



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL EN ESPAÑA: ANÁLISIS DEL PROBLEMA Y POSIBLES VÍAS DE MEJORA

Autor: 201501073

MADRID | abril de 2020

RESUMEN

La conciliación laboral y familiar se erige como una herramienta esencial tras las transformaciones sociales acaecidas como consecuencia de la progresiva incorporación de la mujer al mundo laboral. Intrínsecamente unido a la conciliación se haya la corresponsabilidad, pues la única forma de lograrla se fundamenta en la implicación de la totalidad e los agentes sociales. En dicha corresponsabilidad destacan empresa y administraciones como sujetos protagonistas por su especial responsabilidad. En el presente TFG hemos analizado exhaustivamente la situación de la conciliación en nuestro país, primero desde una perspectiva teórica empleando diversos estudios de especial impacto y en segundo lugar mediante un estudio de carácter práctico a través de una reveladora encuesta. Por último lugar se elaboran propuestas para la mejora de la situación.

Palabras clave: conciliación laboral y familiar, incorporación de la mujer al mundo laboral, empresa, administraciones, corresponsabilidad, encuestas.

ABSTRACT

The reconciliation of work and family is an essential tool following the social transformations that have occurred as a result of the progressive incorporation of women into the world of work. Intrinsically linked to reconciliation is co-responsibility, since the only way to achieve it is based on the involvement of all social agents. In this co-responsibility, companies and administrations stand out as protagonists due to their special responsibility. In this TFG we have exhaustively analyzed the situation of reconciliation in our country, firstly from a theoretical perspective using various studies of special impact and secondly through a practical study by means of a revealing survey. Finally, proposals for the improvement of the situation are elaborated.

Key Words: reconciliation of work and family, incorporation of women into the world of work, corresponsability, survey,

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
1. Objetivos.....	5
2. Justificación.....	5
3. Contextualización.....	7
4. Metodología	9
5. Estructura del trabajo.....	9
2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	11
2.1. ¿Qué es la conciliación laboral y familiar?	11
2.2 Antecedentes: División de roles hombre-mujer.....	11
2.3.Mercado de trabajo y demografía.....	14
2.3.1Evolución del índice de fecundidad en España y Europa	16
2.4. Agentes Sociales Implicados	17
2.5 El Papel de las Administraciones en la Conciliación.....	18
2.5.1 Baja por Maternidad	19
2.5.2 Baja por Paternidad	20
2.5.3 Reducción de jornada.....	22
2.5.3 Excedencia por cuidado de familiares	23
2.5.6 Permiso por cuidado del lactante	24
2.5 Las Empresas en la Conciliación	25
2.6.1 Flexibilidad horaria.....	25
2.6.2 Situación del teletrabajo en España.....	27
2.6.3. Cheque guardería.....	28
2.6.4..Evaluación de la conciliación en la Empresa española	30
2.7 Desigual reparto de las tareas domésticas	32
3. MARCO PRÁCTICO Y OBSERVACIÓN	34
3.1 Metodología utilizada	35
3. Resultados de las encuestas.....	38
4. Propuestas de Conciliación	53
5. CONCLUSIÓN	57
6. BIBLIOGRAFÍA	59

1. INTRODUCCIÓN

1. Objetivos:

El presente Trabajo de Fin de Grado va a tratar de analizar la situación de conciliación laboral y familiar presente en nuestro país, centrándonos en el papel que juegan en este sentido las administraciones públicas y las empresas como dos de los agente conciliadores de mayor responsabilidad en la materia. Por ello en primer lugar desarrollaremos una investigación profunda y exhaustiva de la conciliación en nuestro país desde una perspectiva teórica y analizando su situación comparativa con lo países de nuestro entorno. Posteriormente contrastaremos dichos datos con un estudio experimental eminentemente práctico para conocer a través de nuestra muestra de encuestados en que medida se cumplen o no lo analizado en el marco teórico.

2. Justificación

La incorporación de la mujer al mundo laboral ha generado un incremento de la fuerza laboral y por consiguiente del Producto Interior Bruto. Sin embargo en las últimas décadas se observa la existencia de una relación inversa entre la tasa de actividad femenina y la de fertilidad, con la reducción dramática de la natalidad que esto produce. Dicha incorporación en palabras del sociólogo Jane Lewis *“ha supuesto el final de la tradicional división sexual del trabajo en los últimos treinta años: las mujeres se han incorporado de forma masiva al mercado de trabajo, el modelo de familia “male breadwinner”, compuesto por un varón sustentador y una mujer-madre-ama de casa ha dejado de ser la norma”*¹(Lewis, 1992)

Ante esta disyuntiva se abre el debate de la *“conciliación laboral y familiar en todos los países desarrollados de nuestro entorno, donde se hace imprescindible la participación e implicación de todos los agentes sociales y económicos”* (Cubeiro,

¹ Lewis, J (1992). Gender and the development of Welfare Regimes. *International Studies in Gender, State & Society*, Volume 4, Issue 2, Summer 1997, Pages 188–202. Última consulta 20/03/2020. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/095892879200200301>

2014)². La conciliación desde su planteamiento inicial siempre ha tenido como objetivo la creación de una sociedad compuesta por “*dos sustentadores , es decir una sociedad de pleno empleo en la que tanto los hombres como las mujeres se dediquen al trabajo remunerado*”³ (Stratigaki, 2004)

La maternidad debe partir de una decisión personal de los progenitores pero con un problema de natalidad como el actual con una tasa de fertilidad de 1,33 hijos por mujer y un número total de nacimientos en mínimos históricos desde la posguerra⁴. Dicha reducción paulatina de la tasa de fertilidad en España se vio atenuada por la llegada de inmigrantes en los años de bonanza económica anteriores a la crisis de 2008 ⁵, sin embargo el retorno de estos unido a la dramática situación económica ha da llevado a una reducción más acusada en los último años.

Durante un largo periodo de tiempo la actuación de los agentes conciliadores ha sido “ *ausente de toda iniciativa legislativa desembocando en resultado muy negativos en materia de educación y natalidad, este último caso sólo compensado con la presencia creciente en los años de bonanza de población inmigrante*”⁶(Arroyo Abad, 2007). Sin embargo, en los últimos años se han producido muchos avances

² Cubeiro. J.C (2014). Equilibrio de la vida profesional, familiar y personal. *Buenas prácticas, equilibrio de la vida profesional, familiar y personal, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad*. Última consulta 20/01/2020. Disponible en: <https://www.mscbs.gob.es/ssi/familiasInfancia/conciliacion/docs/IVguiabuenaspracticass.pdf>

³ Stratigaki, M. (2004). The cooptation of gender concepts in EU Policies: the case of Reconciliation of Work and Family . *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, Volume 11. Última consulta 20/03/2020. Disponible en: <https://academic.oup.com/sp/article-abstract/11/1/30/1654407?redirectedFrom=fulltext>

⁴ Genillo.E (2019) Los nacimientos bajan al mínimo desde 1941. *La Razón*. Última consulta 02/02/2020. Disponible en: <https://www.larazon.es/actualidad/20191211/wdxcslq3rc7rp5ec7nnt5464i.html>

⁵ Rei. J (2008) La inmigración eleva la natalidad en España al nivel más alto desde 1990. *El Mundo*. Última consulta 07/01/2020. Disponible en: <https://www.elmundo.es/elmundo/2008/07/03/espana/1215079428.html>

⁶ Arroyo Abad, C. (2007). “Perspectivas laborales en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral: el reto de la compatibilidad y la corresponsabilidad”. *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, 243-270. Última consulta 20/03/2020. Disponible en: [file:///Users/andrescrespo/Downloads/Dialnet-PerspectivasLaboralesEnTornoALaConciliacionDeLaVid-2267927%20\(2\).pdf](file:///Users/andrescrespo/Downloads/Dialnet-PerspectivasLaboralesEnTornoALaConciliacionDeLaVid-2267927%20(2).pdf)

legislativos sobre todo a raíz de la aprobación del Real Decreto 6/2019 de 1 de marzo como el incremento de las bajas de paternidad para lograr la igualdad entre ambos progenitores o la posibilidad de solicitar la adaptación de la jornada laboral sin necesidad de recurrir a la reducción de la misma. La propia exposición de motivos del citado Real Decreto aduce como finalidad “reforzar la presencia de los hombres en los cuidados y de la mujeres en el mercado laboral, donde siguen siendo penalizadas cuando se convierten en madres”.⁷

La conciliación se produce cuando ambos ámbitos evolucionan de forma deseable, esto es conjugando un desarrollo profesional satisfactorio sin renunciar a unas relaciones familiares deseables. Para ello se requiere indudablemente de tiempo para dedicar al cuidado de los hijos y del cónyuge que se hace muy difícil sin un apoyo externo y con recursos suficientes. En este sentido la Organización de los Estados Americanos establece la “*necesidad de aplicar un enfoque integrado centrado en la corresponsabilidad social, marcando las fronteras de intervención del Estado, el mercado y las familias*”. (OEA, 2011)⁸

3. Contextualización

Tras las transformaciones sociales acontecidas, la conciliación se erige como herramienta esencial para la armonización de trabajo y familia. Sin embargo, el problema reside en la situación de dicha conciliación en España, donde la mayoría de los estudios otorgan una calificación deficiente a los dos principales agente conciliadores; empresa y Estado. De ahí que “*la conciliación represente uno de los principales retos de Europa y, muy particularmente, en España puesto que, desde una perspectiva comparada, es uno de los países de Europa en los que las políticas públicas de apoyo a las familias son más débiles*”⁹(Gracia y Bellani, 2010)

⁷ “Gómez. M (2019) El Gobierno amplía por decreto ley el permiso de paternidad a 16 semanas. *El País*. Última consulta 07/01/2020. Disponible en: https://elpais.com/sociedad/2019/03/01/actualidad/1551442687_803563.html

⁸ “Avance de la igualdad de género en el marco del trabajo decente”. (2011). *Comisión Interamericana de Mujeres, Organización de los Estados Americanos*. Última consulta 20/01/2020. Disponible en: [http://www.oas.org/es/CIM/docs/AvanceGeneroTrabajoDecente-SP\[Final-Web\].pdf](http://www.oas.org/es/CIM/docs/AvanceGeneroTrabajoDecente-SP[Final-Web].pdf)

En el contexto empresarial impera una realidad inflexible y insuficientemente concienciada con la importancia de la conciliación donde “Sólo un 7% de las empresas cuenta con planes integrales de conciliación” (IESE, 2016)¹⁰ y “sólo el 13% de los empleados disfruta de flexibilidad en su puesto de trabajo” (COD, 2018)¹¹ En el marco de la Administraciones, España ha optado por lo que se conoce como un modelo de “*descentralización territorial*”, *caracterizado por un proceso de transferencia de responsabilidades de toma de decisiones hacia los ejecutivos de las Comunidades Autónomas*”¹²(Subirats, 2004) . A pesar de ello, la situación es igualmente precaria y escasamente comprometida, donde “ *España es el país de la UE con menos recursos públicos para la familia: solo el 0,7 del PIB*” (Eurostat, 2019)¹³. En el marco de dicha insuficiencia presupuestaria se ubica la mala situación de las escuelas infantiles públicas en España, donde “ *el Estado español sólo financia el 6% de las plazas que ocupan los menores de 3 años*” (Funcas, 2018)¹⁴

Por ello con la realización del presente TFG, buscamos analizar de forma exhaustiva la realidad de la conciliación laboral y familiar en España para posteriormente poder realizar propuestas de mejora de cara a revertir la deficientes calificaciones otorgadas por los principales organismos en la materia.

⁹ Gracia, P y Bellani, D. (2010). Las políticas de conciliación en España y sus efectos: un análisis de las desigualdades de género en el trabajo del hogar y el empleo. *Estudios de progreso, Fundación Alternativas*. Última consulta 20/03/2020. Disponible en: http://www.falternativas.net/public/storage/estudios_documentos_archivos/edb720d4a74076fd40b9b74f901c4581.pdf

¹⁰ “España suspende en conciliación laboral y salud mental de sus ejecutivos”. *Europapress*. Última consulta 20/02/2020. Disponible en: <https://m.europapress.es/comunicados/noticia-comunicado-espana-suspende-conciliacion-laboral-salud-mental-ejecutivos-20060615210442.html>

¹¹ “Sólo el 13% de los empleados disfruta de flexibilidad en su puesto de trabajo”. *Cornerstone OnDemand*. Última consulta 20/02/2020. Disponible en: <https://grupomanum.com/es/noticias/espana-suspende-flexibilidad-laboral/>

¹² Subirats, J. (2003). *Estado de bienestar y comunidades autónomas*. Madrid: Tecnos, Última consulta 20/03/2020. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=4248>

¹³ España es el país de la UE con menos recursos públicos para la familia: solo el 0,7 del PIB. *Eurostat*. Última consulta 20/02/2020. Disponible en: <https://okdiario.com/economia/espana-pais-ue-que-menos-esfuerzo-hace-presupuesto-apoyar-familia-3979777>

¹⁴ España se sitúa a la cola de la Unión Europea en oferta de guarderías pública. *El País*. Última consulta 20/02/2020. Disponible en: https://elpais.com/economia/2018/03/06/actualidad/1520354611_098547.html

4. Metodología

Para la elaboración del presente TFG vamos a llevar a cabo una investigación completa y exhaustiva de diferentes publicaciones doctrinales, tesis doctorales, estudios demográficos y estadísticos, además de otros recursos como manuales o artículos de opinión. El presente trabajo de investigación tendrá una duración aproximada de tres meses, con el objetivo de poder aproximarnos realmente a la situación real de la conciliación laboral y familiar en España. Para dicha búsqueda nos serviremos de bases de datos tales como Dialnet, Google Académico o Wolsters Kluwer entre otros.

Una vez sentado el marco teórico plasmando la labor de investigación y revisión bibliográfica, pasaremos a elaborar un pequeño pero revelador estudio estadístico con una muestra de 150 sujetos, para conocer de primera mano la situación de nuestros encuestados y así poder rechazar o reafirmar lo establecido en el marco teórico.

Las entrevistas tendrán el siguiente guión; en primer lugar comenzarán con preguntas de carácter introductorio que busquen aproximar la situación de cada encuestado, para posteriormente analizar la situación en sus empresas y por último conocer que opinión les merece la legislación en dicha materia.

5. Estructura del trabajo:

El presente TFG se divide en cinco partes o bloques perfectamente delimitados:

1. **Introducción**: tras elaborar un pequeño resumen del trabajo realizado, se justifica la elección del presente tema, además de establecer objetivos, estructura y metodología del mismo.
2. **Marco teórico**: es la parte central del trabajo y una de las de mayor relevancia. Comenzamos analizando los antecedentes de la situación actual para posteriormente aproximarnos al concepto de conciliación y analizar la

situación y medidas que se han abordado hasta el momento en el marco empresarial y legislativo, así como su situación comparada.

3. **Encuestas:** constituye el marco práctico de mi TFG y busca reafirmar o rechazar lo plasmado en el marco teórico a través de los testimonios de una muestra de 150 encuestados. Se explica el por qué de las preguntas escogidas y posteriormente se analizan los resultados estableciendo conclusiones.
4. **Propuestas de mejora de la situación:** tras el análisis de los datos arrojados por las encuestas, proponemos medidas adicionales o alternativas a las llevadas a cabo para mejorar la situación de la conciliación laboral y familiar en nuestro país.
5. **Conclusiones y bibliografía:** síntesis de todo lo aprendido y plasmación de todas las referencias bibliográficas consultadas para la elaboración del presente trabajo.

2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1. ¿Qué es la conciliación laboral y familiar?

De acuerdo con la Real Academia Española de la Lengua, conciliar es poner de acuerdo a dos o más personas entre sí y hacer compatibles cosas en principio opuestas. De dicha definición podemos deducir la existencia del conflicto que da origen a la necesidad de la conciliación que es la imposibilidad al menos aparente de desarrollo humano en los ámbitos familiar, laboral y personal. “Por ello la conciliación surge ante la necesidad de contar con la plena participación de las mujeres y los hombres en todas las facetas de la vida, en el empleo y en la familia, de modo que tanto unos como otros puedan hacer uso de tiempo personal y de ocio de forma equilibrada” .¹⁵ (Guerra,2006)

El Instituto Europeo para la Igualdad de Género ha citado en sus informes principales que " las políticas de conciliación se definen como políticas que apoyan de forma directa la combinación de la vida profesional, privada y familiar, o más comúnmente como las políticas que permiten la conciliación de la vida laboral y personal" (EIGE, 2018)¹⁶

Actualmente el término conciliación se haya ligado al de corresponsabilidad, como la distribución igualitaria de las tareas domésticas, el cuidado de los hijos y personas dependientes entre el hombre y la mujer.

