serie de situaciones tasadas, puesto que dan derecho a mantener el puesto de trabajo y a que el tiempo de excedencia compute para la antigüedad. La primera de ellas consiste en la elección del trabajador para el desempeño de un cargo público que le impida acudir al puesto de trabajo. Los trabajadores que realicen y ocupen funciones sindicales también tendrán derecho a la excedencia mientras dure su representación sindical. Finalmente, aquellos trabajadores que sean llamados para ejercer un deber público también tienen derecho a una excedencia forzosa.

Las excedencias voluntarias son aquellas solicitadas por los trabajadores, y que tienen la obligación de durar no menos de cuatro meses y no más de 5 años, siempre que por lo menos tenga el empleado que la solicite un año de antigüedad en la empresa. Los trabajadores también podrán solicitar una excedencia, aunque esta vez no superior a tres años para se fundamente por el cuidado de un hijo. Para el caso de cuidado de un familiar la excedencia no podrá ser superior a dos años.

5. Análisis del Marco Europeo

5.1 Evolución de la política de conciliación en Europa

Todos los países desarrollados han elaborado sus propias medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en un primer momento con la intención de reducir el desempleo y aumentar la competitividad, pero finalmente se han transformado en instrumentos para apoyar y facilitar el bienestar social y la satisfacción laboral. Sin embargo, y a pesar de que el desarrollo de estas políticas es de ámbito nacional, en los estados miembros de la Unión Europea, estas políticas se encuentran estrechamente vinculadas a la evolución europea entorno a esta materia.

El origen de la concepción 'conciliación de la vida familiar y laboral' se remonta a una Comisión Europea de 1974. En su origen, el objetivo de la conciliación era alcanzar la igualdad de género en el mercado laboral. No es hasta década de los 90, y más concretamente con la Carta Comunitario de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (1989), que la conciliación laboral deja de ser una mera recomendación para convertirse en un parte fundamental de las políticas europeas (Campillo, 2019). Tenemos que aclarar, que el progreso de las medidas de conciliación en Europa no ha sido gradual, sino que, se pueden identificar 3 etapas (Campillo, 2019):

Primera etapa, década de los noventa: El inicio de los instrumentos de conciliación se fraguó a través de directivas, recomendaciones y distintos programas europeos de actuación, que implicaban medidas directas y vinculantes. Podemos identificar cuatro directivas claves: 92/85/CEE concerniente a la seguridad de trabajadoras embarazadas, 96/34/CE referente al permiso parental, la directiva 97/81/CE que contiene la regulación del trabajo a tiempo parcial y finalmente la 99/70/CE que prohíbe un trato desigual en las condiciones de trabajadores a tiempo parcial. Durante esta década, se promovió la implementación de directivas que reforzaban las políticas de igualdad, al reconocer que la mujer era un grupo esencialmente damnificado.

Segunda etapa, finales de los noventa hasta el 2010: Durante esta fase, la conciliación pasa a convertirse en el objetivo principal, dado que, la igualdad de

oportunidades entre hombres y mujeres pasa a un segundo plano por la aprobación de la 'transversalidad de género' en todas las políticas europeas. Además, se deja de utilizar instrumentos vinculantes para hacer uso de la convicción como herramienta de alcanzar los objetivos. La Unión Europea define los objetivos a alcanzar y son los países los que de forma voluntaria deben de implementar los instrumentos para lograrlos. Cabe destacar que durante este tramo se produce una ampliación de la conciliación familiar-laboral para incluir también el ámbito personal y se produce un avance en las directivas reguladoras de los permisos parentales.

Tercera etapa, del 2010 hasta la actualidad: Durante los años en que la crisis económica fue más grave, la conciliación de nuevo paso a un segundo plano, retomando su importancia en torno al 2014. En este periodo la conciliación ha ganado un carácter vital, y se han integrado diversas políticas para alcanzar el equilibrio personal, familiar y laboral mediante la producción y adopción de fórmulas flexibles en los países miembros.

5.2 Diferencias en el ámbito europeo

Entre los estados miembros de la Unión Europea concurren diversas políticas de conciliación, esto ha llevado a que existan diferencias substanciales en cuanto a la adopción y ejecución de medidas en el espacio europeo. La incorporación de las medidas conciliadoras se produce como resultado de varios factores, entre los que concurren la legislación nacional de cada estado miembro, la situación económica en la que se encuentre, el clima organizacional y las negociaciones entre las empresas y los sindicatos (Ugarteburu Gastañares, 2008).

Hay tres factores que afectan directamente a las políticas de conciliación en un país, estos son el Estado, el mercado y la familia. Estos tres aspectos forman el régimen de bienestar de un país, al ser tanto el contexto institucional como el social y el cultural. Según el sociólogo de procedencia danesa Gosta Esping-Andersen coexisten tres sistemas de regímenes de bienestar, que son vitales a

la hora de entender los diferentes recursos públicos y privados a disposición de los ciudadanos (Elizalde et al. 2015):

El primer régimen de bienestar que identificamos es el régimen liberal o también conocido como anglosajón al ser característico de Reino Unido, Australia e Irlanda. Se distingue por un liberalismo individual y de mercado, en donde el estado intenta intervenir lo menos posible en las relaciones económicas del mercado, solo interviniendo cuando sea necesario y de manera asistencial (Campillo, 2019). El estado de bienestar liberal entiende que es el ciudadano el que por sus propios medios y los del mercado alcance el bienestar, y por tanto solo cubre las necesidades sociales de aquellos ciudadanos que no dispongan de recursos suficientes

El segundo modelo de bienestar es el propio de países como Alemania, Francia, Holanda, Luxemburgo o Austria denominado corporativo o conservador. A este régimen se le identifica con grandes desembolsos sociales, sobre todo en lo que concierne a un poderoso sistema de seguridad social, destinado a las personas trabajadoras. Hay una clara diferenciación entre las personas que participan o han participado en el mercado laboral y pueden disfrutar ampliamente de los servicios sociales, y las personas excluidas. Son sistemas de bienestar con gran influencia de la Iglesia, lo que implica que partan de una base de división sexual del trabajo, y por ello, perjudicando principalmente a las mujeres (Campillo, 2019). La configuración de este régimen implica que el estado no aporta los recursos necesarios para alcanzar la conciliación de la vida familiar y laboral.

