



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

# **La Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en las Empresas Privadas en España**

Autor: Marta Díaz Santidrián

Director: Laura Gismera Tierno

Madrid | Abril, 2020

# ÍNDICE

<b>1. RESUMEN</b> .....	<b>4</b>
<b>2. INTRODUCCIÓN</b>	
a. Propósito del trabajo de fin de grado .....	6
b. Contextualización .....	6
c. Justificación del interés del trabajo .....	12
d. Objetivos .....	14
e. Metodología .....	14
f. Estructura .....	15
<b>3. MARCO TEÓRICO</b>	
a. Conciliación Laboral, Familiar y Personal. Concepto .....	17
b. Evolución histórica .....	20
c. El reparto de las tareas del hogar .....	23
d. Marco legal e interpretación de los Tribunales .....	30
e. Beneficios de la conciliación .....	43
<b>4. RECOGIDA DE INFORMACIÓN PARA REALIZAR EL ESTUDIO EMPÍRICO</b>	
a. Contextualización .....	46
b. Objetivos .....	46
c. Metodología .....	46
d. Muestra .....	47
<b>5. RESULTADOS Y CONCLUSIONES</b>	
a. Resultados .....	50
b. Conclusiones .....	57
<b>6. PROPUESTAS PARA PROFUNDIZAR EN LA CONCILIACIÓN</b> .....	<b>59</b>
<b>7. BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>62</b>

**8. ANEXOS**

a. Cuestionario online.....	71
b. Resultados de la encuesta.....	75

## **1. RESUMEN**

*La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una cuestión de vital importancia no sólo para la educación de los hijos, y el cuidado de los familiares dependientes, sino que también para trabajadores y empresarios que pueden beneficiarse de todas las ventajas que les aporta. Entre ellas: la felicidad. Al poder desarrollarse como personas de una forma plena sin dejar de lado su vida personal para atender a la laboral y viceversa, trabajadores y empresarios resultan recíprocamente beneficiados Es la herramienta para alcanzar el equilibrio.*

*Sin embargo, la función más importante de la conciliación es hacer posible la efectiva y real igualdad entre hombres y mujeres, permitiendo a ésta última poder desarrollar su carrera profesional sin tener que renunciar a ella o limitarla por el cuidado de sus hijos o personas dependientes y las tareas del hogar.*

*La conciliación va de la mano de la corresponsabilidad de los progenitores quienes deberán organizarse y distribuirse las tareas de la casa de una forma equitativa y justa, teniendo en cuenta la situación de cada uno y no su género.*

### ***Palabras clave:***

*Conciliación, vida, mujeres, trabajadores, equilibrio, felicidad, corresponsabilidad.*

### **Abstract**

*The work-life balance is of great importance not only for the children's education and the care of dependent relatives, but also for workers and employers who can benefit from all the advantages. Among them: happiness. Being able to develop as human beings in a full way without living aside their personal life to attend to their work life and vice versa. It is the tool to achieve balance.*

*However, the most important thing about this balance is that it is the measure that can make men and women equal, allowing latter to develop their professional career without having to limit or give it up for the care of their children and household tasks.*

*Work-life balance goes hand in hand with co-responsibility in which couples and their children, if they have any, will have to organize themselves and distribute the house's tasks in a fair way, taking into account each one's personal situation.*

***Key words:***

*Balance, life, women, workers, happiness, co-responsibility, organization.*

## 2. INTRODUCCIÓN

### a. Propósito del trabajo de fin de grado

El objetivo de este Trabajo de Fin de Grado es describir la situación de la conciliación en España, la exposición de su marco jurídico y la realización de una encuesta para observar si realmente es posible compatibilizar su vida laboral con la familiar y personal. La investigación se va a realizar mediante un cuestionario *online* que será enviado vía redes sociales y será contestado por al menos más de cien encuestados.

### b. Contextualización

La necesidad de conciliar la vida laboral y familiar surge con motivo de la incorporación de la mujer al mercado laboral porque con anterioridad a este fenómeno existía un reparto claro de tareas entre hombres y mujeres.