2.2 Antecedentes: División de roles hombre-mujer:

Podríamos retrotraernos hasta la Teoría Aristotélica que se para el “oikos” entendido como el concepto actual de hogar y la “polis” o el espacio público. Dicha separación se consagrará a lo largo de toda la Edad Moderna, “en este marco, las mujeres quedaron representadas como especie homogénea caracterizada por una

¹⁵ Guerra. M.J y Comas. C. (2006). La Conciliación de la vida laboral y familiar: una estrategia de cambio social. *Fundación Mujeres, Fondo Social Europeo*. Última consulta 23/01/2020. Disponible en: <http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/3283/documento.pdf>

¹⁶ Síntesis para 2018. *Instituto Europeo de la Igualdad de Género*. Última consulta 05/01/2020. Disponible en: <https://eige.europa.eu/es/in-brief>

naturaleza irracional dotada específica y exclusivamente de las capacidades necesarias para las tareas reproductivas y del cuidado”.¹⁷ (Pateman, 1995)

La separación era tal que el propio pensamiento ilustrado negaba la capacidad de razón de la mujer dando lugar a su absoluta dependencia frente al hombre y la negación de cualquier derecho de participación política. Ni siquiera los universalmente conocidos Rousseau, Voltaire o Montesquieu dieron respuesta a las demandas femeninas y definieron es espacio público como propio de varones y “ajeno a la ontología del cuidado del bello sexo”

El proceso de industrialización no producirá casi avances en dicha materia dando lugar a una mayor separación aún si cabe del “hogar” y la “fábrica”. Aunque es cierto que un gran número de mujeres proletarias de clase baja se incorporarían al trabajo como mano de obra barata, en las clases burguesas continuaba la radical separación. Además contó con la frontal oposición de importantes pensadores de la época como August Bebel, afirmando “Si trabajadores poco perspicaces quieren que se prohíba el trabajo de la mujer, excusamos tal estrechez de miras, porque la proposición puede fundarse en el hecho innegable de que la introducción creciente de la mano de obra femenina en la industria destruirá por completo a la vida de familia del obrero, y, por consiguiente será inevitable la degeneración de la especie”¹⁸ (Bebel, 1978)

De esta manera la concepción reinante del trabajo femenino durante los Siglos XVIII y XIX era vista como “una tarea degradante que ponía en tela de juicio la capacidad del marido como proveedor familiar. Sólo las familias de las clases sociales inferiores, que no podían permitirse este “buen orden”, se verían obligadas a permitir que la mujer trabajara. Entre las clases medias o con

¹⁷ Pateman. C. (1995). *El contrato sexual*. Madrid: Anthropos,. Última consulta 18/01/2020. Disponible en: <https://jcguanche.files.wordpress.com/2014/01/131498859-carole-pateman-el-contrato-sexual-1995.pdf>

¹⁸ Bebel. A. (1978). *La Mujer: en el pasado, en el presente y en el porvenir*. Barcelona: F. Granada y C Editores. Última consulta 20/01/2020. Disponible en: <https://es.scribd.com/doc/297307076/Bebel-Augusto-La-Mujer>

capacidad económica suficiente, nada justificaba la incompresible pérdida de la excelencia femenina en el ajeno y masculino espacio público.”¹⁹ (Nuño, 2008)

El primer derecho de sufragio femenino en nuestro país se daría en la dictadura de Primo de Rivera, con la importante salvedad que dicho derecho se limitaba a mujeres solteras y viudas, olvidándose del colectivo más numeroso integrado por las mujeres casadas. Como dato relevante decir que en dicho año ya se había constitucionalizado el sufragio femenino en 24 países anteriormente. Sin embargo, el primer reconocimiento constitucional de sufragio femenino lo encontramos en la Constitución de 1931, durante la Primera República, aprobado tras los famosos discursos de Victoria Kent y Clara Campoamor.

Durante la dictadura de Francisco Franco se produce una notable involución que retorna a la división de ambas esferas y situaba a la mujer al frente del cuidado del hogar. La norma fundamental en dicha época en materia laboral era el conocido como “Fuero del Trabajo”, el cual establecía en su primer artículo el trabajo como la participación del hombre. En su artículo segundo prohibía el trabajo nocturno de la mujer y la liberación de la mujer casada del taller y la fábrica. Además, el nuevo Estado no sólo se preocupó de liberar a la mujer de la esclavitud de la fábrica, también se preocupó de “liberar” a la mujer educada de un trabajo prestigioso y lucrativo, como sostiene Adela Sotomarco.²⁰

Por consiguiente la época franquista supuso un sometimiento de la mujer al hombre, fiel reflejo de ello fue la denominada “licencia marital”, consagrada en nuestro propio Código Civil, el cual establecía la necesidad de autorización del marido para que la mujer pudiese aceptar un empleo o para la adquisición o enajenación de sus bienes.²¹(Artículo 60: “El marido es el representante de su

¹⁹ Nuño, L. (2008). *La Incorporación de las Mujeres al Espacio Público y la Ruptura parcial de la división sexual del trabajo: el tratamiento de la conciliación de la vida familiar y laboral y sus consecuencias en la igualdad de género*. (Tesis Doctoral). Última consulta 21/01/2020. Disponible en: <https://eprints.ucm.es/8836/1/T30855.pdf>

²⁰ Sotomarco, A. La mujer bajo el franquismo. Última consulta 21/01/2020. Disponible en: http://www.todoslosnombres.org/sites/default/files/soto_marco_adela_la_mujer_bajo_el_franquismo.pdf

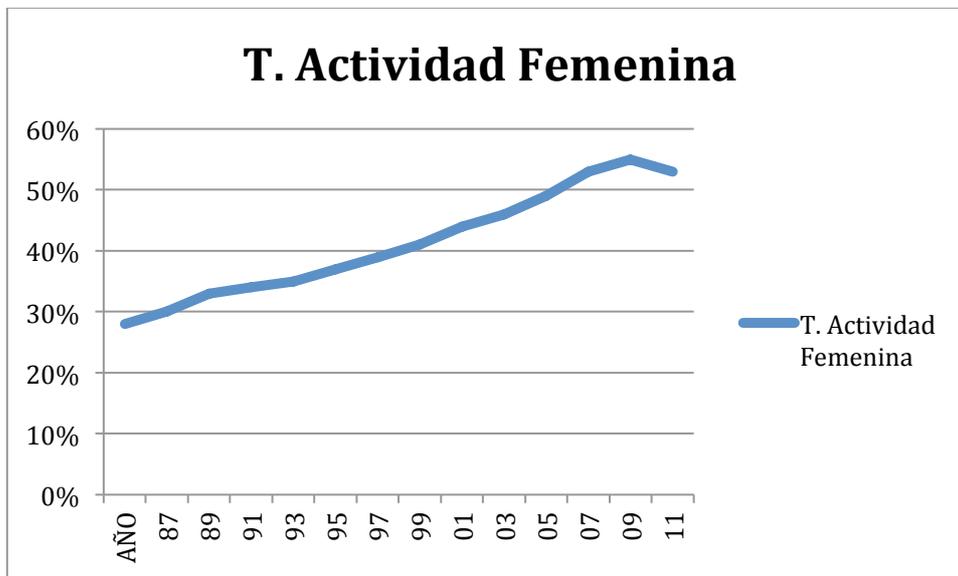
²¹ Jagoe, C y Blanco, A. (1998). *La mujer en los discursos de género: textos y contextos en el siglo XIX*. Barcelona: Grafolet, . Última consulta 21/01/2020. Disponible en: https://books.google.es/books?id=4_pnNmcvk8AC&pg=PA265&lpg=PA265&dq=%22

mujer. Ésta no puede, sin su licencia, comparecer en juicio por sí o por medio de Procurador." No necesitaba la licencia para "defenderse en juicio criminal, ni para demandar o defenderse en los pleitos con su marido, o cuando hubiere obtenido habilitación conforme a lo que disponga la Ley de Enjuiciamiento Civil". El artículo 61 añadía: "Tampoco puede la mujer, sin licencia o poder de su marido, adquirir por título oneroso ni lucrativo, enajenar sus bienes, ni obligarse, sino en los casos y con las limitaciones establecidas por la Ley".)

La Constitución de 1978 supone la ruptura al menos formal de la separación histórica de los espacios público y privado y la igualdad de derecho entre hombre y mujeres. Además tal y como analizaremos será a partir de esa década al menos en España cuando se inicie el fenómeno de la incorporación masiva de la mujer al mundo laboral.

2.3. Mercado de trabajo y demografía

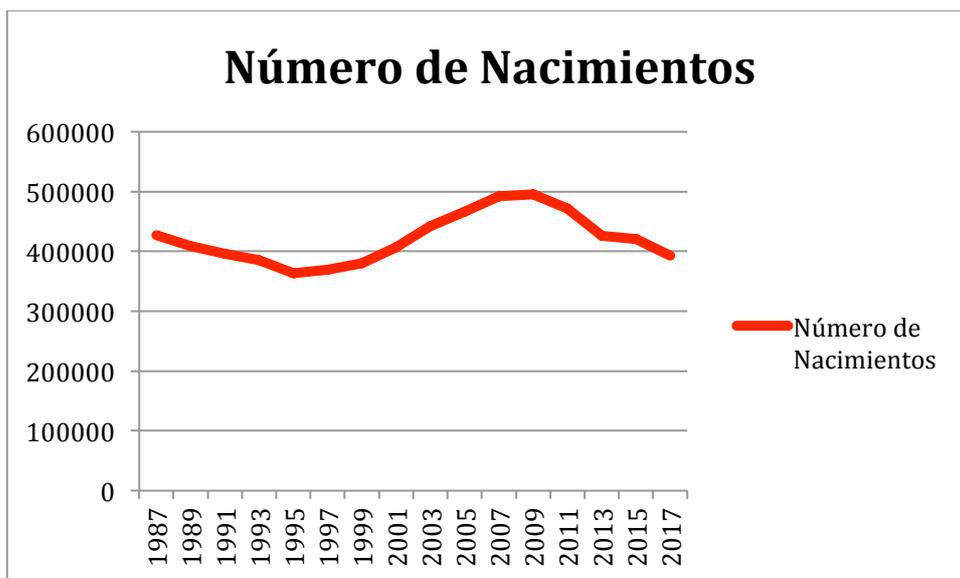
Alrededor de la década de 1960 se gestó un movimiento socio-cultural que influyó de manera trascendental en la familia y el trabajo.²²



Fuente: elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística

²² Álvarez, A. (2012). El conflicto trabajo-familia: riesgo psicosocial para la salud laboral de los trabajadores. Última consulta 21/01/2020. Disponible en: <https://biblioteca.ucp.edu.co/ojs/index.php/paginas/article/view/271/247>

De acuerdo con los datos del Instituto Nacional de Estadística existe una relación inversa entre la natalidad y la progresiva incorporación de la mujer al mundo laboral. “No cabe duda de que la incorporación, cada vez mayor de la mujer al mercado laboral es una realidad que repercute directamente en la institución familiar y concretamente en las relaciones matrimoniales, en la fertilidad de la mujer, en la educación de los hijos y en el cuidado de los familiares dependientes.”²³



Fuente: elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística²⁴

Norman Mora señala que “ *existe en la actualidad una distribución de la tasa de actividad en las mujeres que se aproxima cada vez mas a la forma de distribución de los hombres. Esto es el resultado de profundos cambios fruto de transformaciones de mayor envergadura como la creciente participación de las mujeres casadas*”(NORMAN MORA, 2006)²⁵. De esta manera resalta el calado de la transformación social consistente en la incorporación de la mujer casada al

²³ Gómez, S y Martí, C (2004). La incorporación de la Mujer al Mercado Laboral: Implicaciones familiares, profesionales y mediadas estructurales de conciliación Trabajo-Familia. *Cátedra SEAT de Relaciones Laborales, IESE*. Última consulta 21/01/2020. Disponible en: <https://media.iese.edu/research/pdfs/DI-0557.pdf>

²⁴ Movimiento Natural de la Población. Indicadores Demográficos Básicos, año 2019. *Instituto Nacional de Estadística*. Última consulta 05/01/2020. Disponible en: https://www.ine.es/prensa/mnp_2018_p.pdf

²⁵ Norman Mora, E.(2006). Maternidad y vida laboral en España. (Tesis Doctoral) *Departamento de Análisis Económico Aplicado. Universidad de Alicante*. Última consulta 23/03/2020. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10045/11214>

mercado laboral, aproximando ambos modelos de población activa masculina y femenina.

Existe gran consenso al señalar la reducción de la tasa de fecundidad y natalidad como efecto de la progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Dicho efecto ha puesto el foco en la conciliación como herramienta para la resolución de dicha falta de natalidad.²⁶

2.3.1 Evolución del índice de fecundidad en España y Europa:

En primer lugar debemos definir la tasa de fecundidad como el número de nacimientos por cada mil mujeres en edad fértil producidos en un año. De acuerdo con la Real Academia Española tasar...

La evolución del citado índice de fecundidad en España se ha caracterizado por el rápido descenso del número medio hijos por mujer durante los años 80 y la primera mitad de los 90, seguido de un período de lenta recuperación hasta 2008 cuando alcanzó la tasa de 1,45 hijos por mujer. Su mínimo histórico se alcanzó en 1995 con una cifra de 1,13 hijos por mujer. En dicho año España se situó como el país con el índice de fecundidad más bajo a nivel mundial junto a San Marino.²⁷

En el contexto europeo podemos agrupar la totalidad de los 28 en dos grupos en base a su índice de fecundidad. Los de muy baja fecundidad entre los que se encuentre España, junto con otros países de Europa del Sur entre los que se encuentran Grecia, Italia junto con los del centro Alemania y Austria. Frente a estos, encontramos un segundo grupo integrado por Bélgica, Reino Unido, Francia

²⁶ Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal, Datos 2019. *Observatorio de las Ocupaciones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*. Última consulta 05/01/2020. Disponible en: file:///Users/andrescrespo/Downloads/imt2019_datos2018_mujeres.pdf

²⁷ Cabré. E y Devolder. D (2009). Factores de la evolución de la fecundidad en España en los últimos 30 años. *Panorama Social nº 10*. Última consulta 20/01/2020. Disponible en: <file:///Users/andrescrespo/Downloads/010art03.pdf>

y los países escandinavos con un índice de fecundidad por encima de 1,7 hijos y con tendencia ascendente hacia los 2 en la mayoría de los casos.

Recordemos que la denominada tasa de reemplazo generacional y la estabilidad de la población se sitúa en 2,1 hijos por mujer, cifra que lleva sin alcanzar España desde hace 35 años, según datos del propio Instituto Nacional de Estadística. En este sentido apuntar que ningún país actualmente de la UE-28 alcanza dicho índice de fecundidad de 2,1 hijos por mujeres.²⁸

2.4. Agentes Sociales Implicados:

Tal y como señala Rico Belda *“la conciliación laboral y familiar tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de los trabajadores, al permitir hacer compatible las distintas facetas de su vida: empleo, familia y tiempo personal por ello la conciliación laboral y familiar requiere la participación de todos los agentes sociales”*²⁹(RICO BELDA, 2012). Existe consenso acerca de tres de ellos que son: las instituciones públicas, las empresas y la propia sociedad a través de la unidad familiar.

1. Empresa:

- Promueven medidas que mejoran la conciliación de sus trabajadores, especialmente en momentos posteriores y anteriores a la maternidad o paternidad
- Desarrollan medidas de flexibilidad laboral
- Implementación de medidas de apoyo a los trabajadores

²⁸ Goerlich, J. F y Rúaiz-González, F (2015). “Cambios en la estructura y localización de la población: una visión de largo plazo (1842-2011)”. *Fundación BBVA*. Última consulta 20/01/2020. Disponible en: <https://www.fbbva.es/publicaciones/cambios-en-la-estructura-y-localizacion-de-la-poblacion-una-vision-de-largo-plazo-1842-2011/>

²⁹ Rico Belda, P. (2012). Satisfacción con la conciliación laboral y familiar de los asalariados en España. *Revista de Economía Laboral* 9 (2012), 30-45.. Última consulta 20/03/2020. Disponible en: <file:///Users/andrescrespo/Downloads/Dialnet-SatisfaccionConLaConciliacionLaboralYFamiliarDeLos-4062722.pdf>

2. Administraciones Públicas

- Adopción del marco legal justo y adecuado para el desarrollo laboral y profesional, facilitando el equilibrio.
- Elaboración de campañas de sensibilización y concienciación dirigidas tanto a las empresas como a la ciudadanía en su conjunto.
- Financiación de servicio de cuidado de dependientes y menores, así como beneficios fiscales a la maternidad y paternidad.

3. Familias

- Reorganización de los roles y distribución equitativa del tiempo dedicado entre el hombre y la mujer.
- Educación de la prole en la más estricta igualdad.

Otras fuentes como el Fundación Mujeres señala otros dos agentes sociales implicados en la conciliación que son las organizaciones sindicales y la iniciativa social.³⁰ 11. “, Ministerio de Igualdad, Fundación Mujeres.

En el presente trabajo nos vamos a centrar en el papel de las administraciones públicas y en el de las empresas.

2.5 El Papel de las Administraciones en la Conciliación:

Las Administraciones como agente conciliador realiza su tarea principalmente mediante dos herramientas que son la legislación y las campañas de concienciación. Procedemos al análisis exhaustivo del marco legislativo en materia de conciliación.