El tercer régimen de bienestar reconocido por Esping-Andersen es el socialdemócrata o nórdico, que como indica su propio nombre es particular de Suecia, Noruega, Dinamarca o Finlandia. Estos países se caracterizan por tener un sistema de servicios y seguridad sociales absoluto, cubriendo una gran serie de necesidades de las personas dependientes. Sobre todo, en materia de cuidado de todos los niños entre 0 y 6 años, lo que implica que el conflicto trabajo familia se ve reducido.

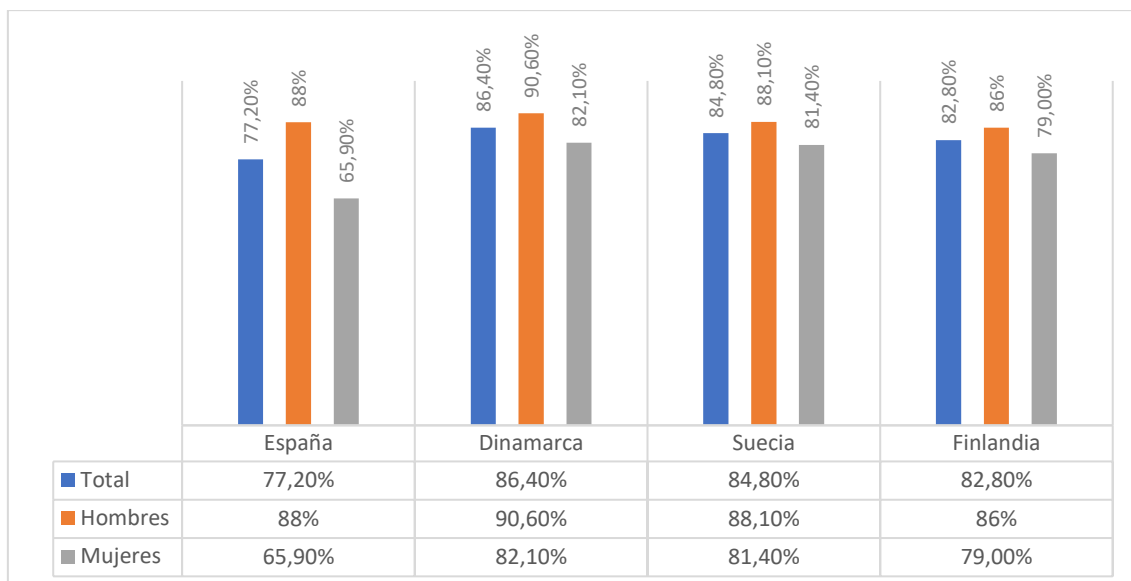
5.2.1 Modelo Mediterráneo y modelo nórdico

A pesar de que todos los países que forman estos dos modelos son europeos, las diferencias entre ellos son abismales. Por un lado, tenemos a los países que forman el modelo Mediterráneo, que serían Portugal, Grecia, Italia y España, con unas señas de identidad, y un proceso de desarrollo diferentes incluso del régimen conservador. Estos países se caracterizan por tener una columna estatal débil y fraccionada, con una gran influencia de la iglesia, lo que supone tener arraigado en la sociedad un modelo paternalista donde el hombre es el sustento de la familia. Igualmente, se les identifica por haber sufrido una dictadura fascista, que ha producido que tanto el desarrollo industrial como la modernización se hayan producido tardíamente con respecto al resto de países europeos (Campillo Poza, 2010).

El modelo nórdico está formado por cinco países europeos, Noruega, Finlandia Suecia, Dinamarca e Islandia y por tres regiones autónomas Groenlandia, las Islas Feroe y las Islas de Åland. Estos países tienen estrechos lazos entre sí, porque comparten gran parte de su historia y su modelo de vida y cultura social es muy similar. En parte, por la localización geográfica que ocupan al formar la Europa Septentrional y por el régimen de bienestar que implementan, el socialdemócrata (Elizalde San Miguel, 2015). Tenemos que puntualizar que este régimen, se ha adoptado de una manera tan exitosa en primer lugar gracias su poca población y al haber evitado mayormente los conflictos bélicos europeos, por encontrarse en la parte más al norte de Europa.

Como hemos mencionado antes mientras las diferencias entre ambos modelos son enormes, mientras que los países del modelo Mediterráneo suelen ocupar los últimos puestos de los rankings europeos, los países nórdicos suelen ocupar las primeras plazas. Un ejemplo de esto, que además es una característica típica de los países nórdicos es un alto porcentaje de mujeres en el mercado laboral.

Figura 7. Trabajadores entre 25-49 años en España, Dinamarca, Suecia y Finlandia.

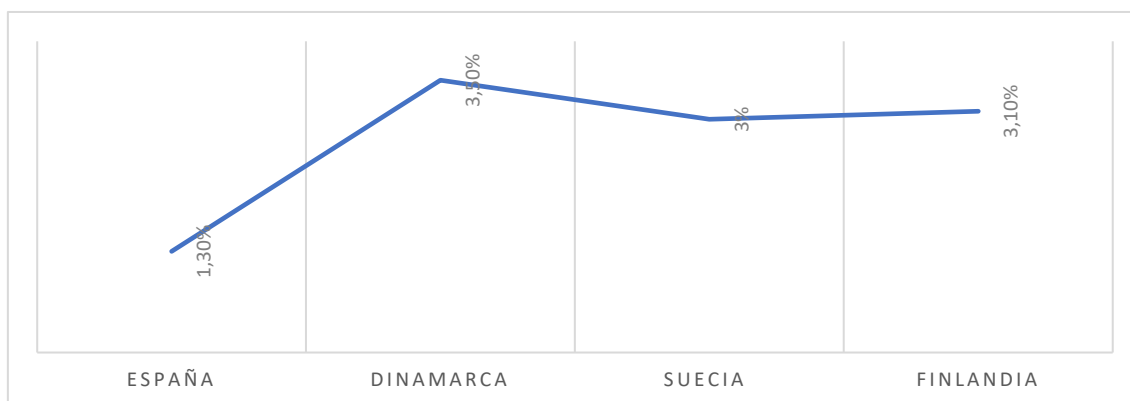


Fuente: Elaboración propia, datos obtenidos de (Elizalde San Miguel, 2015).