En la familia tradicional el hombre era el encargado de atender las necesidades económicas de la familia, el *breadwinner* “quien ganaba el pan” y la mujer la encargada del cuidado de los hijos y de los familiares dependientes y del desarrollo de las tareas del hogar.

Esta situación fue cambiando progresivamente durante el siglo XX por la confluencia de varios factores como la necesidad de suplir la mano de obra masculina en situaciones bélicas, la consecución de la plena igualdad jurídica entre hombres y mujeres, el acceso a la educación en condiciones de igualdad, por los avances en la medicina reproductiva y tecnológica (Pellini, 2020).

La incorporación de la mujer al mundo laboral como consecuencia de las Guerras Mundiales, especialmente la Segunda, como se verá posteriormente supuso que la mujer simultanease su rol tradicional de responsable de la familia con el rol hasta entonces reservado al hombre y demostrase su aptitud para desarrollar actividades laborales.

La progresiva consecución de la igualdad jurídica entre hombres y mujeres iniciada con la atribución del derecho de sufragio a las mujeres en algunos Estados de Estados como

Wyoming, 1869; Colorado, 1893; en el Reino Unido en 1918 y en Estados Unidos en 1920 con la aprobación de la XIX Enmienda, y en España con su reconocimiento en la Constitución de la República de 1931 que estableció en el artículo 36 que los ciudadanos de uno y otro sexo, mayores de 23 años tendrán los mismos derechos electorales conforme determinen las leyes.

El descubrimiento de la píldora contraceptiva en 1960 permitió a los matrimonios en Estados Unidos disponer de un método seguro para controlar la natalidad no deseada y posteriormente a las mujeres solteras cuando a mediados de los años 70 se legalizó su uso a las mujeres solteras y ello tuvo consecuencias inmediatas: la reducción de las tasas de natalidad en las nacionales occidentales, y la posibilidad de que las parejas programasen el nacimiento de sus hijos. El progresivo acceso de la mujer a profesiones mejor retribuidas para las cuales es necesario un periodo mayor de preparación por cuanto el riesgo de un embarazo no buscado había desaparecido. En España, la despenalización de la píldora tuvo lugar con la aprobación de la Ley 45/78 de 7 de octubre que despenalizó el uso de métodos anticonceptivos.

Además, la aparición de electrodomésticos y la difusión de los mismos redujeron el tiempo necesario para el desarrollo de las tareas domésticas y permitieron a las mujeres tener más tiempo para dedicarlo a realizar un trabajo retribuido fuera del hogar.

Estos cambios han transformado el Estado y la configuración de sus Derechos Fundamentales hasta llegar al reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida laboral y personal. Tal y como se expone en las lecciones de Derecho Constitucional (Montalvo, Macías, Álvarez, et al., 2014) se ha transformado del Estado liberal vigente en el siglo XIX a un Estado Democrático. El primero coincidió con el inicio de la Revolución Industrial caracterizado por ser una sociedad industrial donde los trabajadores, en muchos casos, se encontraban en un régimen de explotación por un patrón y en el que se reconocían únicamente los derechos personales como la vida, la libertad y la libertad o derechos de primera generación.

Fueron la extensión de los derechos políticos a todos los ciudadanos, primero a los varones, y luego a las mujeres lo que supuso la consagración del Estado Democrático y que preparó el camino a la incorporación de las mujeres al mercado laboral.

El Estado Social y Democrático de Derecho supuso el abandono del papel pasivo del Estado al tomarse conciencia de que la proclamación de la igualdad real no bastaba para conseguir la misma y que por es necesaria la acción del Estado, para que proporcione las condiciones precisas para realizar los derechos sociales como la educación, la vivienda, la salud, a la alimentación, al empleo...

Finalmente, se habla de los derechos de cuarta generación que afectan a las condiciones en que el individuo vive en la colectividad, y entre los que pienso, que se puede incluir el derecho a la conciliación laboral.

Todos los cambios expuestos, nos han llevado a la situación actual, en que pese a encontrarnos con un mercado laboral inestable y sin fijeza en los puestos de trabajo a causa de la globalización de los mercados y la constante revolución tecnológica, las ideas acerca de la plena igualdad son aceptadas casi mayoritariamente aunque su plasmación en la realidad tendrán lugar en la próxima generación educada en las ideas desigualdad.