Medidas legislativas de conciliación laboral y familiar:

³⁰ Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Ministerio de Igualdad, Gobierno de España. Última consulta 21/01/2020. Disponible en: http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral_familiar_y_personal_.pdf

2.5.1 Baja por Maternidad

La actual baja por maternidad se encuentra regulada en el Real Decreto 292/2019 de 6 de Marzo en cuyo artículo establece como situaciones protegidas por el citado permiso no solo la maternidad si no la adopción y el acogimiento familiar. Con carácter general tal y como señala el citado Decreto en su artículo octavo la prestación tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas.³¹ Como particularidad señalar que el permiso se amplía en caso de parto o adopción múltiple en dos semanas por cada hijo y que en caso de fallecimiento del menor, la madre tiene derecho a la percepción de la totalidad de la prestación. La prestación consiste en el 100% del salario cotizado, aunque dicha percepción esta sujeta al requisito de haber cotizado al menos 180 días durante los últimos siete años, o 360 días en toda la vida laboral.³²

2.5.1.1 Situación Comparada de la Baja por Maternidad

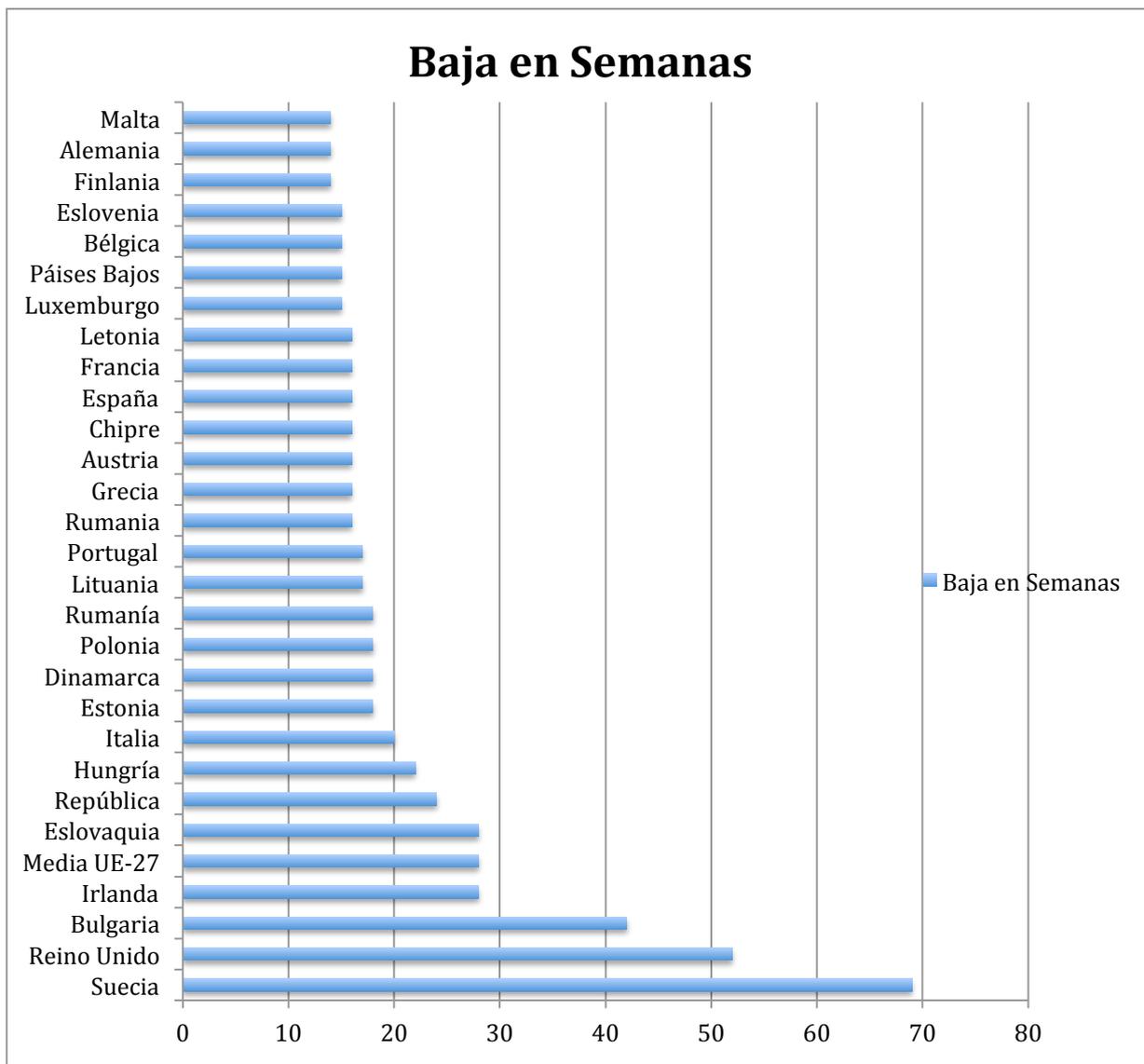
Con carácter previo antes de analizar la situación legal en los diferentes países de nuestro entorno, podemos tildar la baja por maternidad en España como insuficiente de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud. Dicha Organización recomienda un período mínimo de seis meses.³³

Procediendo al análisis comparativo en el marco Europeo, España es de los países con menor baja por maternidad de Unión Europea solo por delante de Alemania, Malta, Bélgica, Eslovenia y Finlandia. Por consiguiente nos encontramos muy alejado de la media de la Unión que según el propio Parlamento Europeo se ubica en un total de 28 semanas remuneradas.

³¹ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf>

³² Salabert. E. (2019). "Baja laboral y permisos durante el embarazo". Última consulta 20/01/2020. Disponible en: <https://www.webconsultas.com/embarazo/vivir-el-embarazo/aspectos-legales-del-embarazo/permiso-de-maternidad-2330>

³³ Documento normativo sobre lactancia materna. *Organización Mundial de la Salud*. Última consulta 20/01/2020. Disponible en: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/255731/WHO_NMH_NHD_14.7_spa.pdf?ua=1



Fuente: elaboración propia con datos del Parlamento Europeo 2019

2.5.2 Baja por Paternidad

La ampliación de la baja de paternidad ha sido una de las medidas estrellas incluida en la último texto legislativo contenida en el Real Decreto 6/2019 de 1 de marzo, en concreto en su disposición transitoria novena.³⁴

Dicha ampliación supone la equiparación con la baja por maternidad a las 16 semanas retribuidas, teniendo una entrada en vigor escalonada, es decir se amplía

³⁴ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf>.

a 8 semanas a los que sean padres en 2019, 12 en 2020 y las definitivas 16 semanas para los que sean padres a partir de 2021.

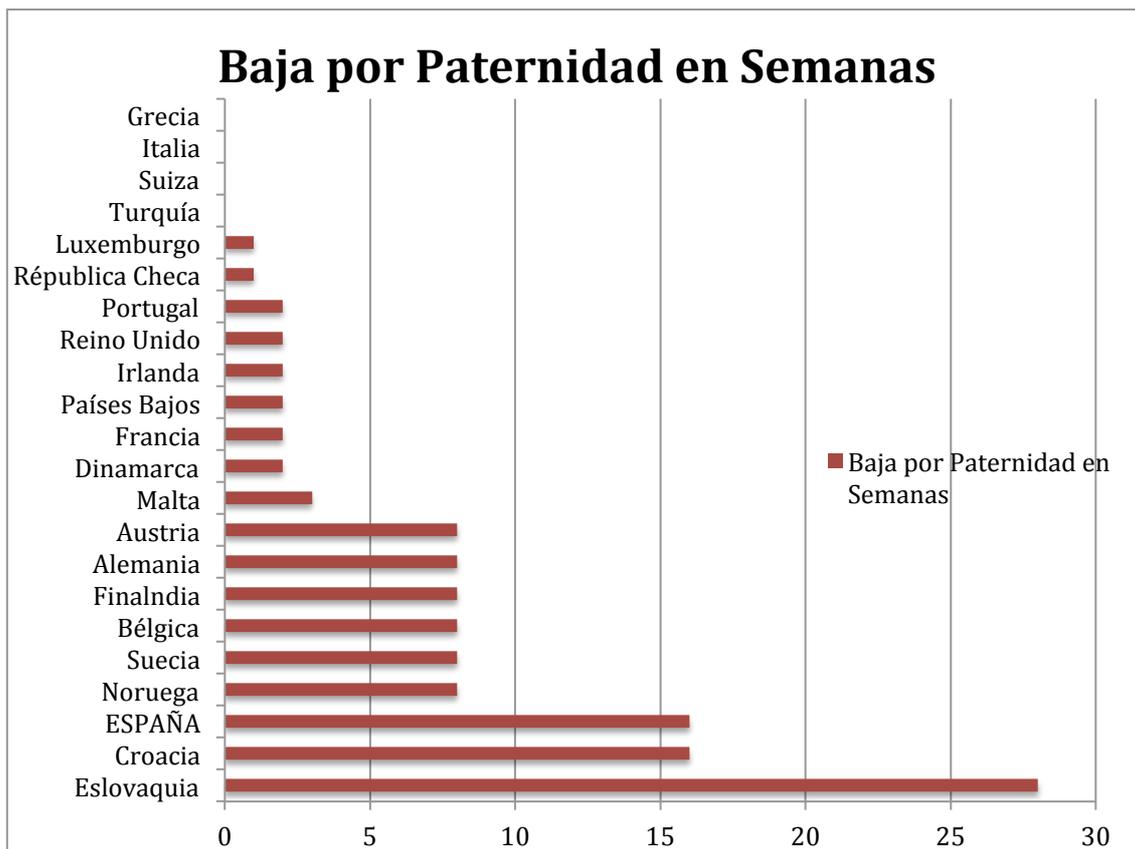
Dicha ampliación supone un mecanismo para acercar aún más la igualdad real entre hombres y mujeres de acuerdo con el catedrático Gerardo Meil, “Las políticas de permisos parentales más recientes han extendido el derecho al cuidado de hijos a los padres varones, fomentando una mayor igualdad de género y una menor discriminación hacia la maternidad” (Meil, 2017) ³⁵. Constituía una demanda clásica por parte de expertos economistas, sociólogos y estadísticos como vehículo de igualdad de género, pues hace escasos 10 años, el permiso por paternidad retribuido eran únicamente dos semanas.³⁶

2.5.2.1 Situación Comparada de la Baja por Paternidad:

Al contrario de lo sucedido en la comparativa de la baja por maternidad, en este caso tras la modificación legislativa comentada nos situamos a la cabeza de Europa en días retribuidos de baja por paternidad.

³⁵ Meil.G (2017). Los permisos parentales como instrumentos para la igualdad de género. *Observatorio Social LaCaixa* Última consulta: 21/01/2020. Disponible en: <https://observatoriosociallacaixa.org/-/los-permisos-parentales-como-instrumentos-para-la-igualdad-de-genero>

³⁶ Escot. L y Albert. R.(2014). El Permiso de paternidad y la desigualdad de género. Propuestas de reforma para el caso de España. *Economic Analysis Working Papers.- 7th Volume ñ Number 13*. Última consulta 23/01/2020. Disponible en: https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2013-11-29-permiso_patern_desig_genero.pdf



Fuente: elaboración propia con datos de Eurostat 2019 ³⁷.

Recordemos que desde 2020 el permiso por paternidad se fija en 16 semanas, es decir 112 días. Junto a encontramos a la países nórdicos Noruega y Finlandia y los países centrales de Eslovaquia y Croacia todos con una baja idéntica de 112 días. Posteriormente encontramos a Islandia o Eslovenia con un permiso de 90 días o Suecia con 70 días. A la cola del ranking encontramos a Grecia o Austria con tan solo 2 días de baja por paternidad.

2.5.3 Reducción de jornada:

La reducción de jornada la encontramos en el artículo 37. 6 del Estatuto de los Trabajadores el cual establece que “Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada

³⁷ Así es el permiso de paternidad en España frente a otros países europeos. *Expansión*. Última consulta 02/01/2020. Disponible en: <https://www.expansion.com/economia/2019/03/08/5c810650e2704e261c8b45a5.html>

de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella”³⁸.

El objeto de dicha reducción es tanto el cuidado de hijos e hijas menores de 12 años como de personas o familiares que no desempeñando actividad retribuida tengan alguna minusvalía psíquica, física o sensorial. Sin embargo a efectos de cotización la Ley difiere de ambos supuestos para la reducción de jornada para el cuidado de hijas e hijos menores de 12 años mantiene la el 100% de la base de cotización durante los primeros dos años, mientras que para el caso de la reducción por cuidado de familiares el 100% de la base de cotización solo se mantiene durante el primer año.³⁹

2.5.3 Excedencia por cuidado de familiares:

Se encuentra regulada en el artículo 46 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores el cual establece que “los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia **no superior a 3 años** para atender el cuidado de cada menor, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.”⁴⁰

³⁸ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

³⁹ Reducción de jornada por guarda legal de menores de 12 años o familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. *Iberley*. Última consulta 23/01/2020. Disponible en: <https://www.iberley.es/temas/reduccion-jornada-guarda-legal-11461>

⁴⁰ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Se requiere un período de antigüedad en la empresa mínimo de un año para tramitar la solicitud. Además la duración de la denominada excedencia voluntaria tendrá un máximo de 3 años y un mínimo de 4 meses.⁴¹

El trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto únicamente durante el primer años, tendiendo durante el segundo y tercero el derecho de reserva de un puesto de trabajo al menos “del mismo grupo profesional o categoría equivalente”⁴².

La duración de dicha excedencia así como de las condiciones reguladas en el Estatuto de los Trabajadores pueden ser mejoradas por negociación colectiva pero nunca modificadas “in peus”.

2.5.6 Permiso por cuidado del lactante:

Dicho permiso se encuentra regulado en el artículo 37 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores el cual establece que “en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.”⁴³

Se trata de un derecho de reducción de jornada de media hora o una hora de ausencia divisible en dos fracciones. Normalmente la duración del permiso se prolonga hasta que el lactante cumple nueve meses. Quede prevista la posibilidad de ampliación hasta los 12 meses del lactante pero con la salvedad de la reducción

⁴¹ Guerrero. R (2012). “La excedencia por cuidado de hijos. Análisis jurisprudencial. Última consulta 24/01/2020. Disponible en: <http://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/4805-la-excedencia-por-cuidado-de-hijos-analisis-jurisprudencial/>

⁴² ¿Dónde se encuentra regulada la excedencia por cuidado de familiares?. *Unión General de Trabajadores*. Última consulta 24/01/2020. Disponible en: <http://navarra.ugt.org/mujer/preguntas-mas-frecuentes/excedencia-por-cuidado-de-familiares/excedencia-cuidado-familiares-1021.html>

⁴³ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

proporcional del salario desde en los tres meses comprendidos entre los 9 y 12 meses del lactante.⁴⁴

El derecho de reducción de jornada debe ser diario si posibilidad de acumulación semanal por lo que para la jornada habitual de 40 horas, la reducción será como mínimo de dos horas y media, es decir media hora por día.⁴⁵

2.5 Las Empresas en la Conciliación:

En este apartado del marco teórico profundizaremos en conocer la situación de la flexibilidad, teletrabajo y el cheque guardería como ejemplos de medidas conciliadoras relevantes implementadas por las empresas.

Respecto a la flexibilidad como una de las herramientas principales de la empresas como agente conciliador, el sociólogo Miguélez López lo considera una respuesta a la incertidumbre y lo contextualiza afirmando que *“las empresas han asumido estrategias de flexibilidad para hacer frente a incertidumbres que hoy tienen y no tenían, o tenían en menor grado, en el pasado. Contra la incertidumbre del mercado -¿lograr vender o no?- se adopta la flexibilización en la elaboración de bienes y servicios. Contra la incertidumbre de los stocks se incrementa la flexibilidad de la organización del trabajo, la más evidente la de "just in time"»*⁴⁶. (MIGUÉLEZ LÓPEZ, 2004).

2.6.1 Flexibilidad horaria:

Constituye otra novedad del Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en empleo y ocupación. El contenido de dicho derecho a la flexibilidad horaria se encuentra regulado en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

⁴⁴ Permiso por Cuidado del Lactante. *Unión General de Trabajadores Enseñanza*. Última consulta 24/01/2020. Disponible en: <https://www.fespugt.es/images/PDF/ensenanza/Privada/permiso-cuidado-lactante.pdf>

⁴⁵ Corresponsabilidad en el cuidado del lactante. *Seguridad Social, Gobierno de España*. Última consulta: 23/01/2020. Disponible en: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/61f8b540-c867-43cf-926d-77476b975f36>

⁴⁶ Miguélez López, F (2004). La flexibilidad laboral. *Revista iberoamericana de relaciones laborales*, nº13, Última consulta 23/03/2020. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1039475>

La anterior redacción del citado artículo contemplaba la solicitud ya se en términos de cambio de turno, teletrabajo o flexibilidad pero con la salvedad de que quedaba supeditada a la arrobación por parte de la empresa sin necesidad alguna de justificar la respuesta.