Estas cifras claramente prueban el éxito de los países nórdicos en sus medias de conciliación de la vida familiar y laboral, puesto que, han alcanzado prácticamente la igualdad en la tasa de empleo entre mujeres y hombres. Es obvio, que España introduce las medidas de conciliación de manera tardía por la dictadura franquista que regía hasta finales de los años 70. El régimen social que se implantaba en esa época era el modelo de familia tradicional en donde la división de roles estaba muy asentada. Además, en cuanto a los servicios sociales en España la inversión para servicios familiares y de conciliación ha sido mínima, mientras que existen ámbitos de protección social donde el gasto es excesivo, sobre todo en pensiones y desempleo (Campillo Poza, 2010). Igualmente, tenemos que considerar el hecho de que Finlandia, Dinamarca y Suecia invierten mucho más dinero en políticas sociales que España. Financiado principalmente a través de impuestos con mayores porcentajes en el IVA, 25% como máximo en Suecia y Dinamarca por el 21% español, impuestos sobre la renta, 55% y 59% en Suecia y Dinamarca respectivamente por el 52% español, otros impuestos (impuesto sobre sociedades, patrimonio, productos de lujo)⁵.

⁵ Datos obtenidos el 11/06/2020 de <https://www.unitedexplanations.org/2014/09/25/el-modelo-de-bienestar-nordico/>

Figura 8. % del PIB destinado a servicios sociales para las familias.



Fuente: Elaboración propia, datos obtenidos de (Campillo, 2019).

El régimen de bienestar instaurado en los países nórdicos se ha convertido en modelo a seguir por parte de la mayor parte de los estados europeos, intentando plasmar sus aciertos y mejorar sus carencias. Logrando alcanzar un equilibrio entre las dimensiones personales, familiares y laborales, con diversos instrumentos de conciliación con gran efectividad. Permitiendo a las mujeres participar en las mismas condiciones que los hombres en el mercado laboral, alcanzando niveles de igualdad muy superiores a los del resto de estados de la Unión Europea.

5.3 Comparación de las medias de conciliación entre España y Países Nórdicos

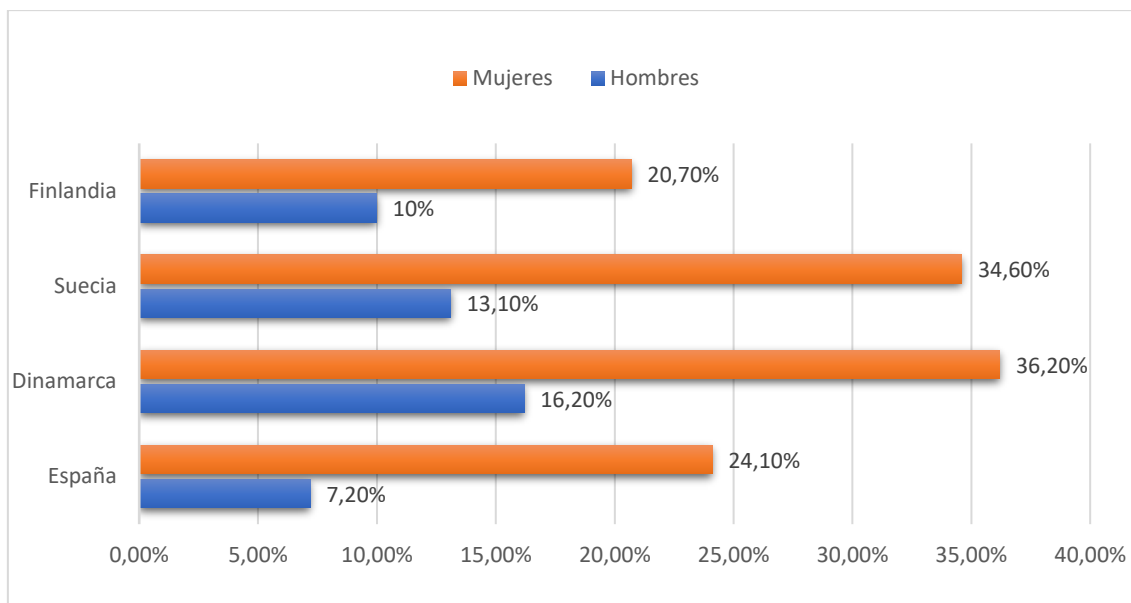
Nos disponemos a realizar un análisis comparativo entre las medidas de conciliación familiar-laboral adoptadas e implementadas en España, con respecto a Suecia, Dinamarca y Finlandia. Entre los países nórdicos hemos seleccionado estos países, porque van a la vanguardia de Europa en cuanto al ámbito de conciliación se refieren. La comparativa se va a realizar tanto en los diversos instrumentos de flexibilidad laboral como en los servicios de cuidado infantil.

5.3.1 Medidas de flexibilidad – Empleo a tiempo parcial

El empleo a tiempo parcial es uno de los instrumentos para reducir o incluso extinguir los perjuicios causados por el conflicto que supone la conciliación de la vida familiar y laboral. Desde Europa se han llevado a cabo varias acciones, entre las que podemos encontrar directivas de carácter vinculante para promover el empleo parcial. Esto se debe a que esta política social es considerada como una de las piezas claves para la integración efectiva de la mujer en el mercado laboral. Se han promulgado distintos reglamentos europeos cuya finalidad es la de modernizar los derechos de los trabajadores parciales para que se puedan beneficiar de mejores condiciones laborales. Asimismo, en Europa tratan de facilitar o de aumentar la flexibilidad en las empresas para que un trabajador a jornada completa pueda solicitar y obtener el paso a una jornada parcial (Margherita, 2009).

