

CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL: IMPACTO EN RETO DEMOGRÁFICO.

MARÍA JOSÉ LÓPEZ, DOLORES CARRILLO.

¿Cuál es el problema principal?

La incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo ha generado muchas dificultades para equilibrar el ámbito profesional y familiar. En España, existe un importante y creciente número de parejas que deben manejar las demandas de su puesto de trabajo y el cuidado de hijos y mayores dependientes, afrontando una situación compleja y para la que apenas existen modelos de referencia en su contexto social, con escasas políticas sociales de apoyo y sin que las existentes configuren un sistema de protección integrado que tenga como objeto directo el hecho familiar. En este contexto, se ubica la disminución de las tasas de natalidad y de envejecimiento de la población. En el caso concreto de España, los datos muestran no sólo la caída de la fecundidad, sino dos datos adicionales- y preocupantes- asociados a éste: el aplazamiento de la maternidad y el bajo índice de progresión del primero al segundo y tercer hijo. Aunque se trata de un fenómeno complejo, todos los estudios coinciden en que una de las variables decisivas es la relacionada con el mercado de trabajo: las dificultades para conseguir y mantener un trabajo estable, especialmente en el caso de las mujeres, estarían condicionando y afectando a la toma de decisiones referente a la tenencia de hijos.

Esa incorporación de la mujer al mercado de trabajo, sin embargo, no ha supuesto una reorganización de las funciones en el ámbito doméstico y familiar, funciones que siguen asumiendo mayoritariamente las mujeres, aunque también realicen trabajos remunerados, con la consiguiente asimetría en el reparto de las cargas familiares. Esta ausencia de corresponsabilidad, o de reparto equitativo entre ambos miembros de la pareja de los beneficios y responsabilidades del cuidado de los hijos y mayores, bien traslada a la mujer las consecuencias de la sobrecarga de trabajo o bien se ve obligada a elegir trabajos que le permitan seguir asumiendo las responsabilidades familiares y domésticas, al constatarse insuficientes las medidas o ayudas públicas que permitan la conciliación de ambas responsabilidades o que favorezcan la corresponsabilidad real.

¿Por qué es de interés para los políticos?

El envejecimiento poblacional tiene un impacto directo sobre políticas fundamentales para el Estado del bienestar (pensiones, prestaciones y asistencia social...) y constituye un gran reto a afrontar para el sector público. Parece razonable pensar que, sin una profunda reforma racionalizadora del gasto público, este reto no podrá acometerse de manera satisfactoria, lo que inevitablemente afectará, más pronto que tarde, a nuestro crecimiento económico y bienestar social. No es de extrañar, por ello, que la agenda política europea y española de 2017, haya situado este tema entre una de sus prioridades. **En España**, la Conferencia de Presidentes autonómicos que tuvo lugar **el 17 de enero de 2017**, acordó que todas las Administraciones Públicas trabajaran de manera coordinada en la elaboración de una *Estrategia Frente al Reto Demográfico*, haciendo mención expresa a los efectos económicos y sociales que está teniendo el importante y significativo descenso de la población española y el envejecimiento de la misma, con una referencia explícita al comportamiento de una de las principales variables explicativas de éste: el constante descenso de nuestra tasa de fecundidad. Se apuntaron en este documento algunos de los ámbitos en los que será imprescindible esta cooperación y compromiso de todos los niveles de Gobierno y todas las Administraciones Públicas, y entre otros las medidas de apoyo a las familias en particular para la mejora de la conciliación y la corresponsabilidad. Esta iniciativa enlaza con otras como la aprobación del Plan integral de apoyo a la familia (2015-17), cuya segunda línea estratégica es precisamente la conciliación y la corresponsabilidad, con una serie de objetivos específicos y medidas concretas.

En Europa, el 17 de noviembre de 2017, el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión aprobaron conjuntamente el denominado *Pilar europeo de los derechos sociales* y uno de cuyos 20 principios postula el *equilibrio entre vida profesional y vida privada* en los siguientes términos: “Los padres y las personas con responsabilidades asistenciales tienen derecho a los permisos adecuados, a unas condiciones de trabajo flexibles y a servicios de asistencia. Las mujeres y los hombres deben tener igualdad de acceso a permisos especiales para cumplir con sus responsabilidades asistenciales y debe animárseles a utilizarlos de forma equilibrada”.

¿Quiénes son las partes interesadas?