La nueva redacción modifica el denominado régimen de negociación de la solicitud, otorgando a la empresa un plazo de 30 días, *“comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión”*.⁴⁷ Por consiguiente si el empresario carece de razones objetivas quedaría en principio obligado a implementar la adaptación propuesta por el trabajador.⁴⁸

Para la resolución del conflicto trabajador-empresario será competente el Juzgado de los Social para el cual el trabajador cuenta con un plazo de 20 días para presentar la demanda, pudiendo solicitar responsabilidad por daños y perjuicios.

49

Además según el mismo artículo el trabajador tendrá derecho a solicitar el regreso a su situación anterior una vez haya transcurrido la circunstancia que justificaba la variación anterior. *“Nuevamente nos encontramos ante un derecho a solicitar y no un derecho a volver”*⁵⁰. Por lo que de nuevo cabría la negación justificada por parte del empresario.

⁴⁷ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

⁴⁸ Cortés. I (2019). *“Ya puede pedir la jornada a medida (a ver si le hacen caso)”*. Última consulta 4/02/2020. Disponible en: https://elpais.com/economia/2019/05/30/actualidad/1559231334_506538.html

⁴⁹ Esteban. P (2019). *Novedades para solicitar la adaptación de la jornada laboral por conciliación, procedimiento y pasos a seguir*. Última consulta: 04/02/2020. Disponible en: <http://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/13980-novedades-para-solicitar-la-adaptacion-de-la-jornada-laboral-por-conciliacion-procedimiento-y-pasos-a-seguir/>

⁵⁰ Figueiral. E (2019). *La nueva regulación del art.34.8 del Estatuto de los Trabajadores: adaptación de la jornada o “jornada a la carta.”* Última consulta 4/02/2020. Disponible en: <http://eduardortega.blogcanalprofesional.es/la-nueva-regulacion-del-art-34-8-del-estatuto-de-los-trabajadores-adaptacion-de-la-jornada-o-jornada-a-la-carta/>

2.6.2 Situación del teletrabajo en España:

El teletrabajo es definido por el catedrático Del Val Arnal como “ *una forma de organizar el trabajo de manera que éste se realiza, con la ayuda de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), en un lugar distinto y alejado de las oficinas centrales o de las instalaciones de producción*”⁵¹.(DEL VAL ARNAL, 1998)

En el segundo trimestre de 2018 el teletrabajo alcanzó un nuevo récord en nuestro país con uno de cada catorce empleados trabajando desde sus casas. Sin embargo los datos son muy dispares según la Comunidad Autónoma analizada, desde 9,7 % de Madrid al 5.1% de Baleares. ⁵²

Durante la época de crisis (2008-2014) nuestro país incrementó la cifra de “teletrabajadores” no tanto por cuestiones de flexibilidad organizativa y adaptación en post de la conciliación laboral y familiar si no por el ahorro de costes empresariales que dicha medida produce.

La diversidad de cifras por territorios se produce por su diferente estructura productiva según el peso relativo de actividades como el turismo y el sector servicios. Así en Baleares se explica una menor cifra por la mayor ocupación de trabajadores dedicados al turismo donde se hace mucho más complejo la aplicación del denominado teletrabajo.

Según el informe Adecco sobre el futuro del trabajo en España señala que el teletrabajo crecerá en los próximos años y que el 70% de los Españoles encuestados les gustaría tele trabajar pero son sus empresas las que se resisten. ⁵³

⁵¹ Del Val Arnal, J.J. (1998). La necesidad de una regulación del tele-trabajo. *Acciones e investigaciones sociales*, n^o7. Última consulta 23/03/2020. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=170236>

⁵² Record de teletrabajo en España: uno de cada 14 empleados ya trabaja desde casa. *El Mundo* Última consulta 03/02/2020. Disponible en: <https://www.elmundo.es/economia/macroeconomia/2018/08/28/5b851843268e3e267b8b4577.html>

⁵³ Sobre el futuro del trabajo en España. *Informe Adecco*. Última consulta 02/02/2020. Disponible en: <https://www.adecgroup.es/wp-content/uploads/notas-de-prensa/737.pdf>

2.6.3. Cheque guardería

Como su propio nombre indica se trata de un cheque que permite a los empleados afrontar el pago de la guardería de sus hijos con el mismo. Es una modalidad de retribución que incide muy positivamente en la conciliación laboral y familiar y aumenta la productividad laboral.⁵⁴

No solo presenta ventajas tangibles para los empleados si no también para los empresarios al ser 100% desgravables como gasto en el Impuesto de Sociedades.

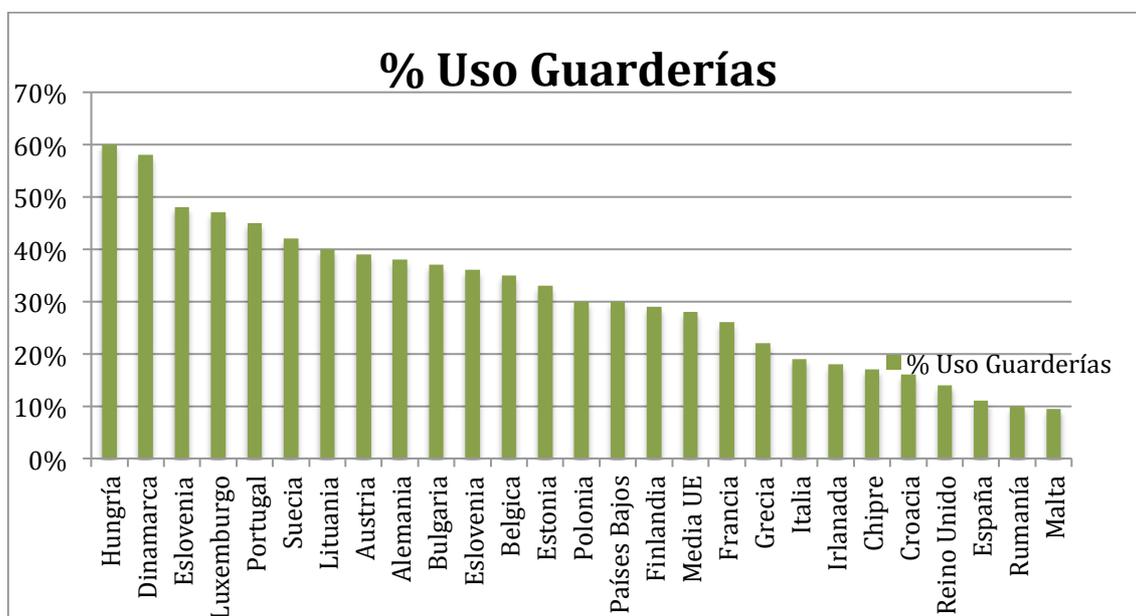
Para poder solicitarlo el empleado deberá tener un hijo comprendido entre los 0 y 3 años y dichos cheques suelen ser válidos para la totalidad de guarderías de España.

Fuera de los cheques guarderías privados otorgados por empresas como beneficios extra salariales, existen ayudas públicas otorgadas por las Comunidades Autónomas como es el caso de Madrid. Este tipo de cheque se otorgaron en 2019 a aquellas familias cuya renta de la unidad familiar fuese inferior a 25.000 euros.⁵⁵ Dichos cheques conceden una ayuda variable entre los 100 a los 160 euros mensuales, ascendiendo la cuantía total en el periodo lectivo de 9 meses de los 1100 a los 1760 euros. La Comunidad de Madrid destinó un total de 36,6 millones de euros a dichos cheques, por lo tanto los 25.000 euros es un requisito para ser beneficiario pero dichas ayudas se otorgan en base a la renta y priorizando por supuesto aquellas rentas más bajas que tienen mayores dificultades para costear dichas guarderías.

⁵⁴ ¿Qué es el cheque guardería? Los beneficios de ofrecerlo a los empleados. Última consulta 03/02/2020. Disponible en: <https://factorialhr.es/blog/cheque-guarderia-beneficio-empleados-como-contratar/>

⁵⁵ García. G. Ya esta disponible la lista de beneficiarios del cheque guardería 2019/20 de la Comunidad de Madrid. 20 Minutos. Última consulta 04/02/2020. Disponible en: <https://www.20minutos.es/noticia/3713576/0/disponible-lista-beneficiarios-cheque-guarderia-comunidad-madrid/>

Según señala la Fundación de las Cajas de Ahorro, en cómputo nacional únicamente el 6% del total de las plazas de guardería en nuestro país son financiadas por el Estado⁵⁶. En situación comparada nos encontramos a la cola de Europa, con una media del 44% de los servicios de guarderías financiados por el Estado. A la cabeza de Europa como en muchos otros asuntos relacionados con la conciliación nos encontramos a los países nórdicos donde en países como Suecia o Dinamarca el 100% son financiadas por el Estado. Es posible que la falta de financiación pública del servicio de guardería sea uno de los principales motivos por los cuales España es uno de los países que menos uso da a estos servicios con una cifra alrededor del 17%⁵⁷ frente a la media de la UE ubicada en un 28%. Recordemos que las guarderías constituyen un importante elemento conciliador.



Fuente: elaboración propia con datos de Eurostat.

⁵⁶ Bolaños. A España se sitúa a la cola de la Unión Europea en oferta de guarderías públicas. *FUNCAS*. Última consulta 08/02/2020. Disponible en: https://elpais.com/economia/2018/03/06/actualidad/1520354611_098547.html

⁵⁷ En España se usan poco los servicios de guarderías. *El Español*, Eurostat. Última visita 03/02/2020. Disponible en: <https://www.elespanol.com/economia/empresas/20191010/>

2.6.4..Evaluación de la conciliación en la Empresa española :

La inmensa mayoría de los estudios realizados sobre valoración de la empresa española en materia de conciliación laboral y familiar conceden una calificación muy desfavorable la mayoría de veces suspensa. Destacamos entre otros el estudio realizado por el prestigioso Instituto de Estudios Superiores de la Empresa (IESE), el cual pasamos a analizar a continuación. Dicha institución ha desarrollado junto con otras lo que ha denominado “family-responsible employer index”, el cual según sus propias fuentes “*analiza el nivel de implantación de las prácticas de flexibilidad e integración trabajo familia-vida personal en las empresas y su impacto en las personas y la organización.*” (IESE, 2017) ⁵⁸. A través de dicha índice busca el análisis de la implantación de la Responsabilidad Familiar Corporativa en diferentes empresas en más de veintitrés países en todo el mundo.

El último de los estudios publicados denominado por la institución IFREI 1.5 da una mala valoración a la conciliación en España, donde siete de cada diez españoles, en concreto un 73% del total considera que su empresa dificulta la conciliación laboral y familiar. El propio estudio señala que las tres políticas más comunes puestas en marcha por las empresas españolas son: el horario laboral flexible, el trabajo a tiempo parcial y el teletrabajo. A pesar de ser las más comunes solo las dos primeras se encuentran al alcance del 60% de los encuestados y el teletrabajo únicamente al alcance del 40% de los consultados. Igualmente señala un insuficiente apoyo por parte de los supervisores en materia de explicación del modelo a seguir con el objeto de conciliar, apoyo de carácter emocional y apoyo instrumental.

Además señala que una parte importante de los encuestados considera, en concreto un 40% que sus compañeros verían de forma negativa la solicitud por parte de estos de una excedencia para el cuidado de sus hijos, medida prevista en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores como hemos analizado anteriormente.

⁵⁸ El índice IFREI. *Internacional Centre for Work and Family, IESE*. Última consulta 18/02/2020. Disponible en: <https://ifrei.iese.edu/>

Por último el citado informe señala que únicamente un 7% de las empresas en España cumplen los requisitos del índice y pueden consideradas como familiarmente responsables.⁵⁹

Según datos de Eurostat España es una de los países en los que menos personas interrumpen su actividad laboral para el cuidado de sus hijos durante un período de al menos seis meses.⁶⁰ La cifra se sitúa alrededor del 7% frente a la media de la Unión que se ubica en un 17%. Además vemos de nuevo una brecha de género de gran magnitud reveladora del desigual reparto de las tareas domésticas analizado en el apartado anterior, pues en el caso de las mujeres el porcentaje asciende hasta el 14%, mientras que en los hombres se ubica en menos del 1%.

Otro informe relevante es el elaborado por la empresa Cátenon,⁶¹ el cual coincide en la mala valoración con el del IESE y amplía su mala valoración no solo a la empresa española si no también al Ejecutivo. En este sentido el Gobierno de España únicamente destinaría el 0,8% del Producto Interior Bruto a políticas de conciliación, situándose nuevamente a la cola de los Gobiernos en la Unión Europea.

El citado estudio señala que únicamente el 5% de las empresas prestan algún servicio de guardería a sus empleados y que solo el 10% permiten flexibilidad en los horarios, una demanda que de acuerdo al citado estudio solicitan tres de cada cuatro trabajadores. Dicho estudio ubica a la cabeza en valoración a países como Suecia, Alemania y Dinamarca, frente a las malas valoraciones de España, Grecia o Portugal.

⁵⁹ Un 7% de las empresas españolas son familiarmente responsables. IESE. Última Consulta 10/02/2020. Disponible en <https://ifrei.iese.edu/actualidad/un-7-de-las-empresas-espanolas-son-familiarmente-responsables>

⁶⁰ "Sanhermelando. J. Conciliación: en España solo el 7% de la población suspende su carrera para cuidar a los hijos. El Español. Última consulta 05/02/2020. Disponible en: https://www.elspanol.com/economia/empresas/20191010/conciliacion-espana-poblacion-suspende-carrera-cuidar-hijos/435707351_0.html

⁶¹ Bunea. J. España suspende en conciliación entre la carrera laboral y la vida familiar. Última consulta 04/02/2020. Disponible en <https://www.20minutos.es/noticia/265910/0/conciliacion/laboral/familiar/>

2.7 Desigual reparto de las tareas domésticas:

Horas al día dedicadas a actividades de trabajo no remunerado por trabajadores que realizan dichas actividades. Encuesta de Condiciones de Trabajo 2015 (% personas)

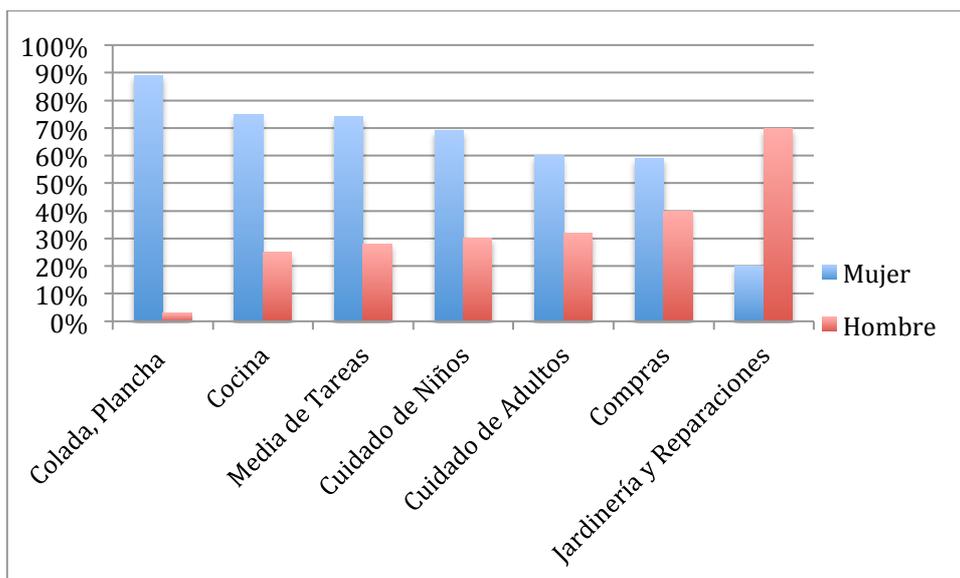
	Menos de 1 hora	1 hora	2 horas	3 horas	4 horas	5 o más horas	NS
Hombres							
Actividades de voluntariado o caritativas	18,5	16,2	44,0	8,3	-	13,0	-
Políticas o sindicales	-	89,8	10,2	-	-	-	-
Cuidado y educación de sus hijos o nietos	1,1	13,8	36,7	19,0	20,6	3,7	5,1
Cocinar y realizar las tareas domésticas	6,5	42,5	35,5	9,9	1,7	0,3	3,7
Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad	4,6	25,4	28,6	14,8	16,2	5,3	5,0
Hacer un curso o formación	3,4	15,2	34,0	17,2	14,6	8,0	7,7
Actividades deportivas, culturales o de ocio	6,6	44,7	33,8	7,9	4,3	0,2	2,5
Mujeres							
Actividades de voluntariado o caritativas	12,3	50,4	-	37,4	-	-	-
Políticas o sindicales	-	-	-	-	-	-	-
Cuidado y educación de sus hijos o nietos	0,5	8,2	23,1	17,3	33,9	9,7	7,3
Cocinar y realizar las tareas domésticas	2,6	15,8	43,3	19,5	12,2	2,5	4,2
Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad	1,5	20,3	24,8	13,4	16,6	6,3	16,9
Hacer un curso o formación	4,3	15,0	16,4	7,7	21,9	31,8	2,9
Actividades deportivas, culturales o de ocio	12,7	50,0	24,5	4,6	2,3	0,0	5,9

De acuerdo con los resultados aportados por el Instituto Nacional de Estadística ⁶² vemos una dedicación desigual en las tareas del hogar como son el cuidado y educación de los hijos y la cocina y realización de tareas domésticas. Como podemos observar únicamente el 1,7% de los hombres dedica 4 horas a la cocina y realización de tareas domésticas frente al 12,2% de las mujeres. En la otra actividad de nuestro interés también observamos un desigual reparto, donde solo un 3,7% de los hombres emplea más de 5 horas a la educación y cuidado de los hijos frente al 9,7% de las mujeres. Recordemos que los datos analizados corresponden a mujeres y hombres que a priori parten de condiciones laborales equivalentes. En la misma dirección, un estudio dirigido por la Universidad Complutense de Madrid de 2016, concluyó que *“los resultados pusieron de manifiesto: a) que varones y mujeres claramente difieren en el ejercicio de ciertas actividades (roles) domésticas; b) que el planteamiento de cuatro dimensiones se ajusta mejor a los datos que el unidimensional e, incluso, que el bidimensional (roles*

⁶² Personas con empleo, tiempo medio diario dedicado a las distintas actividades” (2015). *Instituto Nacional de Estadística*. Última consulta 04/02/2020. Disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472488&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

de género domésticos de varones y roles de género domésticos de mujeres)”⁶³(U.COMPLUTENSE, 2016).