Esta política de conciliación contra la discriminación por razón de género en el seno de las organizaciones empresariales. El trabajo parcial suele desempeñarse por mujeres que utilizan la flexibilidad del horario laboral, para atender también a sus responsabilidades personales y el cuidado de los hijos. De media en Europa, el 8,8% de los hombres lo hace a tiempo parcial mientras que este porcentaje sube al 31,7% en caso de ser mujer (Campillo, I., 2019). Esto demuestra la gran efectividad que tiene esta medida.

Figura 9. % de trabajadores a tiempo parcial



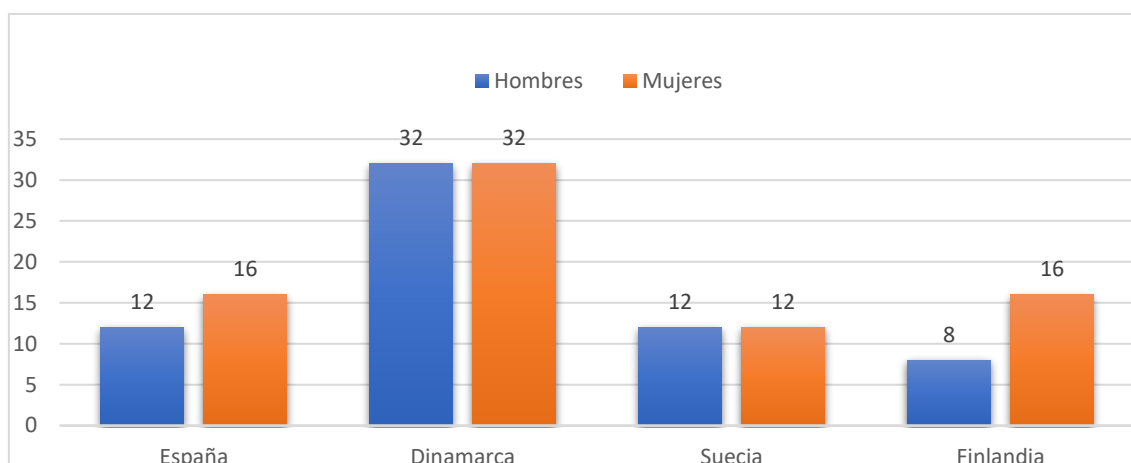
Fuente: Elaboración propia, datos obtenidos de (Campillo, I., 2019).

En la implantación de esta política de conciliación España se encuentra en un puesto intermedio en el ranking europeo, incluso con mejores números que Finlandia. Aun así, vemos que la diferencia con Dinamarca o Suecia sigue siendo considerable. Tenemos que señalar que tanto en Italia, Grecia como en España, desde la crisis del 2008 la incorporación de las mujeres a puestos de trabajo a tiempo parcial involuntarios ha aumentado más de un 50%.

Medidas de flexibilidad – Permisos de maternidad y paternidad

Los permisos de maternidad y paternidad en la Unión Europea están regulados por la directiva 2012/18/UE. La directiva europea recoge los mismos derechos que el Estatuto de los Trabajadores y Ley 3/2007, estos permisos están destinados a la protección de la mujer trabajadora embarazada, y al cuidado de los hijos durante sus primeros años. Estas herramientas de conciliación son necesarias para garantizar participación y la permanencia de la mujer en el mundo laboral, porque permite un mayor equilibrio en el cuidado de los recién nacidos entre las dos partes de la pareja.

Figura 10. Duración de los permisos de maternidad y paternidad



Fuente: *Elaboración propia, datos obtenidos*⁶⁷⁸.

Tenemos que aclarar que la gráfica solo muestra las semanas de permiso obligatorio en Suecia y Finlandia, pero el número total de semanas legales que les corresponden es de 64 en Suecia y para el caso de Finlandia a esas semanas obligatorias hay que sumarle 24, en ambos casos las semanas de permiso voluntario se reparten entre la pareja. En esta medida, España se queda muy rezagada en comparación con los países nórdicos. Es cierto que ambos permisos llevan más tiempos arraigados en las sociedades de las culturas nórdicas, el permiso de maternidad fue instaurado en torno a 1950 y por ejemplo en Suecia el permiso de paternidad fue incorporado en 1974 (Castro García, 2007). Una mayor conciliación de la vida familiar, personal y laboral en estos países ha supuesto que la tasa de natalidad y el índice de fecundidad sea más

⁶ Datos obtenidos 11/06/20: Dinamarca de <https://www.miabogadoenlinea.net/el-derecho-y-la-actualidad/13203-dinamarca-promueve-que-papas-tomen-su-permiso-de-paternidad#:~:text=En%20Dinamarca%2C%20todas%20las%20embarazadas,del%20parto%20y%20a%2014%20despu%C3%A9s.&text=Despu%C3%A9s%20de%20esas%20dos%20semanas.el%20hijo%20ten ga%209%20a%C3%B1os.>

⁷ Datos obtenidos 11/06/20: Suecia de https://www.lasexta.com/noticias/sociedad/te-explicamos-por-que-suecia-es-el-mejor-lugar-para-ser-padres_201903095c83d1ec0cf20d23c9c3972c.html#:~:text=En%20Italia%2C%20los%20padres%20s%203%20B3lo,mismas%20que%20tiene%20la%20madre.&text=En%20Suecia%20el%20permiso%20es,%20%20al%20menos%20tres%20meses.

⁸ Datos obtenidos 11/06/20: Finlandia de <https://www.lavanguardia.com/internacional/20200205/473300301123/finlandia-maternidad-maternidad-paternidad-baja.html#:~:text=Actualmente%20Finlandia%20cuenta%20con%20un,una%20reducci%C3%B3n%20de%20jornada%20para>

alta, siendo un ejemplo mundial de reconocimiento de que las mujeres pueden hacer frente a las exigencias laborales y personales.