Para entender los cambios producidos, en la relación entre el trabajo y la vida familiar se proponen tres modelos por Zedeck y Moiser que son los siguientes.

El modelo de segmentación en el que trabajo y vida familiar son esferas independientes y separadas entre sí, sin ningún tipo de cohesión, este modelo fue el vigente durante el siglo XIX y comienzos del siglo pasado.

El modelo de desborde en el que cada una de las esferas influye de manera recíproca, positiva o negativamente en la otra. Existen dos versiones de este modelo: la compensación que consiste en que las carencias que pueda haber en alguna de las esferas pueda verse compensada o incluso afectada por la otra; y la instrumental que supone atender exclusivamente una de los cambio para lograr el éxito o el bienestar en la otra.



Finalmente, existe el modelo de conflicto de competición entre trabajo y vida familiar para que los recursos vitales de la persona se dediquen a las mismas, generándose tensiones en la vida personal del trabajador al impedirle su plena realización como persona (Zedeck; Moiser, 1990).

Sin embargo, la superación de estos tres modelos exige la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a través de la teoría de Sue Campbell Clark de las fronteras entre trabajo y familia “*Work/family border theory*” en la que explicar cómo las personas son capaces de manejar y negociar las esferas del trabajo y la familia, y sus fronteras para lograr el equilibrio entre ambas (Campbell, 2000).

La teoría hace hincapié en el carácter subjetivo de la conciliación porque todas las personas no alcanzan la satisfacción personal de la misma manera, algunos prefieren compaginar sus funciones al separar la esfera laboral de la familiar y personal, otros que se sienten mejor si pueden ir de un ámbito a otro sin dificultad alguna.

Por tanto, los individuos experimentarán conflictos si sus fronteras naturales no están fijadas como ellos desean. La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es completamente subjetiva al depender de las experiencias propias (Raymond & Fitz, 2004).

Como veremos, la posibilidad de lograr el equilibrio depende de dos factores externos a los trabajadores: la existencia de un marco legal que establezca normas de obligado cumplimiento para las empresas para hacer posible la conciliación y la asunción por las mismas de una cultura “*family-friendly*” que permeabilice las fronteras, facilitando el trabajo en familia, el equilibrio y la reducción de conflictos. (Clark, 2000).

La cultura “*work-family*” consiste en el conjunto de suposiciones, creencias y valores compartidos en cuya virtud una empresa apoya y valora la integración de la vida laboral y familiar de los empleados (Thompson et al., 1999). Su asunción por las empresas beneficia a éstas como veremos en su momento y permite el equilibrio entre trabajo y la familia (Morris & Madsen, 2007).

Sociológicamente, la igualdad total en el desarrollo de las actividades laborales y domésticas es la idea mayoritaria: el 83% de los jóvenes apuestan por un hogar perfecto en “el que los dos trabajan y comparten por igual las tareas del hogar y el cuidado de los hijos” frente a otras opciones como que las madres trabajen menos para que se ocupen más del hogar (10,3%) o que trabaje sólo el hombre (4,3%) (CIS, 2003).

Sin embargo, perviven las viejas concepciones, el Eurobarómetro nos enseña, como comprobaremos por nuestra encuesta, que se sigue percibiendo a la mujer como responsable de las tareas domésticas. A más de la mitad de los europeos encuestados, les parecía que los hijos ponen dificultad al trabajo de las mujeres, y por otro lado, muy pocos señalaban que esa misma situación constituyera un obstáculo para la vida laboral de los hombres.

Esto quiere decir que las mujeres trabajadoras siguen desempeñando el papel de cuidadoras *“papel que se releva como una actitud constante de observación, de previsión y planificación, con independencia del desempeño de un rol paralelo como trabajadoras en el sistema productivo”* (Instituto de la Mujer, 2005).

Muchos estudios consideran que esta diferencia en la percepción del tiempo en relación con las tareas domésticas por parte de ambos cónyuges constituyen un gran obstáculo para la efectividad de la conciliación, desde un doble punto de vista: personal e institucional (Torns, 2011).