Según otro estudio elaborado por la Fundación de Economía Aplicada ⁶⁴coincide en la desigualdad y distribución por género de las actividades domésticas, donde continúa imperando el carácter femenino de actividades como la plancha, la cocina o la limpieza.



Fuente: elaboración propia con datos de estudio de Fundación Economía Aplicada

Como podemos observar ninguna de las actividades analizadas en el citado estudio sigue una distribución igualitaria y solo una de ellas es liderada por los hombres, la relativa a jardinería, construcción y reparaciones. El resultado de este desigual reparto da lugar a que los hombres dispongan de una hora más de tiempo libre al día que las mujeres.⁶⁵

⁶³ Quiroga, M.A y Privado, J. (2016). The gendered division of housework. *Psicothema* 2016, Vol. 28, No. 2, 130-136, Universidad Complutense de Madrid. Última consulta 24/03/2020. Disponible en: <http://www.psychothema.com/pdf/4302.pdf>

⁶⁴ Marra de Artíano. I (2016). Gender Gaps in the Spanish Labor Market. *Federación Española de Economía Aplicada*. Última consulta 05/02/2020. Disponible en: <http://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2016-32.pdf>

⁶⁵ Garrido. H El reparto desigual en las tareas del hogar germen de la brecha laboral de género en España. Última consulta 05/02/2020. Disponible en: <https://www.20minutos.es/noticia/2870358/0/brecha-genero-mercado-laboral-espana-fedea/>

Frente al desigual reparto en las tareas domésticas analizado por el citado estudio, en España hay poca diferencia de género en cuanto a horas dedicadas al trabajo, porque las tasas de actividad femenina son altas y el porcentaje de trabajo parcial [que suele ser ocupado en mayor porcentaje entre las mujeres] es inferior a otros países". Por ello muchos expertos como el autor del estudio Marra de Artíñano apuntan a atribuir al reparto desigual de las tareas del hogar como el germen de la brecha laboral de España. Todo ello favorece al fenómeno conocido como el "techo de cristal", entendido por autores como Carr-Ruffino como "la infrarrepresentación de la mujer en los puestos más altos de la jerarquía ocupacional" (Carr-Ruffino, 1991) ⁶⁶. Provocando de forma paralela una sobre cualificación de la mujer para sus respectivos puestos de trabajo ante su dificultad de ascenso.

3. MARCO PRÁCTICO Y OBSERVACIÓN:

Concluido el marco teórico del TFG, hemos considerado interesante conocer de primera mano la opinión de la situación actual de la conciliación laboral y familiar tanto en la empresa como en su desarrollo y protección legislativa. Para ello hemos realizado un pequeño pero interesante estudio en el que una muestra de 150 personas han respondido sobre la conciliación en su empresa y su valoración sobre las principales políticas conciliadoras. Se ha intentado obtener una muestra en su mayoría activa laboralmente para que pudiesen dar cuenta de las dificultades actuales y pasadas que han tenido para conciliar su vida familiar y laboral, especialmente la incidencia que ha tenido la maternidad o paternidad en su trayectoria profesional.

⁶⁶ Carr-Rufino.N (1991). US Women: Breaking Through the Glass Ceiling. *Women in Management Review*, Vol. 6 No. 5 Disponible en: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EUM000000001801/full/html>

3.1 Metodología utilizada:

La metodología empleada es inductiva, donde comenzamos describiendo la situación general de la conciliación laboral y familiar en España tras un análisis exhaustivo bibliográfico, para posteriormente contrastar dicha realidad general con nuestra población compuesta por 150 encuestados. Como hemos dicho anteriormente la técnica empleada es la encuesta que se corresponde con una técnica cuantitativa.

Nuestra encuesta consta de un total de 15 preguntas, empleando diferentes tipos, desde respuesta únicas a multirrespueta. Hemos evitado la utilización de preguntas de respuesta abierta con el objeto de guiar a la muestra a nuestros a dar respuesta a nuestros objetivos principales. Por ello en la encuesta hemos hecho especial hincapié en conocer cómo se aborda la conciliación en sus empresas y de qué manera creen que afectará o afectó la maternidad o paternidad en su trayectoria profesional. Igualmente hemos querido conocer la opinión de nuestros encuestados sobre la situación de la legislación española en materia conciliadora. Así, se han obtenido unos resultados muy interesantes que en la mayoría de los casos han reafirmado conclusiones analizadas en el marco teórico. Las preguntas empleadas han sido de diversa tipología, destacando preguntas escala o valoración y dicotómicas. Hemos estructurado la encuesta en tres bloques principales:

I. Preguntas introductorias analíticas de la situación de los encuestados:

- (1) Edad: Las franjas de edad son muy relevantes por su impacto en la situación laboral y familiar. Las franjas marcadas han sido 18-25, 25-30, 30-40 y más de 40. A objeto de estudio es indiferente que el encuestado de cuenta de su situación actual o de su situación pasada pero sí se ha tratado de focalizar la muestra a personas con trabajo.
- (2) Situación laboral actual: Hemos considera otro factor relevante en materia de conciliación, pues no es igual la situación jurídico-laboral de un autónomo que la de un asalariado. Las situaciones laborales de “en búsqueda activa de empleo” y “ama de casa” nos interesa a efectos de menor renta y mayor tiempo.
- (3) Situación económica: Se estructura como pregunta escala con valores comprendidos de 0 al 5, considerando el 5 como situación económica óptima. Se emplea modalidad de pregunta a escala a efectos de evitar

cantidades concretas de gran incomodidad para el encuestado. Como anteriormente hemos citado, la renta es un factor relevante a efectos de conciliación, incidiendo positivamente.

- (4) Número de hijos: El número de hijos integrante del núcleo familiar es un dato fundamental para conocer una parte relevante de las obligaciones familiares, un mayor número de hijos implica mayores obligaciones.
- (5) Número de hijos deseado en condiciones óptimas: El objetivo de la pregunta es contrastar la situación actual cuestionada en la anterior pregunta con la situación deseada. Dicha pregunta nos permite conocer si verdaderamente existe un deseo de paternidad o maternidad en los encuestados o no.
- (6) Convivencia: Dicotómica cerrada, el hecho de convivir con el cónyuge o pareja en principio facilita la conciliación al permitir una división alícuota de las tareas.

II. Satisfacción y evaluación del presente trabajo en materia de conciliación.

- (7) Satisfacción global trabajo actual: Pregunta escala con valores comprendidos entre 0 y 5, siendo 5 una satisfacción total con el mismo . En principio una alta valoración global del trabajo, parece indicar al menos una no muy desfavorable situación de conciliación, pues este es uno de los elementos relevantes a considerar.
- (8) Satisfacción con aspectos concretos: Pregunta escala a semejanza de la anterior preguntados por los siguientes aspectos en concreto: jornada laboral, flexibilidad de horarios, vacaciones y permisos, remuneración y posibilidad de promoción. La elección de estos elementos se ha realizado por considerarlos de especial importancia e incidencia en la conciliación. Además se busca contrastar la satisfacción global de la anterior pregunta con la satisfacción de los aspectos concretos.
- (9) Servicios y prestaciones: Se busca conocer si las empresas de nuestros encuestados proveen o no de las siguientes prestaciones o servicios: planes de pensiones, ayudas para la educación de los hijos, jornada reducida a los nuevos padres o madres, ayudas de transporte, guarderías o ayudas para estas. Es una formas de valorar la situación de las empresas de nuestros encuestados en materia de conciliación.

- (10) Satisfacción tiempo dedicado: Pregunta escala con valores comprendidos entre el 0 y el 5, siendo 5 una satisfacción total. Considerando la familia, las tareas del hogar y hobbies y aficiones personales como elementos esenciales en materia de conciliación. De esta manera los encuestados responden sobre la satisfacción del tiempo disponible que su trabajo les permite dedicar a los 3 elementos citados.
- (11) Perjuicio maternidad o paternidad: Empleamos de nuevo una pregunta escala con los valores anteriores. Buscamos la opinión de nuestros encuestados sobre la maternidad o paternidad como elemento perjudicial o no en la trayectoria profesional. Tras analizar en el marco teórico del presente TFG la relación inversa existente entre el descenso de la tasa de natalidad y el aumento de la tasa de actividad femenina, la presente pregunta analiza en qué medida se renuncia a la maternidad en post de mayor éxito laboral.
- (12) Perjuicio excedencia: Misma dinámica empleada que en la pregunta anterior pero en este caso preguntamos a nuestros encuestados acerca de la reducción de jornada potestativa que el Estatuto de los Trabajadores recoge para los nuevos padres y madres.

III. Valoración de la legislación española en materia de conciliación laboral-familiar:

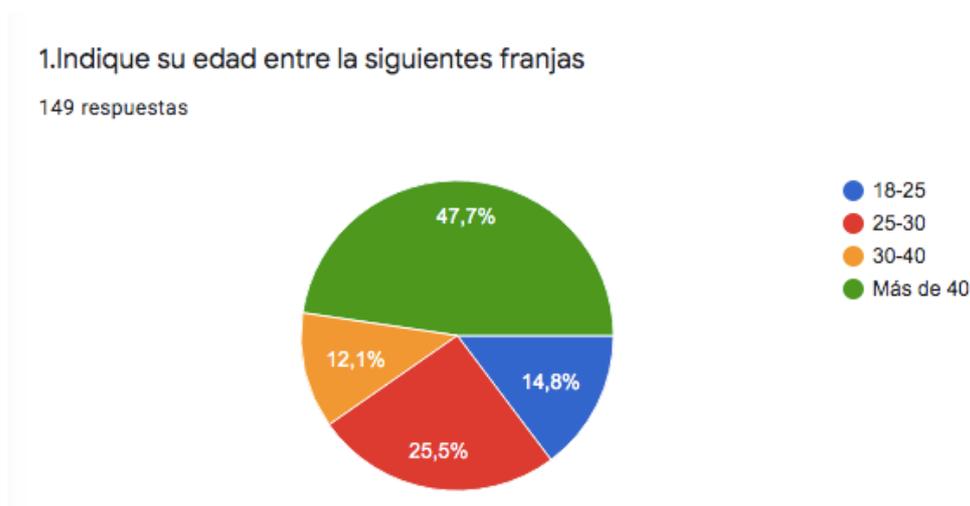
- (13) Valoración de la actual baja de maternidad: Se estructura en forma dicotómica asociadas a los adjetivos suficiente e insuficiente. Buscamos conocer la opinión de nuestros encuestados sobre la actual baja de maternidad actualmente fijada en 16 semanas.
- (14) Valoración equiparación baja de paternidad: Sigue la misma mecánica que la pregunta anterior, estructurada de forma dicotómica en base a los adjetivos positivo o negativo. En este caso buscamos la opinión de los encuestados sobre el reciente incremento paulatino de la baja de paternidad.
- (15) Valoración global de la legislación española: Con el objeto de no hacer especialmente tediosa la respuesta al cuestionario, preguntamos a los encuestados su valoración global sobre la legislación española en materia de conciliación laboral y familiar. Se añade como posible respuesta la

posibilidad de desconocer la materia para extraer respuestas de personas no informadas lo suficientemente.

3. Resultados de las encuestas:

Tras pasar el cuestionario compuesto por 15 preguntas a 150 personas de manera aleatoria los resultados son los siguientes:

1. Indique su edad entre las siguientes franjas: el 47,7% de los encuestados, es decir 71 tienen en la actualidad más de 40 años. Este dato no es mera casualidad, pues era la franja de edad preferida para el cuestionario con el objeto de poder comparar su situación de conciliación no solo laboral si no familiar. El segundo grupo más mayoritario es el de los encuestados comprendidos entre 25 y 30 años con un 25,5% del total y 38 encuestados. Se ha excluido añadir franjas de edad más allá de los 40 años por no tener particularidades relevantes a efectos de conciliación laboral y familiar.

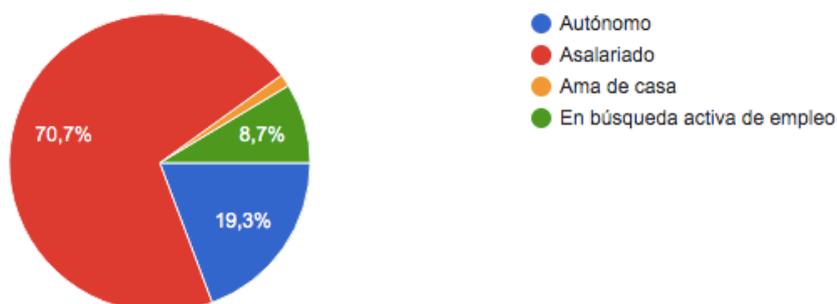


Elaboración propia a través de Google Formularios.

2. ¿Cuál es su situación laboral actual?: El grupo mayoritario lo representan los trabajadores asalariados con 106 encuestados y suponiendo un 70,7% del total de encuestados. En segundo lugar encontramos a los autónomos con 29 encuestados y un 19,3% sobre el total. Es interesante como únicamente el 8,7% de los encuestados se encuentran en búsqueda activa de empleo, siendo un porcentaje inferior a la media nacional que de acuerdo con los últimos datos se sitúa en un 13,7% de la población en Diciembre de 2019.⁶⁷

2. ¿Cuál es su situación laboral actual?

150 respuestas



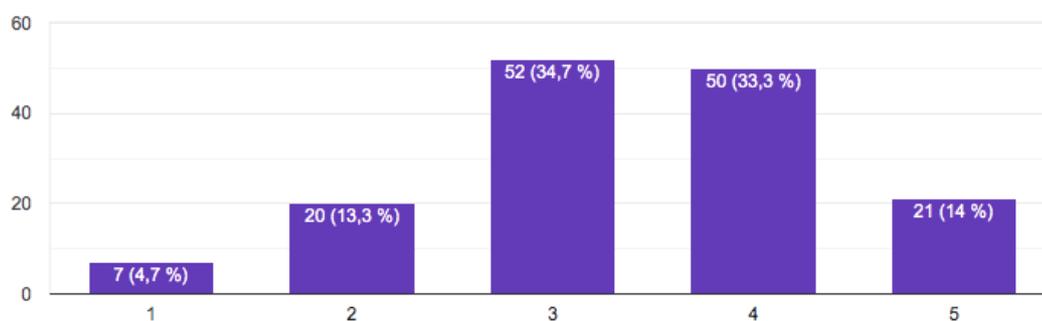
Fuente: Elaboración propia a través de Google Formularios.

⁶⁷ Desempleo en España. *Datosmacro. Expansión*. Última consulta 05/02/2020. Disponible en: <https://datosmacro.expansion.com/paro/espana?sc=LAB->

3. ¿Cómo valoraría su situación económica actual?: Encontramos gran paralelismo entre esta pregunta y la anterior, al ser el trabajo el vehículo principal de acceso a la renta en una sociedad avanzada como la española. Vemos como únicamente 7 de los encuestados valora su situación económica en una escala de 1 sobre 5, suponiendo el 4,7% de los encuestados, un porcentaje inferior aún al que se encontraba en búsqueda activa de empleo en la pregunta anterior (8,7%). Los grupos más mayoritarios son los que valoran su situación económica de 3 y 4 sobre una escala de 5, siendo un 34,7% y 33,3% respectivamente.

3. ¿Cómo valora su situación económica?