Tabla 2. Tasa de natalidad e Índice de fecundidad

	Tasa de natalidad	Índice de fecundidad
España	7,6%	1,23
Dinamarca	10,6%	1,73
Suecia	11,4%	1,76
Finlandia	8,6%	1,41

Fuente: Elaboración propia, datos obtenidos⁹

5.3.2 Servicios de conciliación para el cuidado de los hijos

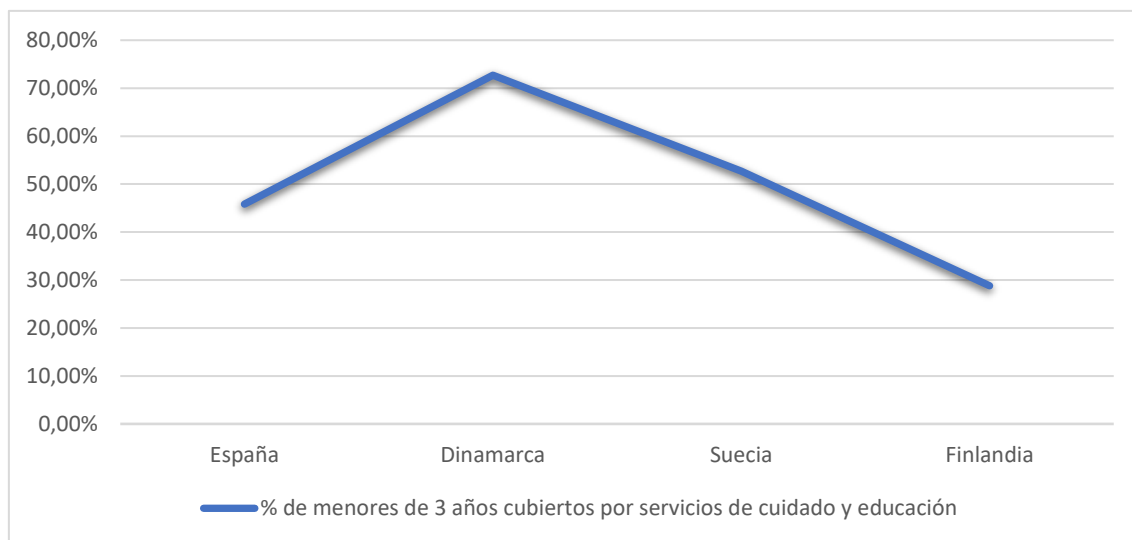
Las medidas para el cuidado y la educación infantil fueron desarrolladas en los años setenta y ochenta, de nuevo por los países nórdicos. Sin embargo, el resto de los países europeos que hasta la época de los noventa no contaban a penas con ninguna iniciativa en su agenda política han conseguido desarrollar enormemente estos servicios. Particularmente, se han impulsado estos servicios para la atención y educación de los menores que se encuentren en la edad de 3 años a la edad de escolarización ineludible.

Estos servicios han sido estimulados en gran parte por la Comisión Europea, que estableció en la agenda estratégica europea de empleo de 2002, la consecución de un 33% de cobertura en los servicios de cuidado de menores de 3 años y del 90% para aquellos menores de 3 años a la edad de escolarización imperativa. El objetivo que buscaban desde Europa era incrementar la flexibilización del

⁹ Datos obtenidos el 11/06/20 de <https://datosmacro.expansion.com/demografia/natalidad/espana>

trabajo, puesto que estas medidas junto con los distintos permisos suponen otorgar una mayor libertad temporal a los trabajadores. En consecuencia, son medidas que llevan aparejadas la búsqueda de la equidad femenina en el mercado laboral, y que como fin reciente el bienestar de los profesionales y de los niños.

Figura 11. % de menores de 3 años cubiertos por servicios de cuidado y educación.

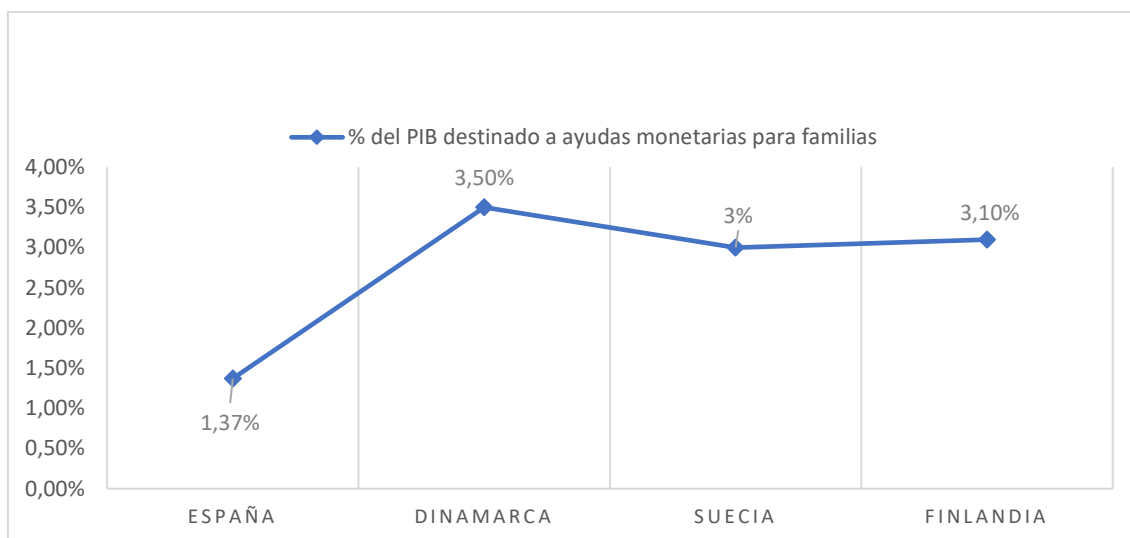


Fuente: Elaboración propia, datos obtenidos (Campillo, 2019).

En este contexto de conciliación Finlandia se queda por detrás en las coberturas de los servicios de los cuidados y educación infantil. No obstante, en estos países se reconoce el derecho de los menores de optar a una plaza de atención y educación hasta los 3 años, teniendo carácter universal y gratuito (Castellanos Serrano, 2018). En España, esta política de conciliación social ha evolucionado mucho, el único problema es que depende de cada Comunidad Autónoma lo que da lugar a grandes diferencias dentro del propio territorio nacional.