Se trata de un problema que concierne sin duda a la Administración Pública en lo que se refiere al diseño de políticas de conciliación adecuadas que corrijan esta situación y

puedan revertir la tendencia negativa que se observa en la evolución de las tasas de fecundidad y natalidad, políticas que poseen además repercusión directa en el cuidado y la protección adecuada de los menores. Pero es igualmente una cuestión que implica directamente a los individuos y a las familias, por cuanto compromete no sólo la convivencia familiar sino profundamente muchas de las opciones vitales de sus componentes. Sin duda afecta también a las empresas, que “sufren” los efectos de una conciliación inadecuada en términos de “desimplicación” del trabajador- falta de concentración, motivación, rendimiento, salud laboral, clima laboral, relación con el empleador, reputación pública de la entidad... y, en esa misma línea, los agentes sociales, sindicatos y patronales, deben sentirse igualmente concernidos al corresponderles en gran medida el garantizar y mejorar la negociación colectiva favoreciendo el avance hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

¿Qué fuentes de información o artículos científicos deberían ser consultados?

Existe numerosa y cualificada bibliografía sobre el tema pero pueden citarse, a título meramente ilustrativo, los siguientes trabajos:

- Alcañiz, Mercedes (2015). "Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar". Revista Española de Sociología nº 23.
- Billari, F. y Kohler, H.P. (2004). "Patterns of low and lowest-low fertility in Europe." Population Studies 58(2): 161–176.
- Cabeza Pereiro, J., Fernández Docampo, B. (dir.) (2011) Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos, Tirant lo Blanch, Valencia.
- Castro-Martín, T. y Martín-García, T. (2013) "Fecundidad bajo mínimos en España: pocos hijos, a edades tardías y por debajo de las aspiraciones reproductivas." In El déficit de natalidad en Europa: La singularidad del caso español. Editado por Gøsta Esping-Andersen. n. 36 de Colección Estudios sociales, 48–88. Barcelona: Obra Social "La Caixa".
- CEOE, Comisión de Igualdad (2017). *Perspectiva empresarial sobre la conciliación de la vida laboral y familiar*, versión actualizada octubre 2017.
- Gómez, S. (2004): Documento de investigación: La incorporación de la mujer al mercado laboral: Implicaciones personales, familiares y profesionales y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia. Cátedra SEAT-IESE de Relaciones Laborales.

- INE (2018). Mujeres y hombres en España. Instituto Nacional de Estadística. http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463013&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888
- Lopez Alvarez, M.J., Carrillo Márquez, D. (2007) Protección sociolaboral de la familia en el ámbito autonómico, fundación BBVA, colección informes.
- López López, M^a Teresa, Gómez de la Torre del Arco, Mónica (2012) “Políticas de familia y cuidados de la infancia ¿Quién y cómo se cuida a los menores de tres años en la Unión Europea? Revista de ciencias y orientación familiar”, núm. 45.
- Meil, G., García Sainz, C., Luque, M^a A., Ayuso, I (2007) El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas, Univ. Autónoma Madrid.
- Moreno-Minguez (2015). La ambivalencia hacia la corresponsabilidad parental en España. Una cuestión de género. Revista Estudios de Genero, 42, 46-98.
- Roqueta Buj, Remedios (2016) *La conciliación de la vida laboral y familiar en las administraciones públicas*, Tirant lo Blanch, Valencia.
- Romero Burillo, Ana María y Rodríguez Orgaz, Cristina (2018). *Trabajo, género e igualdad. Un estudio jurídico-laboral tras diez años de la aprobación de la LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Ed. Aranzadi.

¿Qué decisiones políticas o leyes podrían ser afectadas a tener de las evidencias científicas conocidas al respecto de este tema?

La conciliación de la vida familiar y profesional es un tema transversal que afecta a ámbitos diversos y que requiere, igualmente, un abordaje interdisciplinar y global. Desde esta perspectiva, deberían adoptarse medidas que afectarían a numerosas políticas públicas **sociales y asistenciales**: servicios de atención a menores, dependientes y tercera edad, subvenciones y ayudas a familias, pensiones y prestaciones sociales..., pero con el horizonte de construir sistemas de protección familiares integrados, lo que implica una revisión de los sistemas de protección social existentes de forma global. Esto afectaría a toda la regulación de los sistemas de protección social, incluido el sistema de Seguridad Social. En el ámbito **educativo**, es importante fomentar la educación en igualdad, de forma que puedan prevenirse conductas discriminatorias y se favorezca la corresponsabilidad en la convivencia familiar. En lo referente al ámbito **económico y**