150 respuestas

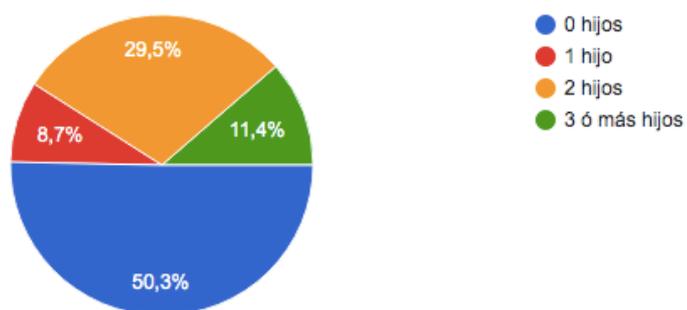


Fuente: elaboración propia a través de Google Formularios

4. ¿Cuántos hijos tiene?: La mayor parte de los encuestados no tiene ningún hijo en la actualidad, en concreto un 50,3% del total y 75 encuestados. El segundo grupo mayoritario son aquellos con 2 hijos suponiendo un 29,5% del total y 44 encuestados. Recordemos que la tasa de fecundidad en España se sitúa en 1,33 hijos por mujer.

4. ¿Cuántos hijos tiene?

149 respuestas

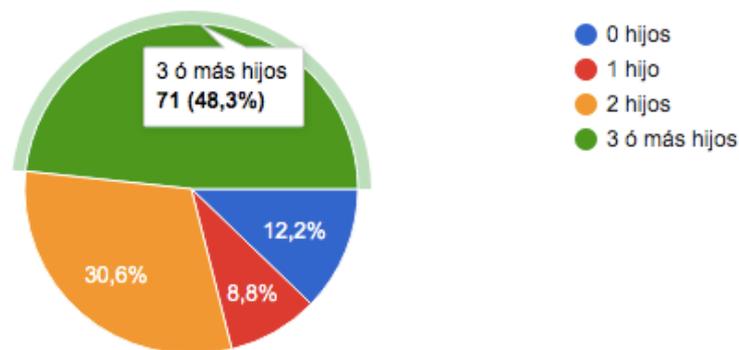


Fuente: elaboración propia a través de Google Cuestionarios.

5. Si su situación económica-laboral hubiese sido óptima, ¿cuantos hijos le habría gustado tener?: La mayoría de los encuestados le gustaría o les hubiese gustado (en caso de no estar en edad fértil) haber tenido 3 ó más hijos, en concreto el 48,3% de los encuestados y un total de 71 encuestados. El segundo grupo mayoritario son aquellos que le hubiese gustado tener 2 hijos, el 30,6% del total y 45 encuestados. Por consiguiente, comparando con los resultados arrojados en la pregunta anterior donde el grupo mayoritario tenía 0 hijos (50,3% del total) vemos como existe un deseo de ser padre o madre y el problema de la baja fecundidad reside en dificultades económicas y laborales donde se hace imprescindible una buena conciliación laboral y familiar.

5. Si su situación económica-laboral hubiese sido óptima, ¿cuantos hijos le habría gustado tener?

147 respuestas

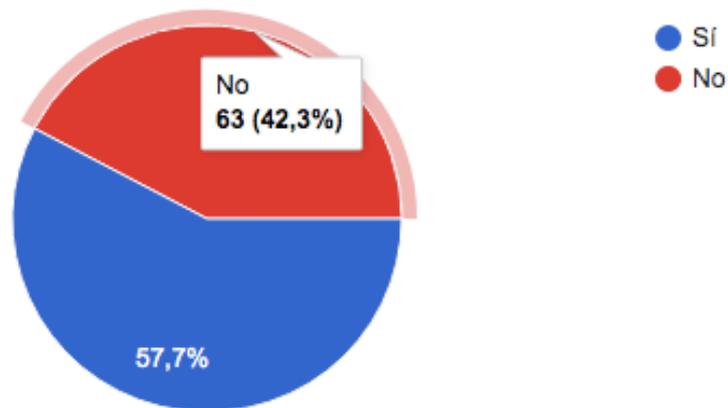


Fuente: elaboración propia a través de Google Formularios.

6. ¿Vive usted con su cónyuge o pareja?: La mayoría de encuestados afirma vivir con u cónyuge o pareja, un total 86 encuestados que suponen el 57,7% del total. Esta situación de convivencia en principio facilitaría la conciliación por permitir la distribución de tareas entre ambos

6.¿Vive usted con su cónyuge o pareja?

149 respuestas

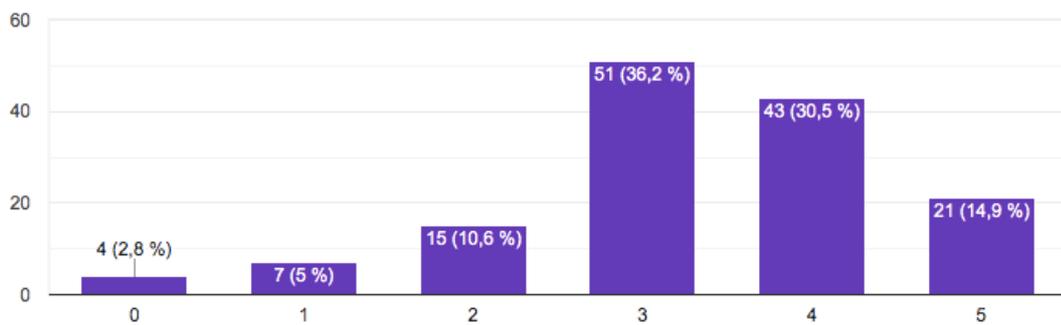


Fuente: elaboración propia a través de Google Formularios.

7. Indique el grado de satisfacción con su trabajo actual.: La mayoría de los encuestados otorgan una calificación de 3 sobre 5 a su grado de satisfacción global con su trabajo, en concreto 51 encuestados, suponiendo un 36,2% de los encuestados. El segundo grupo mayoritario de encuestados otorgan una calificación de 4 sobre 5, un 30,5% de los encuestados. Únicamente un 7,8% otorgan una calificación inferior a igual 1 sobre 5. Es curioso el relativo alto grado de satisfacción con el trabajo a pesar del suspenso generalizado en materia de conciliación que la mayoría de estudios califican a la empresa española.

7. Indique el grado de satisfacción con su trabajo actual.

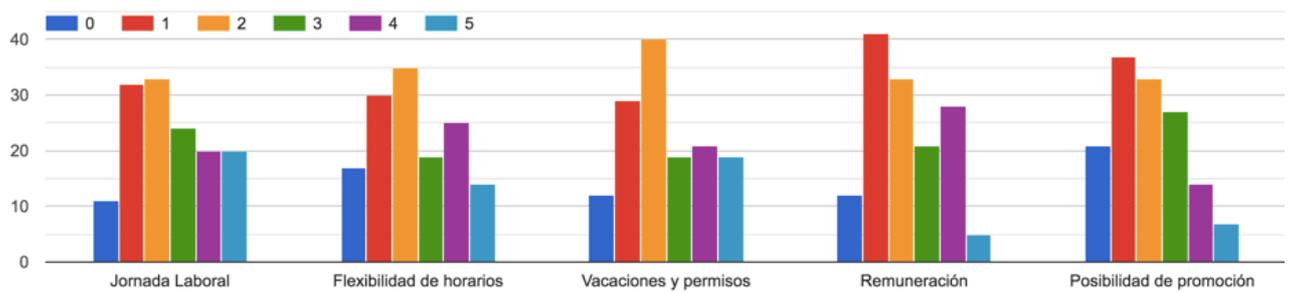
141 respuestas



Fuente: elaboración propia a través de Google Formularios.

8. Indique su grado de satisfacción con los siguientes aspectos en concreto: A pesar de la buena valoración relativa que los encuestados otorgaron en la pregunta anterior a la satisfacción global, estos son mas reticentes valorando aspectos más concretos. La mayoría de encuestados suspenden todos los aspectos cuestionados, es decir otorgan una calificación igual a inferior a 2 en una escala del 0 al 5. Son especialmente críticos con la posibilidad de promoción (91/140), remuneración (86/140) y flexibilidad horaria (81/140) en consonancia con los estudios analizados sobre la empresa española y su insuficiencia conciliadora. La mejor valoración aunque igualmente suspensa la recibe la jornada laboral (76/140) donde parece ser que hay un cumplimiento normativo algo más generalizado.

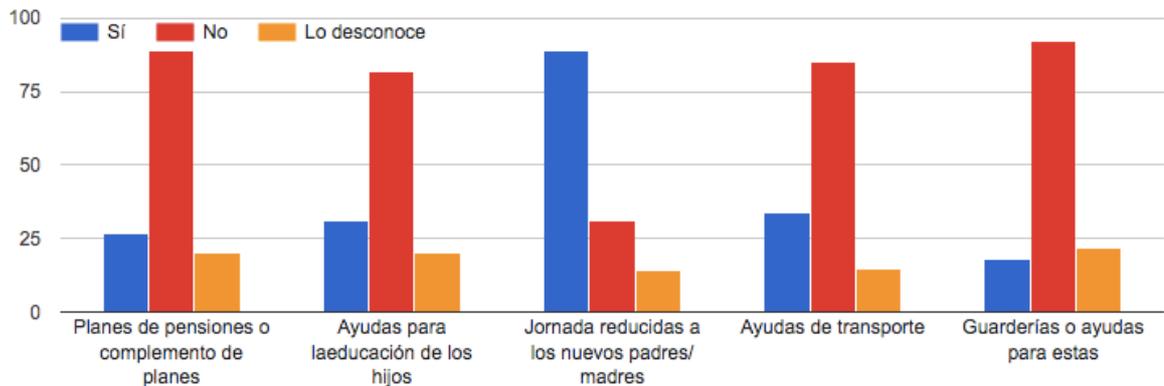
8. Indique su grado de satisfacción con los siguientes aspectos en concreto



Fuente: elaboración propia a través de Google Formularios.

9. ¿Su empresa u organización proporciona a los trabajadores algunas de las siguientes prestaciones o servicios?: De 136 encuestados (aquellos que no tienen empleo se les indica de forma expresa que se abstengan de responder) que han respondido, la inmensa mayoría no cuenta con ninguna de los servicios o prestaciones a excepción de la posibilidad de reducción de jornada tras la reciente maternidad o maternidad (89/136) que recordemos que se trata de una obligación legal de acuerdo con el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores⁶⁸. De entre todas las prestaciones cuestionadas, destaca negativamente el servicio de guarderías o ayudas para las mismas donde 92 de 136 niegan tal servicio en sus empresas a pesar de la importancia del mismo en la conciliación y en la natalidad. Los datos arrojados por la citada pregunta se encuentran en absoluta consonancia con el suspenso de la empresa española en conciliación que señalan la mayoría de los estudios.

9.¿Su empresa u organización proporciona a los trabajadores algunas de las siguientes prestaciones o servicios?

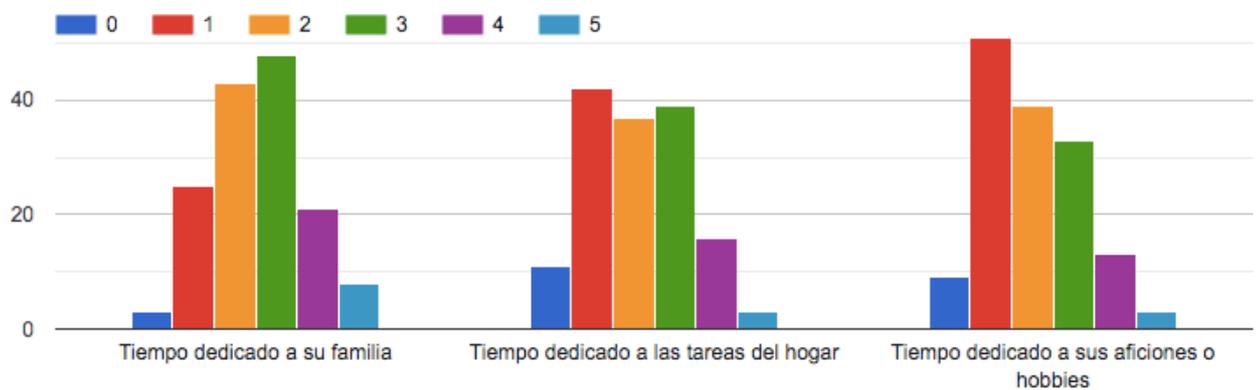


Fuente: elaboración propia a través de Google Formularios.

⁶⁸ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

10. Indique su grado de satisfacción con los siguientes aspectos: De nuevo vemos con nuestros encuestados suspenden el tiempo dedicado a las tareas del hogar (90/150) y el tiempo dedicado a sus aficiones o hobbies (99/150) y únicamente aprueban muy justo el tiempo dedicado a su familia (71/150). Esto se haya unido a la mala conciliación laboral y familiar, donde el tiempo disponible en insuficiente para cubrir tareas del hogar, familia y hobbies. En este sentido vemos como los encuestados otorgan mayor importancia y tiempo a su familia.

10. Indique su grado de satisfacción con los siguientes aspectos.

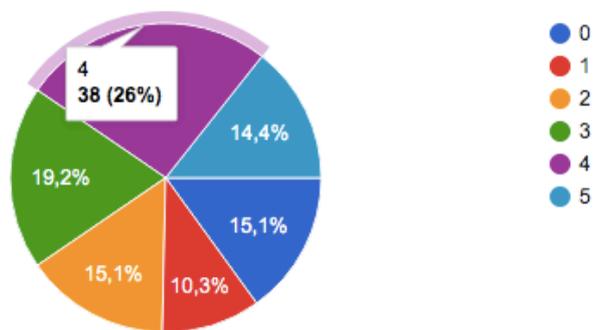


Fuente: elaboración propia a través de Google Formularios.

11. ¿Considera que la paternidad o maternidad le ha perjudica o le podría perjudicar en su trayectoria profesional? : El 60% de los encuestados afirman que la maternidad o paternidad es o ha sido perjudicial en su trayectoria profesional otorgando una puntuación de mayor o igual a 3 de una escala del 0 al 5. Esta respuesta es muy significativa pues demuestra como la maternidad es percibida como renuncia al menos parcial al éxito profesional, dando lugar a una tasa de fecundidad en mínimos.

11.¿Considera que la paternidad o maternidad le ha perjudicado o le podría perjudicar en su trayectoria profesional?

146 respuestas



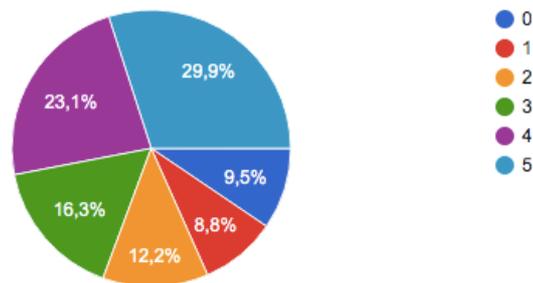
Fuente: elaboración propia a través de Google Formularios.

12. ¿Considerarías que la solicitud de una excedencia o de jornada reducida le perjudicaría en su trayectoria profesional?: En este sentido los encuestados se muestran aún más pesimistas que en la anterior pregunta, un 69,3% de los encuestados otorgan una calificación de igual o superior a 3, en una escala del 0 al 5, considerando el 0 como no afección a la trayectoria profesional. Ambos son dos derechos laborales, de solicitud voluntaria por parte de los trabajadores y se encuentran establecidos en el artículos 37.6 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

69

12. ¿Considera que la solicitud de una excedencia o de jornada reducida le perjudicaría en su trayectoria profesional?

147 respuestas



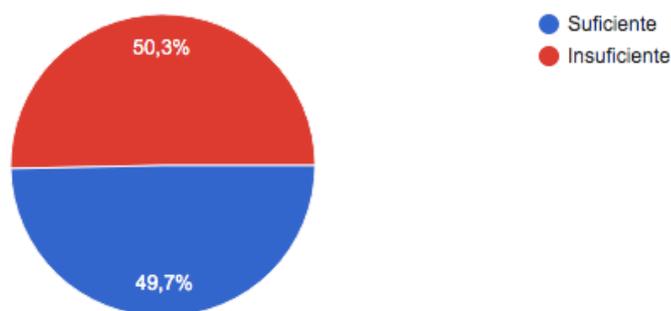
Fuente: elaboración propia a través de Google Formularios.

⁶⁹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

13. ¿Cómo considera la actual baja por maternidad en nuestro país fijada en 16 semanas? En la presente pregunta existe una división absoluta entre los encuestados, donde un 50,3% la considera insuficiente y un 48,7% la considera suficiente. Recordemos de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud dicha baja es insuficiente al recomendar una interrupción laboral mínima de 6 meses ininterrumpidos, es decir de 24 semanas⁷⁰. Igualmente el análisis comparado en el marco europeo nos sitúa como uno de los países con menores bajas por maternidad.⁷¹

13. ¿Cómo considera la actual baja por maternidad en nuestro país fijada en 16 semanas?

149 respuestas



Fuente: elaboración propia a través de Google Formularios.