En las ayudas económicas por hijos, Finlandia ocupa el tercer lugar en Europa de porcentaje de PIB destinado a prestaciones económicas para las familias con hijos, por detrás de Dinamarca y Alemania.

Figura 12. % del PIB destinado a ayudas monetarias para familias



Fuente: Elaboración propia, datos obtenidos (Campillo, I., 2019).

Estas ayudas económicas son complementarias a los servicios de cuidado y educación. Sirven como protección y respaldo a las familias con hijos, puesto que la crianza de un hijo supone un alto coste para las familias. Para evitar que los padres tengan que dedicarse plenamente al trabajo para poder sustentar sus familias, se otorgan estas ayudas que les permiten una mejor conciliación de la dimensión personal y familiar.

6. Conclusiones

En la introducción del trabajo estipulamos que el objetivo principal consistía en examinar e identificar la repercusión ocasionada por el conflicto de la conciliación, las distintas medidas disponibles para solucionar el problema, y una comparación en la adopción e implantación de los instrumentos de conciliación entre España y la región Nórdica de Europa, particularmente en Dinamarca, Suecia y Finlandia. En el intento de alcanzar estos objetivos, mediante la investigación y desarrollo de este trabajo hemos obtenidos una serie de conclusiones. Debemos señalar que no habría sido posible sin haber fijado antes una base teórica, la cual nos ha servido de apoyo para poder entender mejor el

origen, el contexto y la evolución del conflicto profesional y personal que sufren los trabajadores.

La primera conclusión que hemos alcanzado es la importancia de los sujetos que participan en la conciliación. Hemos podido observar, la gran evolución experimentada de las medidas de conciliación cuando desde el ámbito europeo y nacional se han centrado en ellas, En España, hemos visto como a través de la promulgación de leyes la conciliación ha ido ganando importancia hasta convertirse en una necesidad social básica, apoyado desde las directivas europeas. No obstante, en comparación con los países nórdicos en donde el Estado desempeña un papel fundamental con grandes inversiones para medidas sociales, España y el resto de los países europeos se encuentran rezagados. A pesar de que en los últimos años en España se han realizado grandes avances en esta materia, gran parte de la aplicación de políticas de conciliación siguen dependiendo de las empresas y los trabajadores, lo que termina implicando una efectividad muy baja.

Hemos demostrado que el conflicto de la conciliación personal, familiar y laboral afecta a todos los trabajadores ya sea en mayor o menor medida, dado que con total indiferencia del trabajo que realicen van a intentar encontrar un equilibrio entre las dos dimensiones. La razón principal es que la esfera personal y profesional son los dos aspectos más importantes en la vida de un ser humano, siendo fundamentales para su desarrollo integral. Igualmente, las medidas de conciliación afectan al bienestar de los trabajadores al estar directamente vinculadas con su satisfacción laboral. Para las empresas, la armonización de la vida familiar y laboral es una cuestión de gran trascendencia porque afecta a la productividad de los empleados. Consecuentemente, podemos afirmar que unas medidas que logren el efectivo equilibrio entre ambos aspectos suponen una ventaja competitiva, en cuanto al capital humano al estar más motivados y comprometidos con la empresa, existiendo una correlación positiva con el éxito empresarial.

Otra de las conclusiones obtenida, es que sigue existiendo cierta discriminación por razón de género en el mercado laboral. Desde la incorporación de la mujer al mundo laboral, los avances han sido muy significativos, sin embargo, todavía

podemos ver que se sigue manteniendo cierta distribución de roles en función del género. Para poner fin a esta discriminación absurda, las políticas de conciliación son las herramientas claves para alcanzar la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

La conclusión que obtenemos del marco europeo es que las diferencia respecto a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral entre los países nórdicos y España sigue siendo substancial. Los países nórdicos siguen siendo el modelo que seguir en lo relativo a la conciliación, el desarrollo de su legislación, el presupuesto destinado a esta materia, los programas sociales y las medidas implantadas siguen siendo el marco de referencia, para España y para el resto de los países europeos.

7. Bibliografía

Aguilera Izquierdo, R. (2007). Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 69-119.

Añon Roig, M.J. & Alfonso Mellado, C. L. (2009). El derecho a la conciliación en la Ley Orgánica 3/2007, para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Resumen de las novedades de la LOI en materia de conciliación. En Fabregat Monfort, G (Ed.) *Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Hacia un respeto igualitario de las reformas parentales*. (pp. 115-129). Valencia: Bomarzo.

Bote Álvarez-Carrasco, V. & Cabezas Ares, A. (2012). Conciliación y contrato a tiempo parcial en España: efectos de la crisis. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de León*, (14), 207-218.

Caamaño Rojo, E. (2010). Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora. *Revista de derecho*, (34), 179-209.

Calvo, M. & Picontó, T. (2007). Reducción de jornada por cuidado de hijos e hijas y por cuidado de familiares. En Garrido Gómez M. I. (ed.) *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Madrid: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, (pp. 12611-12645).

Campillo Pozas, I. (2019). Políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la Unión Europea. *Informes Unaf*, 19-34.

Campillo Poza, I. (2010). Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de Italia y España. *Política y sociedad*, 47(1), 189-213.

Cancino del Castillo, C., & Morales Parragué, M. (2008). Responsabilidad social empresarial. Universidad de Chile, Serie Documento Docente (1).

Carrancio Baños, C. (2018). El techo de cristal en el sector público: Acceso y promoción de las mujeres a los puestos de responsabilidad. *Revista Española de Sociología*, 27(3), 475-489.

Carrillo Márquez, D., & López Álvarez, M. J. (2018). Corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar y profesional: impacto en el reto demográfico. *Repositorio Comillas*. 1-7.