fiscal, pueden regularse también diferentes medidas que contribuyan a una mejor y mayor conciliación, desde incentivos a las empresas, sobre todo PYMES, para que implanten políticas adecuadas en esta materia, hasta deducciones fiscales para las familias o para aquellos que ejercen de cuidadores de los menores mientras sus padres trabajan. Son relevantes, igualmente, las decisiones que se adopten en el ámbito *laboral*, implantando medidas que impulsen un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares y que no discriminen el empleo y las oportunidades profesionales de las mujeres. Y, en fin, la búsqueda de soluciones puede llevar a tomar decisiones en otros planos, como la racionalización de horarios o las campañas publicitarias que conciencien sobre la necesidad de la conciliación.

En la actual legislatura, el tema se ha planteado en el Congreso de los Diputados tanto en proposiciones no de ley¹, solicitudes de comparecencias de autoridades o de otras personalidades² como en una pregunta oral en Pleno³ y en preguntas escritas generales⁴

¹ El 27 de septiembre de 2016 se presentó en el pleno y se aprobó con modificaciones una Proposición no de Ley sobre las políticas de igualdad y conciliación entre vida familiar y laboral. (162/000168) y en Comisión se han presentado el 28 de julio de 2017 la Proposición no de Ley relativa a la conciliación de los estudios universitarios con otras actividades. (161/002209), el 22 de mayo de 2017 la Proposición no de Ley relativa a impulsar medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. (161/001929), el 26 de abril de 2017 la Proposición no de Ley sobre la garantía del derecho al cómputo, a efectos de carrera administrativa, del periodo transcurrido en las situaciones establecidas con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. (161/001856), el 10 de octubre de 2016 la Proposición no de Ley relativa a establecer medidas de conciliación en los planes de igualdad de las empresas. (161/000638) y el 27 de septiembre de 2016 la Proposición no de Ley sobre las políticas de igualdad y conciliación entre vida familiar y laboral. (161/000484)

² El 26 julio y de septiembre de 2017 Del Subsecretario de Defensa, para informar sobre las condiciones de vida de los miembros de las Fuerzas Armadas destinados en Ceuta y Melilla, la aplicación a los mismos de las medidas de conciliación familiar, así como sobre la supuesta existencia de órdenes de los mandos que pudieran constituir violaciones de los derechos fundamentales de los miembros de las Fuerzas Armadas destinados en ambas plazas y sobre las acciones llevadas a cabo, y los créditos presupuestarios destinados, para desarrollar mejoras en las condiciones de la vida personal y familiar de los miembros de las Fuerzas Armadas, "una de las líneas prioritarias del Ministerio de Defensa", y en especial en relación con la defensa de la conciliación y la maternidad, la protección social, el apoyo al entorno familiar del militar, y la atención de las familias de fallecidos y heridos en acto de servicio. ((212/000930, 212/000985)

El 7 de marzo de 2018 Solicitud de doña Cristina Antoñanzas Peñalva, Vicesecretaria General de UGT, ante la Comisión de Igualdad, para analizar la situación de la conciliación en España y la evolución de la legislación europea y española, además de presentar los resultados del informe "La corresponsabilidad en las tareas de cuidados, una cuestión sin resolver". (219/001065) y el 26 de febrero de 2018 de doña Laura Baena, Presidenta del Club de Malas Madres, ante la Comisión de Igualdad, para informar y trasladar propuestas y demandas sobre la conciliación de la vida laboral y personal. (219/001048)

³ Presentada el 25/09/2017: ¿Qué actuaciones ha llevado a cabo el Gobierno dirigidas a alcanzar una conciliación laboral y familiar real avanzando en corresponsabilidad? (180/000357)

⁴ En 7 de junio de 2017 Corresponsabilidad y conciliación en España. (184/013209), El 28 de junio de 2017 Disposición de los trabajadores a solicitar permisos de paternidad, balance de las campañas por la igualdad y la conciliación laboral y familiar, así como medidas previstas para mejorar de manera efectiva la conciliación y el reparto de las tareas domésticas y las responsabilidades familiares. (184/014216)

o relativas a la conciliación de determinados grupos o colectivos como los autónomos⁵, las fuerzas armadas⁶, guardia civil⁷, policía nacional⁸ centros penitenciarios⁹.