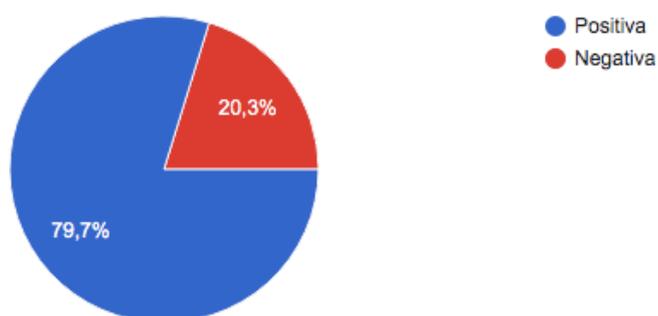
⁷⁰ Documento normativo sobre lactancia materna. *Organización Mundial de la Salud*. Última consulta 20/01/2020. Disponible en: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/255731/WHO_NMH_NHD_14.7_spa.pdf?ua=1

⁷¹ "España es uno de los países con menos semanas de baja por maternidad". Última consulta 10/02/2020. Disponible en: http://www.teinteresa.es/familia/Espana-paises-semanas-baja-maternidad_0_830918846.html

14. ¿Cómo califica el aumento progresivo de la baja de paternidad hasta su equiparación efectiva con la de maternidad?: La inmensa mayoría de los encuestados considera positiva la equiparación efectiva de ambas bajas, en concreto el 79,7% y un total de 118 encuestados, frente al 20,3% y 3º encuestados que consideran negativa la citada medida. Recordemos que al contrario de lo que sucede con la baja por maternidad, la baja por paternidad en España se sitúa a la cabeza de Europa tras el aumento acontecido en el años 2019.⁷²

14.¿Cómo califica el aumento progresivo de la baja de paternidad hasta su equiparación efectiva con la de maternidad?

148 respuestas



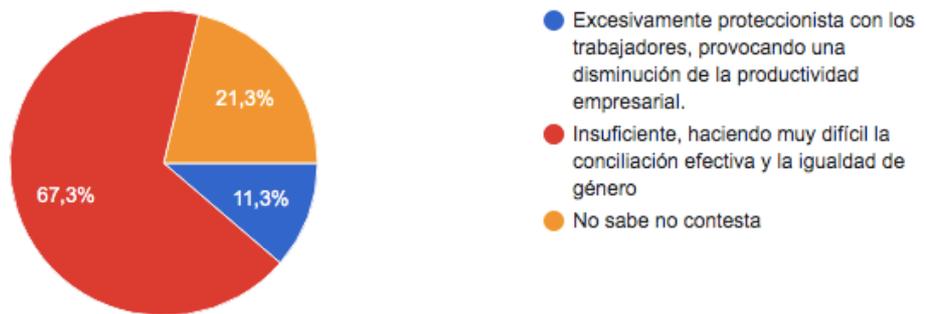
Fuente: elaboración propia a través de Google Formularios.

⁷² Martínez. V. ¿Cómo queda la baja por paternidad en España tras la ampliación en comparación con Europa. *EL Mundo*. Última consulta 10/02/2020. Disponible en: <https://www.elmundo.es/economia/2019/03/02/5c79916321efa0177c8b4578.html>

15. ¿Cómo considera la situación de la legislación española en materia de conciliación laboral y familiar?: La mayoría de los encuestados considera insuficiente la legislación española en materia de conciliación laboral y familiar, haciendo muy difícil la conciliación efectiva y la igualdad de género, en concreto el 67,3% y un total de 101 encuestados. El segundo grupo mayoritario es el que declara no conocer la materia, el 21,3% y un total de 32 encuestados. Únicamente el 11,3% considera la legislación española excesivamente proteccionista dando lugar a una disminución de la productividad empresarial. Por consiguiente consideran la legislación como elemento necesario para la conciliación y actualmente insuficiente.

15.¿Cómo considera la situación de la legislación española en materia de conciliación laboral y familiar?

150 respuestas



Fuente: elaboración propia a través de Google Formularios.

4. Propuestas de Conciliación:

Tras realizar un análisis exhaustivo de la situación de la conciliación laboral y familiar en España, procedemos a realizar propuestas con el objeto de mejorar la situación actual en post de una mejor conciliación:

1. Cumplimiento escrupuloso del horario laboral:

La conciliación familiar y laboral se hace de por sí difícil con la jornada máxima actual recogida en la ley cifrada en cuarenta horas semanales, recogida en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores⁷³. Al citado horario hay que sumar las denominadas horas extras que de acuerdo con los sindicatos mayoritarios en España se estiman en un total de 6.134.400 horas ⁷⁴ de las cuales el 44,6% no son remuneradas. En este sentido desde el 12 de Mayo de 2018 los empresarios tienen la obligación de llevar un control horario para acabar con la realidad de las horas extras excesivas e impagadas.

Pensamos que para la efectiva conciliación se hace imprescindible un cumplimiento real de la jornada máxima y que la realización de las horas extras parta del consentimiento necesario e imprescindible del trabajadores y nunca sean superior al límite legal de 80 horas anuales recogido en el artículo 35 apartado 2º, frecuentemente incumplido por la realización de horas extras fraudulentas.

2. Facilidad para la reducción de jornada o excedencia de uno o de los dos cónyuges:

La mayor carga de responsabilidad y trabajo se produce en los primeros años de vida de los hijos, sobre todo desde su nacimiento hasta los tres años de vida. Recordemos que ambas bajas de maternidad y paternidad se cifran en dieciséis semanas por lo que el restante tiempo se hace muy difícil la conciliación en esos primeros años de vida. Además durante dicho periplo vital de los menores no

⁷³ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

⁷⁴ Oliás. L "Radiografía de las horas extra en España: la mitad no se paga ni se recompensa". Última consulta 20/02/2020. Disponible en: https://www.eldiario.es/economia/Radiografia-horas-mercado-laboral-espanol_0_732477600.html

existe obligación legal de escolarización y hasta el comienzo de la educación infantil no existe una financiación pública generalizada, pues tal y como hemos analizado en el marco teórico la inmensa mayoría de guarderías son de carácter privado. Ante dicha difícil situación solo queda la posibilidad de solicitar una excedencia o reducción de jornada por parte de los padres para hacer frente al cuidado de los hijos al menos hasta su escolarización o afrontar el gasto de las guarderías privadas que en muchas ocasiones son excluyente para las rentas bajas.

Por ello consideramos que es necesario coordinar la situación entre cónyuges y sus respectivas empresas para la solicitud de reducciones de jornada o en el caso de ser insuficiente, la excedencia voluntaria temporal.

3. Incremento de la financiación pública de las denominadas guarderías o escuelas infantiles:

De acuerdo a los datos aportados por la Fundación de Cajas de Ahorro analizados en el marco teórico, únicamente el 7% del total de las plazas de escuelas infantiles son financiadas por el Estado. Además el 37% ⁷⁵ de los niños con edades comprendidas entre los cero y los dos se encuentran escolarizados en las denominadas guarderías. Las escuelas infantiles son elementos de conciliación de gran importancia en los primeros años de vida de los niños y además cuentan con grandes efectos positivos tal y como señala el premio nobel de economía James Heckman “la educación temprana está muy relacionada con el desarrollo cognitivo de los niños y tiene otros muchos beneficios sociales y económicos colaterales a lo largo de la vida, en los resultados educativos, la salud, el empleo, la delincuencia o el abandono escolar. Y, por si fuera poco, beneficia más a los más desfavorecidos”. (Heckman, 2019) ⁷⁶

Por lo tanto las escuelas infantiles y la escolarización desde edades tempranas no solo constituye una herramienta de conciliación de gran utilidad si no que también

⁷⁵ Gutiérrez. F “Las “guardes” públicas y la conciliación “. *El País*. Última consulta 20/02/2020. Disponible en: https://elpais.com/elpais/2018/02/22/opinion/1519317874_242946.html

⁷⁶ Heckman. J (2019) Invertir en la educación infantil es la mejor estrategia contra el crimen. *BBC*. Última consulta 20/02/2020. Disponible en: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-48416338>

cuenta con múltiples beneficios para la educación de los menores y la educación cívica de los mismos en beneficio de la sociedad.

4. Fomentar el reparto equitativo de las tareas domésticas entre ambos cónyuges:

Tal y como analizamos en el marco teórico del presente TFG, en nuestro país existe un reparto desigual de las principales tareas domésticas en perjuicio de la mujer, la cual cuenta con una hora menos al día de tiempo libre. Ante dicha situación creemos que es necesario educar en la igualdad desde edad temprana, pues estos serán los padres y madres de las generaciones venideras. En este sentido destaca la Agenda mundial de la Educación 2030⁷⁷ que ve en la educación la herramienta para la consecución de la igualdad real entre hombre y mujeres, dicha igualdad requiere no solo de proveer con las mismas oportunidades a niños y niñas si no también educar en la igualdad y un reparto igualitario de las tareas en post de una conciliación laboral y familiar de ambos cónyuges.

Además de la descrita educación de los mas jóvenes se necesita concienciar a los adultos, lo que resulta aún más difícil ante la necesidad de modificar en ocasiones conductas reiteradas. Para la concienciación destacan la realización de campañas publicitarias y charlas formativas en los centros de trabajo.

5. Limitación de los “deberes escolares”:

Según los últimos estudios publicados por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, España es uno de los cinco países con más tiempo dedicado por sus escolares a la realización de deberes ⁷⁸ junto con Italia, Rusia y Polonia. En el lado opuesto de la clasificación encontramos a países como Finlandia o Corea del Sur que curiosamente son los encabezan los rankings educativos. Por lo tanto la realización de deberes abusivos en casa no solo no mejora el rendimiento académico de los alumnos si no que la mayoría de países

⁷⁷ Educación e igualdad de género. UNESCO. Última consulta 20/02/2020. Disponible en: <https://es.unesco.org/themes/educacion-igualdad-genero>

⁷⁸ Sanmartín. O Cargados de deberes. *El Mundo*. Última consulta 21/02/2020. Disponible en: <https://www.elmundo.es/espana/2015/01/29/54c7df07ca4741d9398b456d.html>

donde la realización de deberes es más acusada sus resultados en los rankings educativos suelen ser peores como es el caso de España o Italia.

Además la realización de deberes tiene una incidencia negativa en la conciliación porque en la mayoría de los casos los escolares buscan ayuda en sus padres para la realización de los citados deberes, aumentando la carga de trabajo familiar y reduciendo el tiempo libre los progenitores. En muchas ocasiones cuando los progenitores son incapaces de solventar las dudas, acuden a la contratación de profesores y academias privadas generando un importante gasto y acentuando las desigualdades socioeconómicas entre los escolares.

Por todo ello consideremos que es necesario limitar el tiempo máximo dedicado a la realización de tareas mediante la coordinación de los diferentes profesores de los centros educativos.

6. Fomento del teletrabajo y la flexibilidad horario:

Según datos de la Oficina de Estadística Comunitaria (Eurostat), España se encuentra entre los países de Europa con menor flexibilidad horaria⁷⁹, donde únicamente el 1,4% de los trabajadores hombres y el 1,2% de las mujeres trabajadoras tienen libertad horaria frente al 14% de la media de la Unión Europea. A esta realidad debemos añadir que España se encuentra entre los países de Europa donde más horas se trabajan con una media de 1691 horas anuales⁸⁰ por delante de países como Alemania, Reino Unido o Dinamarca y únicamente superados por Grecia en el contexto Europeo. El problema reside en que nuestra productividad por hora trabajada es menor que en los países con menor número de horas trabajadas anualmente, dando lugar a un resultado productivo menor a pesar de la ingente cantidad de horas dedicadas.

La escasa flexibilidad unida a la elevada cantidad de horas dedicadas al trabajo produce una merma significativa del tiempo disponible para las tareas doméstica o

⁷⁹ España, a la cola de Europa en flexibilidad de los horarios laborales. *Instituto Nacional de Estadística* Última consulta 21/02/2020. Disponible en: <https://www.lne.es/economia/1725/espana-cola-europa-flexibilidad-horarios-laborales/547281.html>

⁸⁰ Los españoles, entre los europeos que más horas trabajan al año pero con una productividad menor. *Europapress*. Última consulta 22/02/2020. Disponible en: <https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-espanoles-europeos-mas-horas-trabajan-ano-productividad-menor-20180614122314.html>

el tiempo libre, dificultando en gran medida la conciliación. La situación del teletrabajo en España tampoco ayuda a la conciliación, pues tal y como analizamos en el marco teórico también nos ubicábamos a la cola de Europa en la implantación de dicha medida.

Por todo ello consideramos necesario fomentar la implantación de ambas medidas como herramientas necesarias para mejorar la conciliación en la empresa española.

4. CONCLUSIÓN:

Tras la realización de un exhaustivo análisis de la situación de la conciliación familiar y laboral en España en el marco teórico del presente Trabajo de Fin de Grado, podemos concluir en líneas generales que la conciliación es deficiente y totalmente insuficiente. Hemos centrado nuestro análisis en el rol que desempeñan las administraciones y las empresas en la disyuntiva de la conciliación y las conclusiones son similares.

En el marco legislativo que es la principal herramienta con la que cuentan las administraciones públicas para abordar la conciliación, a excepción de la baja por paternidad tras la modificación reciente que la cifra en dieciséis semanas, nos situamos a la cola en la mayoría de permisos y facilidades. En concreto contamos con una baja por maternidad insuficiente a ojos de la propia Organización Mundial de la Salud y en solicitudes de excedencia por cuidado de familiar. En materia de financiación pública de escuelas infantiles nuestra situación comparada es igualmente pésima, con una financiación por debajo del 10% del total de las plazas en dichas escuelas.

En cuanto al rol de la empresa española en materia de conciliación la situación es igualmente insatisfactoria, con unas tasas de implantación del teletrabajo y la flexibilidad horaria muy por debajo de la media de los países de la Unión Europea. Tampoco salen especialmente bien paradas en prestación de servicios relacionados con la conciliación tales como los cheques guardería.

Igualmente constatamos a través de numerosos estudios como aún persiste una división desigual de las tareas domésticas con una connotación de género, donde las mujeres asumen de manera injusta la mayoría de las labores del hogar a excepción de tareas de reparación y jardinería. Todo ello da lugar a un menor tiempo libre de media de las mujeres frente a los hombres dificultando aún más la conciliación de estas.

Posteriormente preguntamos a una muestra comprendida por 150 personas escogidas aleatoriamente con el objetivo de reafirmar o rechazar lo visto en el marco teórico con sus testimonios. Una vez analizados los resultados podemos reafirmar en líneas generales la deficiente situación de la conciliación laboral y familiar que los españoles deben afrontar. Resulta especialmente preocupante como asocian la falta de tenencia de un mayor número de hijos a la situación laboral y económica, mostrando un deseo de haber constituido una familia más grande si esta hubiese sido óptima. En este sentido reafirman dicha concepción negativa de la natalidad respecto al éxito profesional, donde la mayoría de nuestros encuestados consideran que afectaría negativamente o ha afectado a su carrera profesional.

No son especialmente críticos con sus trabajos en líneas generales pero preguntados por cuestiones relativa a la conciliación en sus empresas, coinciden con los principales estudios en la mala valoración de la flexibilidad laboral y la jornada de sus trabajos así como los permisos concedidos por las mismas. Igualmente consideran escasos los servicios prestados por sus empresas en post de la conciliación tales como el cheque guardería o ayudas al transporte donde la inmensa mayoría de encuestados no cuentan con dicha prestación. Todo deriva en la escasez de tiempo disponible para la realización de tareas domésticas, cuidado de sus familiares y aficiones o hobbies, incidiendo negativamente no solo en las posibilidades de conciliación de los sujeto si no también en la propia felicidad y realización de estos.

Por último en línea con la mayoría de estudio y encuestas de referencia analizados coinciden en otorgar una valoración positiva a la ampliación progresiva de la baja

de paternidad hasta su efectiva equiparación con la de maternidad y reclaman una mayor protección de la legislación con los intereses de los trabajadores y su conciliación. Sin embargo, no encontramos consenso acerca de la necesidad o no de ampliar la baja de maternidad mostrándose divididos.