Carraza Estévez, I., Llano García, E., Lueje Espina, J. L., Martín García, T., Mogollón Ayuso, L., Moreno Llana, M. P., Ruiz Fernández, M.I & Valdeón Menéndez, E. (2008). *Breve diccionario coeducativo*. Oviedo: Consejería de educación y ciencia.

Casas Baamonde, M. E. (2017). Distribución irregular de la jornada, flexibilidad del tiempo de trabajo y tiempo de vida personal y familiar. *Revista Jurídica de la Universidad de León*, (4), 3-24.

Castellanos Serrano, C. & Perondi, A. C. (2018). Diagnóstico sobre el primer ciclo de educación infantil en España (0 a 3 años). Propuesta de implantación de un sistema de educación infantil de calidad y cobertura universal. Estudio de viabilidad económica de la reforma propuesta y de sus impactos socioeconómicos. *Papeles de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales. Serie economía*, (3), 1-140.

Castro García, C. & Pazos Morán, M. (2007). Permisos de maternidad, paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual. *Serie Economía*, (26) 1-55.

Constanza Valero-Pacheco, I. & Riaño-Casallas, M. I. (2020). Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 23(1), 22-33.

Cox, T., Leka, S. & Griffiths, A. (2004). *La organización del trabajo y el estrés: Estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. Nottingham: Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones.

Elizalde San Miguel, B., Díaz Gandasegui, V., & Díaz Gorfinkiel, M. (2015). Crisis y Estado de Bienestar en el cuidado de menores: reflexiones conceptuales a partir de un estudio comparado de España y Noruega. *Revista de Economía Crítica*, (20), 120-134.

Fernández-Cornejo, J. A., Belope-Nguema, S., Escot, L., & del Pozo-García, E. (2019). ¿Por qué los hombres no utilizan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar? *Observatorio Social La Caixa*, 1-15.

García, M. J. S. (2019). El permiso de paternidad en España. *Noticias Cielo*. (1), 2.

González-Esteban, E. (2007). La teoría de los stakeholders. Un puente para el desarrollo práctico de la ética empresarial y de la responsabilidad social corporativa. *Veritas*, 2(17), 205-224.

Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de investigación en Psicología*, 14(2), 209-221.

Helliwell, J. F., Huang, H., Wang, S., & Norton, M. (2020). Social Environments for World Happiness. *World Happiness Report 2020*, 12-45.

Herrera, H. M. (2005). El compromiso ético y social del empresario En C, Cayón Fallón (ed.) *El marco ético de la responsabilidad social empresarial*. (pp.13-34) Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.

Juaneda Ayensa, E & González Menorza, M. L. (2007) Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo. En Ayala Calvo, J. C. (Coord.) *Conocimiento, innovación y emprendedores*. La rioja: Universidad de la Rioja.

Lusa García, A., Martínez Costa, C. & Olivella Nadal, J. (2007). Gestión de los horarios de trabajo en presencia de cláusulas de flexibilidad pasiva. *Universia Business Review*, (14), 10-25.

Margherita, A., O'Dorchai, S., Bosch, J., & Ramb, F. (2009). Reconciliation between work, private and family life in the European Union. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Union.

Martín Artilles, A., & Carrasquer Oto, P. (2005). La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Un aspecto de la estrategia europea de empleo. *Cuadernos de relaciones laborales*, 23(1), 131-150.

Martínez Espligares, V. (1999). El contrato de trabajo a tiempo parcial. *Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, (1), 26-29.

Martinez Herrera, H. (2011). El compromiso ético y social del empresario. En A. Acosta Quintero (ed.) *Responsabilidad Social y Ética Empresarial* (pp. 1-27) Carrera: Ecoe ediciones.

Martinez Yañez, N. M., (2010) Tensiones entre flexibilidad y seguridad en los mecanismos convencionales de disponibilidad horaria. *Dereito: Revista jurídica de la Universidad de Santiago de Compostela*, 19(1), 149-170.

Mora Eguiarte, D. (2017). Time flexibility as strategy to improve productivity and reduce job rotation. *Academo (Asunción)*, 4(2), 55-62.

Nazario, R. (2006). Beneficios y motivación de los empleados. *Revista de investigación académica*, (17), 133-145.

Patlán-Pérez, J., Martínez Torres, E. & Hernández Hernández, R. (2012). El clima y la justicia organizacional y su efecto en la satisfacción laboral. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 5(5), 1-19.

Pérez, M. P., Jiménez, M. J. V., Garcés, S. A., & Sánchez, A. M. (2017). Las medidas de conciliación en las empresas y la satisfacción laboral de los empleados: el papel explicativo del enriquecimiento trabajo-familia. *Esic market*, (156), 19-68.

Pérez Guardo, R., & Serrano Serrano, N. (2013). ¿Responde el diseño de los permisos de maternidad y paternidad en España al presupuesto de corresponsabilidad entre hombres y mujeres? *Acciones e investigaciones sociales*, (33), 31-52.

Ramos, J. (2007). Reducción de la jornada laboral en un contexto de producción en el hogar. *Cuadernos de Economía*, 30(83), 85-136.

Sabater, M. C. (2014). La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. *Lan harremanak, Revista de relaciones laborales*, (30), 163-198.

Singh, P., & Loncar, N. (2010). Pay satisfaction, job satisfaction and turnover intent. *Industrial relations*, 65(3), 470-490.

Ugarteburu Gastañares, I., Cerrato Allende, J. & Ibarretxe Zorriquetta, R. (2008). Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (18),17-41.

Vargas, L. M. G., Rincón, M. M., & González, P. V. (2017). Responsabilidad familiar corporativa, la percepción del conflicto y la conciliación entre la vida familiar y laboral: caso Universidad de Antioquia. *Revista Ciencias Estratégicas*, 25(38), 299-317.

Vera-Martínez, J. J., & Chaparro, M. P. M. (2009). Conciliación de la vida familiar y laboral: Estrategias de afrontamiento y reparto de las obligaciones familiares en parejas de doble ingreso. *Anales de Psicología*, 25, 142-149.

Vidal Lacosta, V. (2019) Estrés Laboral. El estrés laboral: Análisis y prevención. Zaragoza: Prensa de la universidad de Zaragoza P. 35-70.