¿Cuándo? ¿Cuáles son los cronogramas para p.ej. los desarrollos científicos, los impactos o las decisiones políticas?

Si se quiere revertir la evolución negativa de la fecundidad y las tasas de natalidad y atajar el problema del envejecimiento poblacional sería oportuno tomar medidas cuanto antes, teniendo en cuenta que los resultados y efectos de las mismas no serán inmediatos, lo que requiere un diseño estratégico e integrado de los objetivos y las medidas para alcanzarlos a corto, medio y largo plazo. En todo caso, nos parece conveniente estudiar con detenimiento el impacto de las políticas ya acometidas y de las que se planifiquen en orden a corregir disfunciones y obtener una mayor eficacia en los objetivos pretendidos.

¿Dónde? ¿Qué regiones o países están afectados?

Los problemas de conciliación laboral y familiar afectan, en mayor o menor medida, a todos los países, si bien pueden existir diferencias dependiendo de factores culturales, sociales o económicos. En concreto, el efecto negativo que la ausencia de políticas adecuadas de conciliación está teniendo sobre el envejecimiento poblacional se aprecia en toda Europa y en los países más desarrollados. En ese sentido, resulta de interés comparar las medidas adoptadas en países con una situación similar al nuestro y las repercusiones que las mismas han podido tener en la evolución de las tasas demográficas. En cuanto a los países menos desarrollados o en vías de desarrollo, los avances en la conciliación y la corresponsabilidad constituyen una dimensión fundamental para

⁵ El 13 de diciembre de 2017 y el 1 de marzo de 2018, Actuaciones e inversión realizadas dentro de la Ley 6/2017 de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, en medidas para favorecer la conciliación entre la vida familiar y laboral de los trabajadores autónomos. (184/029820 y 184/024722)

⁶ El 1 de febrero de 2018 Gestión de la conciliación familiar de los miembros de las Fuerzas Armadas. (184/027839)

⁷ El 7 de febrero de 2017 Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral puestas en marcha dentro del Cuerpo de la Guardia Civil, así como número de solicitudes de flexibilización de horarios para la conciliación registradas y denegadas en la Guardia Civil en el año 2016. (184/008306)

⁸ El 17 de agosto de 2016 Número de permisos concedidos hasta septiembre de 2016 en virtud de la reforma de la letra f) del artículo 49 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, llevada a cabo por la disposición final sexta de la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para las víctimas del terrorismo y sus familiares directos. (184/000932)

⁹ El 15 de febrero de 2017 Autorización de medidas de conciliación en el centro penitenciario de la provincia de Huelva. (184/008868)

promover la igualdad y combatir la pobreza desde el mundo del trabajo, además de un requisito para avanzar hacia la equidad de género¹⁰.

¿Cómo se verán afectados las diferentes partes interesadas?

Para la Administración Pública, la implementación de diferentes políticas de conciliación puede suponer, a corto plazo, un incremento de gasto, pero, si estas medidas están adecuadamente orientadas y cumplen sus objetivos, podrán evitar, o al menos atenuar, a medio y largo plazo, la reducción del nivel de bienestar que actualmente disfrutaban los ciudadanos. Para los individuos, la obtención de un mayor equilibrio entre sus obligaciones profesionales y personales les permitirá afrontar opciones vitales con mejores expectativas y, probablemente, asumir un mayor compromiso a la hora de tener hijos, viéndose beneficiados estos últimos de un mayor y mejor cuidado y atención. La corresponsabilidad en la asunción de las obligaciones familiares favorecerá, asimismo, la disminución de los conflictos que se generan por la asimetría del reparto y una mayor estabilidad en los núcleos familiares, lo que beneficia a todos sus miembros en particular menores y dependientes, y una mejor empleabilidad de las mujeres, que podrán disfrutar de carreras profesionales en igualdad de condiciones frente a los varones. Para las empresas, las políticas de conciliación permiten la retención del talento y una mayor productividad y rendimiento de los trabajadores y repercuten positivamente en el clima laboral.

¿Qué otras personas expertas deberían ser consultadas durante la preparación de las evidencias?

M^a Teresa López López. Doctora en Ciencias Económicas. Profesora de la Universidad Complutense de Madrid.

Fernando Vidal Fernández. Doctor en Sociología. Profesor de la Univ. Pontificia Comillas

¹⁰ Como ya avanzan desde hace años los informes de la Organización Internacional del Trabajo; cfr. OIT-PNUD (2009). *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*.