Por todo ello podemos concluir que nuestro experimento práctico en gran medida reitera la situación de la conciliación laboral y familiar descrita en el marco teórico del presente Trabajo de Fin de Grado, coincidiendo en la mala situación y gestión de empresa y administraciones como agentes principales de la conciliación.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Lewis, J (1992). Gender and the development of Welfare Regimes. *International Studies in Gender, State & Society*, Volume 4, Issue 2, Summer 1997, Pages 188–202. Última consulta 20/03/2020. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/095892879200200301>
- CUBEIRO, J.C (2014). Equilibrio de la vida profesional, familiar y personal. *Buenas prácticas, equilibrio de la vida profesional, familiar y personal*, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad Última consulta 20/01/2020. Disponible en: <https://www.mscbs.gob.es/ssi/familiasInfancia/conciliacion/docs/IVguiabuenaspracticass.pdf>
- Stratigaki, M. (2004). The cooptation of gender concepts in EU Policies: the case of Reconciliation of Work and Family . *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, Volume 11. Última consulta 20/03/2020. Disponible en: <https://academic.oup.com/sp/article-abstract/11/1/30/1654407?redirectedFrom=fulltext>
- GENILLO, E (2019) Los nacimientos bajan al mínimo desde 1941. Última consulta 02/02/2020. Disponible en: <https://www.larazon.es/actualidad/20191211/wdxcsleq3rc7rp5ec7nnt5464i.html>Stratigaki
- REI, J. (2008) La inmigración eleva la natalidad en España al nivel más alto desde 1990. *El Mundo*. Última consulta 07/01/2020. Disponible en:

<https://www.elmundo.es/elmundo/2008/07/03/espana/1215079428.html>

- Arroyo Abad, C. (2007). "Perspectivas laborales en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral: el reto de la compatibilidad y la corresponsabilidad". *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, 243-270. Última consulta 20/03/2020. Disponible en: [file:///Users/andrescrespo/Downloads/Dialnet-PerspectivasLaboralesEnTornoALaConciliacionDeLaVida-2267927%20\(2\).pdf](file:///Users/andrescrespo/Downloads/Dialnet-PerspectivasLaboralesEnTornoALaConciliacionDeLaVida-2267927%20(2).pdf)
- GÓMEZ, M (2019) El Gobierno amplía por decreto ley el permiso de paternidad a 16 semanas. *El País*. Última consulta 07/01/2020. Disponible en: https://elpais.com/sociedad/2019/03/01/actualidad/1551442687_803563.html
- Avance de la igualdad de género en el marco del trabajo decente. (2011). *Comisión Interamericana de Mujeres, Organización de los Estados Americanos*. Última consulta 20/01/2020. Disponible en: [http://www.oas.org/es/CIM/docs/AvanceGeneroTrabajoDecente-SP\[Final-Web\].pdf](http://www.oas.org/es/CIM/docs/AvanceGeneroTrabajoDecente-SP[Final-Web].pdf)
- España suspende en conciliación laboral y salud mental de sus ejecutivos. *Europapress*. Última consulta 20/02/2020. Disponible en: <https://m.europapress.es/comunicados/noticia-comunicado-espana-suspende-conciliacion-laboral-salud-mental-ejecutivos-20060615210442.html>
- Sólo el 13% de los empleados disfruta de flexibilidad en su puesto de trabajo. *Cornerstone OnDemand*. Última consulta 20/02/2020. Disponible en: <https://grupomanum.com/es/noticias/espana-suspende-flexibilidad-laboral/>
- Subirats, J. (2003). *Estado de bienestar y comunidades autónomas*. Madrid: Tecnos,. Última consulta 20/03/2020. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=4248>
- España es el país de la UE con menos recursos públicos para la familia: solo el 0,7 del PIB. *Eurostat*. Última consulta 20/02/2020. Disponible en: <https://okdiario.com/economia/espana-pais-ue-que-menos-esfuerzo-hace-presupuesto-apoyar-familia-3979777>
- España se sitúa a la cola de la Unión Europea en oferta de guarderías pública. *El País*. Última consulta 20/02/2020. Disponible en: https://elpais.com/economia/2018/03/06/actualidad/1520354611_098547.html

- GUERRA, M.J. y COMAS, C. (2006). La Conciliación de la vida laboral y familiar: una estrategia de cambio social. *Fundación Mujeres, Fondo Social Europeo*. Última consulta 23/01/2020. Disponible en: <http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/3283/documento.pdf>
- Síntesis para 2018. *Instituto Europeo de la Igualdad de Género* Última consulta 05/01/2020. Disponible en: <https://eige.europa.eu/es/in-brief>
- PATERMAN, C. (1995). *El contrato sexual*. Madrid: Anthropos. Última consulta 18/01/2020. Disponible en: <https://jcguanche.files.wordpress.com/2014/01/131498859-carole-pateman-el-contrato-sexual-1995.pdf>
- BEBEL, A. (1978). *La Mujer: en el pasado, en el presente y en el porvenir*. Barcelona: F. Granada y C Editores Última consulta 20/01/2020. Disponible en: <https://es.scribd.com/doc/297307076/Bebel-Augusto-La-Mujer>
- NUÑO, L. (2008). *La Incorporación de las Mujeres al Espacio Público y la Ruptura parcial de la división sexual del trabajo: el tratamiento de la conciliación de la vida familiar y laboral y sus consecuencias en la igualdad de género*. (Tesis Doctoral). Última consulta 21/01/2020. Disponible en: <https://eprints.ucm.es/8836/1/T30855.pdf>
- SOTOMARCO, A. (2018). La mujer bajo el franquismo. Última consulta 21/01/2020. Disponible en: http://www.todoslosnombres.org/sites/default/files/soto_marco_adela_la_mujer_bajo_el_franquismo.pdf
- JAGOE, C. y BLANCO, A. (1998). "La mujer en los discursos de genero: textos y contextos en el siglo XIX". Barcelona: Grafolet. Última consulta 21/01/2020. Disponible en: https://books.google.es/books?id=4_pnNmcvk8AC&pg=PA265&lpg=PA265&dq=%22
- ÁLVAREZ, A. (2012). El conflicto trabajo-familia: riesgo psicosocial para la salud laboral de los trabajadores. Última consulta 21/01/2020. Disponible en: <https://biblioteca.ucp.edu.co/ojs/index.php/paginas/article/view/271/247>
- GÓMEZ, S. y MRTÍ, C (2004). La incorporación de la Mujer al Mercado Laboral: Implicaciones familiares, profesionales y medidas estructurales de conciliación Trabajo-Familia . *Cátedra SEAT de Relaciones Laborales, IESE*. Última consulta 21/01/2020. Disponible en: <https://media.iese.edu/research/pdfs/DI-0557.pdf>

- Movimiento Natural de la Población. *Indicadores Demográficos Básicos año 2019*, Instituto Nacional de Estadística. Última consulta 05/01/2020. Disponible en: https://www.ine.es/prensa/mnp_2018_p.pdf
- Norman Mora, E.(2006). Maternidad y vida laboral en España. (Tesis Doctoral) *Departamento de Análisis Económico Aplicado. Universidad de Alicante*. Última consulta 23/03/2020. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10045/11214>
- Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal, Datos 2019. *Observatorio de las Ocupaciones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*. Última consulta 05/01/2020. Disponible en: file:///Users/andrescrespo/Downloads/imt2019_datos2018_mujeres.pdf
- CABRÉ, E. y DEVOLDER, D. (2009). Factores de la evolución de la fecundidad en España en los últimos 30 años. *Panorama Social, nº 10, segundo semestre 2009*. Última consulta 20/01/2020. Disponible en: <file:///Users/andrescrespo/Downloads/010art03.pdf>
- GOERLICH, J. F. y RÚIZ-GONZÁLEZ, F.(2015). Cambios en la estructura y localización de la población: una visión de largo plazo (1842-2011). *Fundación BBVA*. Última consulta 20/01/2020. Disponible en: <https://www.fbbva.es/publicaciones/cambios-en-la-estructura-y-localizacion-de-la-poblacion-una-vision-de-largo-plazo-1842-2011/>
- Rico Belda, P. (2012). Satisfacción con la conciliación laboral y familiar de los asalariados en España. *Revista de Economía Laboral 9 (2012), 30-45..* Última consulta 20/03/2020. Disponible en: <file:///Users/andrescrespo/Downloads/Dialnet-SatisfaccionConLaConciliacionLaboralYFamiliarDeLos-4062722.pdf>
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. *Ministerio de Igualdad, Gobierno de España*. Última consulta 21/01/2020. Disponible en: http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral_familiar_y_personal_.pdf
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf>.
- SALABERT, E. (2019). Baja laboral y permisos durante el embarazo. Última consulta 20/01/2020. Disponible en: <https://www.webconsultas.com/embarazo/vivir-el-embarazo/aspectos-legales-del-embarazo/permiso-de-maternidad-2330>
- Documento normativo sobre lactancia materna. *Organización Mundial de la Salud*. Última consulta 20/01/2020. Disponible en:

https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/255731/WHO_NMH_NHD_14.7_spa.pdf?ua=1)

- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf>.
- MEIL,G. (2017). Los permisos parentales como instrumentos para la igualdad de género. *Observatorio Social LaCaixa* Última consulta: 21/01/2020. Disponible en: <https://observatoriosociallacaixa.org/-/los-permisos-parentales-como-instrumentos-para-la-igualdad-de-genero>
- ESCOT, L. y ALBERT, R. (2018). El Permiso de paternidad y la desigualdad de género. Propuestas de reforma para el caso de España. *Documentos de Trabajo y Análisis Económico nº 13*. Última consulta 23/01/2020. Disponible en: https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2013-11-29-permiso_patern_desig_genero.pdf
- Así es el permiso de paternidad en España frente a otros países europeos. *Eurostat*. Última consulta 02/01/2020. Disponible en: <https://www.expansion.com/economia/2019/03/08/5c810650e2704e261c8b45a5.html>
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- Reducción de jornada por guarda legal de menores de 12 años o familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. *Iberley*. Última consulta 23/01/2020. Disponible en: <https://www.iberley.es/temas/reduccion-jornada-guarda-legal-11461>
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- GUERRERO, R. (2012). La excedencia por cuidado de hijos. Análisis jurisprudencial. Última consulta 24/01/2020. Disponible en: <http://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/4805-la-excedencia-por-cuidado-de-hijos-analisis-jurisprudencial/>
- ¿Dónde se encuentra regulada la excedencia por cuidado de familiares?. *Unión General de Trabajadores*. Última consulta 24/01/2020. Disponible en: <http://navarra.ugt.org/mujer/preguntas-mas-frecuentes/excedencia-por-cuidado-de-familiares/excedencia-cuidado-familiares-1021.html>

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- Permiso por Cuidado del Lactante. *Unión General de Trabajadores Enseñanza*. Última consulta 24/01/2020. Disponible en: <https://www.fespugt.es/images/PDF/ensenanza/Privada/permiso-cuidado-lactante.pdf>
- Corresponsabilidad en el cuidado del lactante. *Seguridad Social*. Última consulta:23/01/2020. Disponible en: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/61f8b540-c867-43cf-926d-77476b975f36>
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- CORTÉS, I. (2019). Ya puede pedir la jornada a medida (a ver si le hacen caso). Última consulta 4/02/2020. Disponible en: https://elpais.com/economia/2019/05/30/actualidad/1559231334_506538.html
- ESTEBAN,P. (2019). Novedades para solicitar la adaptación de la jornada laboral por conciliación, procedimiento y pasos a seguir. Última consulta: 04/02/2020. Disponible en: <http://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/13980-novedades-para-solicitar-la-adaptacion-de-la-jornada-laboral-por-conciliacion-procedimiento-y-pasos-a-seguir/>
- FIGUEIRAL, E. (2019). La nueva regulación del art.34.8 del Estatuto de los Trabajadores: adaptación de la jornada o “jornada a la carta. Última consulta 4/02/2020. Disponible en: <http://eduardortega.blogcanalprofesional.es/la-nueva-regulacion-del-art-34-8-del-estatuto-de-los-trabajadores-adaptacion-de-la-jornada-o-jornada-a-la-carta/>
- Record de teletrabajo en España: uno de cada 14 empleados ya trabaja desde casa. *Monitor Adecco*. Última consulta 03/02/2020. Disponible en: <https://www.elmundo.es/economia/macroeconomia/2018/08/28/5b851843268e3e267b8b4577.html>
- Sobre el futuro del trabajo en España. *Informe Adecco*. Última consulta 02/02/2020. Disponible en: <https://www.adecogroup.es/wp-content/uploads/notas-de-prensa/737.pdf>
- “¿Qué es el cheque guardería? Los beneficios de ofrecerlo a los empleados”. Última consulta 03/02/2020. Disponible en:

<https://factorialhr.es/blog/cheque-guarderia-beneficio-empleados-como-contratar/>

- GARCÍA, G . (2018). Ya esta disponible la lista de beneficiarios del cheque guardería 2019/20 de la Comunidad de Madrid. *20Minutos*. Última consulta 04/02/2020. Disponible en: <https://www.20minutos.es/noticia/3713576/0/disponible-lista-beneficiarios-cheque-guarderia-comunidad-madrid/>
- BOLAÑOS, A.(2019) España se sitúa a la cola de la Unión Europea en oferta de guarderías públicas. *FUNCAS*. Última consulta 08/02/2020. Disponible en: https://elpais.com/economia/2018/03/06/actualidad/1520354611_098547.html
- En España se usan poco los servicios de guarderías. *El Español*. Última visita 03/02/2020. Disponible en: <https://www.elespanol.com/economia/empresas/20191010/>
- El índice IFREI. *Internacional Centre for Work and Family, IESE*. Última consulta 18/02/2020. Disponible en: <https://ifrei.iese.edu/>
- Un 7% de las empresas españolas son familiarmente responsables. *IESE*. Última Consulta 10/02/2020. Disponible en <https://ifrei.iese.edu/actualidad/un-7-de-las-empresas-espanolas-son-familiarmente-responsables>
- “SANHERMERALDO, J.(2018). Conciliación: en España solo el 7% de la población suspende su carrera para cuidar a los hijos. *Eurostat*. Última consulta 05/02/2020. Disponible en: https://www.elespanol.com/economia/empresas/20191010/conciliacion-espana-poblacion-suspende-carrera-cuidar-hijos/435707351_0.html
- BUNEA, J. (2018). España suspende en conciliación entre la carrera laboral y la vida familiar. Última consulta 04/02/2020. Disponible en <https://www.20minutos.es/noticia/265910/0/conciliacion/laboral/familiar/>
- Personas con empleo, tiempo medio diario dedicado a las distintas actividades. (2015). *Instituto Nacional de Estadística*. Última consulta 04/02/2020. Disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472488&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888
- MARRA DE ARTIÑANO, I. (2016). Gender Gaps in the Spanish Labor Market. *Federación Española de Economía Aplicada*. Última consulta 05/02/2020. Disponible en: <http://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2016-32.pdf>

- GARRIDO, H. (2018) El reparto desigual en las tareas del hogar, germen de la brecha laboral de género en España. Última consulta 05/02/2020. Disponible en: <https://www.20minutos.es/noticia/2870358/0/brecha-genero-mercado-laboral-espana-fedea/>
- CARR-RUFINO, N. (1991). US Women: Breaking Through the Glass Ceiling. . *Women in Management Review*, Vol. 6 No. 5 Disponible en: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EUM0000000001801/full/html>
- Desempleo en España. *Datosmacro. Expansión*. Última consulta 05/02/2020. Disponible en: <https://datosmacro.expansion.com/paro/espana?sc=LAB->
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- Documento normativo sobre lactancia materna. Organización Mundial de la Salud. Última consulta 20/01/2020. Disponible en: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/255731/WHO_NMH_NHD_14.7_spa.pdf?ua=1
- España es uno de los países con menos semanas de baja por maternidad. *Eurostat*. Última consulta 10/02/2020. Disponible en: http://www.teinteresa.es/familia/Espana-paises-semanas-baja-maternidad_0_830918846.html
- MARTÍNEZ, V. (2016) “¿Cómo queda la baja por paternidad en España tras la ampliación en comparación con Europa”. Última consulta 10/02/2020. Disponible en: <https://www.elmundo.es/economia/2019/03/02/5c79916321efa0177c8b4578.html>
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- OLIÁS, L.(2016) Radiografía de las horas extra en España: la mitad no se paga ni se recompensa. Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística. Última consulta 20/02/2020. Disponible en: https://www.eldiario.es/economia/Radiografia-horas-mercado-laboral-espanol_0_732477600.html
- ¹ Gutiérrez. F . Las “guardes” públicas y la conciliación . El País. Última consulta 20/02/2020. Disponible en:

https://elpais.com/elpais/2018/02/22/opinion/1519317874_242946.html

- HECKMAN, J. (2019) Invertir en la educación infantil es la mejor estrategia contra el crimen. Última consulta 20/02/2020. Disponible en: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-48416338>
- “ Educación e igualdad de género”. UNESCO. Última consulta 20/02/2020. Disponible en: <https://es.unesco.org/themes/educacion-igualdad-genero>
- SANMARTÍN, O.(2015)“Cargados de deberes”. El Mundo. Última consulta 21/02/2020. Disponible en: <https://www.elmundo.es/espana/2015/01/29/54c7df07ca4741d9398b456d.html>
- España, a la cola de Europa en flexibilidad de los horarios laborales. Instituto Nacional de Estadística. Última consulta 21/02/2020. Disponible en: <https://www.lne.es/economia/1725/espana-cola-europa-flexibilidad-horarios-laborales/547281.html>
- Los españoles, entre los europeos que más horas trabajan al año pero con una productividad menor. Europapress. Última consulta 22/02/2020. Disponible en: <https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-espanoles-europeos-mas-horas-trabajan-ano-productividad-menor-20180614122314.html>