Wujame, N., (2018) Female (Un)employment and Work-Life Balance. A discussion paper from the Employment Thematic Network. *Technical Dossier*, (8).

Páginas Web

Baja por maternidad 2020 – Solicitud, Requisitos y Prestaciones. Obtenido el 08/06/20 de <https://seguridadsocialweb.com/baja-por-maternidad/#%C2%BFQue cantidad de dinero se percibe>

Conciliación de la Vida Familiar. <https://dej.rae.es/lema/conciliación-de-la-vida-laboral-y-familiar>

Dinamarca promueve que papás tomen su permiso de paternidad. Datos obtenidos 11/06/20: Dinamarca de <https://www.miabogadoenlinea.net/el-derecho-y-la-actualidad/13203-dinamarca-promueve-que-papas-tomen-su-permiso-de-paternidad#:~:text=En%20Dinamarca%2C%20todas%20las%20embarazadas,del%20parto%20y%20a%2014%20despu%C3%A9s.&text=Despu%C3%A9s%20de%20esas%20dos%20semanas,el%20hijo%20tenga%209%20a%C3%B1os>.

Estevez, A & Boned, I (2019, 16 de diciembre) 1 de cada 4 españoles ocupados tiene como propósito de año nuevo cambiar de empleo Obtenido el 03/06/20 de <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/1-de-cada-4-espanoles-ocupados-tiene-como-proposito-de-ano-nuevo-cambiar-de-empleo>

Fernández, A (2018, 29 de enero). Mujeres en el mundo laboral. La Vanguardia. Obtenido el 14/02/2020 de <https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20180129/44376132844/mujeres-mundo-laboral.html>

Fernández, T (2020, 30 de enero) Los motores de la satisfacción laboral. El Expansión. Obtenido el 01/06/20 de <https://www.expansion.com/expansion-empleo/empleo/2020/01/30/5e330833468aeb24628b45d4.html>

Finlandia iguala los permisos de paternidad y maternidad y elimina la referencia de género. Datos obtenidos 11/06/20: Finlandia de <https://www.lavanguardia.com/internacional/20200205/473300301123/finlandia-maternidad-maternidad-paternidad-baja.html#:~:text=Actualmente%2C%20Finlandia%20cuenta%20con%20un,una%20reducci%C3%B3n%20de%20jornada%20para>

Gil, A (2019, 25 de enero). El acuerdo de la UE sobre conciliación establece cuatro. meses de permiso parental y días libres para cuidadores. El Diario.

Obtenido el 14/02/2020 de https://www.eldiario.es/economia/parental-flexible-cuidadores-UE-conciliacion_0_860913973.html

Horas de trabajo por semana según tipo de Hogar (Horas/semana) (2015) obtenido el 05/06/20 de https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472488&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

La flexibilidad horaria y la conciliación laboral, una tendencia que llega para quedarse. Obtenida el 09/06/20 de <https://www.robotics.es/la-flexibilidad-horaria-y-la-conciliacion-laboral-una-tendencia-que-llega-para-quequedarse/>

Las claves del modelo de bienestar nórdico. Datos obtenidos el 11/06/20 de <https://www.unitedexplanations.org/2014/09/25/el-modelo-de-bienestar-nordico/> Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Obtenido el 04/06/20 de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1999-21568

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Obtenido el 04/06/20 de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

Mejuto, S (2019, 4 de abril) Los empleados españoles califican con un 5,7 sobre 10 su nivel de estrés. Equipos y Talentos. Obtenido el 03/06/20 de <https://www.equiposytalento.com/noticias/2019/04/04/los-empleados-espanoles-califican-con-un-57-sobre-10-su-nivel-de-estres>

Monroy Criado, J (2020) El 59% de los empleados españoles sufre estrés en el trabajo. Terránea Correduría de Seguros. Obtenido el 03/06/20 de <https://blog.terranea.es/trabajadores-espanoles-sufren-estres/>

Por tu Interés (2018, 7 de marzo) Conciliación de la vida laboral y familiar en 2018: ventajas y medidas a tener en cuenta. Obtenido el 02/06/20 de <http://www.cuentafacto.es/tu-interes/conciliacion-vida-laboral-familiar-2018-ventajas-medidas-tener-cuenta/>

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Obtenido el 04/06/20 de https://boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-2076

Salinas, M., (2017) Cuidado de hijos y reducción de jornada. Régimen jurídico. Obtenido el 09/06/20 de <https://www.cerem.es/blog/cuidado-de-hijos-y-reduccion-de-jornada-regimen-juridico>

Sicre, L. (2020 el 15 de marzo) El coronavirus impone el teletrabajo en casa: un sueño para unos una pesadilla para otros. Obtenido el 09/06/2020 de https://www.telecinco.es/informativos/economia/que-es-teletrabajo-ventajas-inconvenientes-be5m_18_2913495328.html

Subsidio no contributivo por maternidad como modalidad de prestaciones familiares de la seguridad social. Obtenido el 08/06/20 de <https://www.iberley.es/temas/subsidio-no-contributivo-maternidad-4731>

Te explicamos por qué Suecia es el mejor lugar para ser padres. Datos obtenidos 11/06/20: Suecia de https://www.lasexta.com/noticias/sociedad/te-explicamos-por-que-suecia-es-el-mejor-lugar-para-ser-padres_201903095c83d1ec0cf20d23c9c3972c.html#:~:text=En%20Italia%2C%20los%20padres%20s%C3%B3lo,mismas%20que%20tiene%20la%20madre.&text=En%20Suecia%20el%20permiso%20es,%2C%20al%20menos%2C%20tres%20meses.

Voy a tener un hijo en 2020: ¿qué tengo que saber sobre los permisos de paternidad y maternidad? Obtenido el 08/06/20 de https://www.rtve.es/noticias/20200217/voy-tener-hijo-2020-tengo-saber-sobre-permisos-paternidad-maternidad/1994404.shtml##parto_multiple

Datos obtenidos el 11/06/20 de <https://datosmacro.expansion.com/demografia/natalidad/espana>