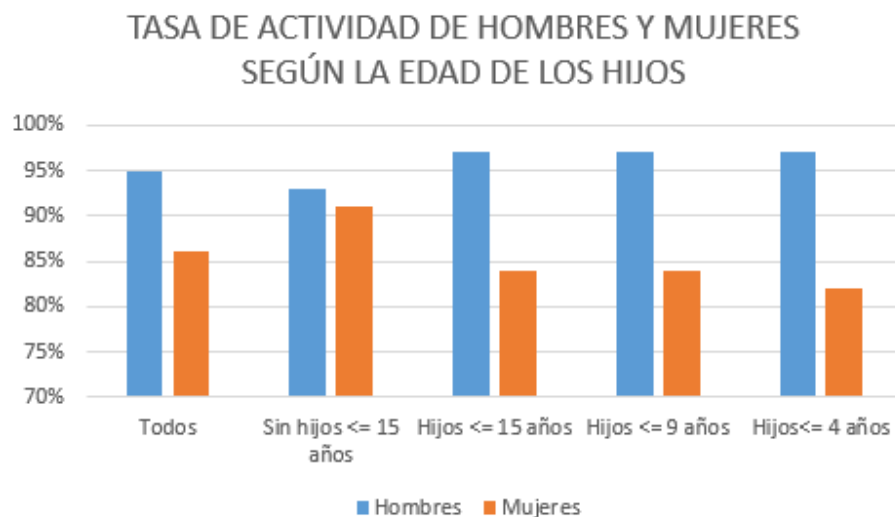
Por eso, en este momento existe un proceso de transición en la conciliación porque la sociedad es consciente teóricamente de que deben adoptarse medidas para permitir la conciliación entre la actividad laboral y familiar, y de que el trabajo familiar debe ser distribuido equitativamente entre los componentes de la pareja, y sin embargo, en la realidad este reparto no se ha producido.

La generación actual de mujeres trabajadoras es una generación intermedia *“sándwich”*, entre el pasado representado por sus madres y el futuro que disfrutarán sus hijas en el que la nueva posición de las mujeres en la sociedad habrá sido asumida como normal (Tobío, 2005).

A día de hoy, los roles tradicionales de género siguen persistiendo: la madre se encarga mayoritariamente del cuidado de los hijos como ponen de relieve los datos del Instituto Nacional de Estadística de la Encuesta de Población Activa (EPA) del segundo trimestre de 2015, en relación a la tasa de actividad o porcentaje entre personas económicamente activas que bien trabajan o bien buscan trabajo, y el total de la población.

En la población de entre 30 y 44 años, las tasas de participación de hombres y mujeres sin hijos son del 93% y del 91% respectivamente por lo que la igualdad es prácticamente total.

Sin embargo, las diferencias entre las tasas de actividad son más considerables si tenemos en cuenta a hombres y mujeres con hijos menores de 15 años. Los hombres que participan activamente en el mercado de trabajo aun teniendo hijos menores de 5 años son un 98%, y el 82% para el caso de las mujeres: una diferencia de 16.5 puntos. La situación no cambia mucho con la edad de los hijos: entre hombres y mujeres con hijos menores de 15 años sigue habiendo una diferencia en la tasa de participación de 14.6 puntos



Fuente: elaboración propia con los datos extraídos de una encuesta del INE sobre la población activa del segundo trimestre de 2015.

Por ello, la adopción de medidas para conciliación de la vida laboral, familiar y personal son fundamentales: para que las madres así no tengan una doble carga de trabajo: la laboral, y las tareas relacionadas con el hogar y el cuidado de los hijos y para la incorporación de la mujer al mercado laboral en igualdad en plena igualdad.

c. Justificación del interés del trabajo

La conciliación de la vida laboral y familiar es una cuestión que nos interesa a todos: a los trabajadores y a las personas que no trabajan porque todos hemos tenido o podemos tener por razones de edad, o de salud la necesidad de ser cuidados por quienes trabajan.

Todas las personas tienen el derecho y el deber de trabajar –artículo 35 de la Constitución– para obtener ingresos para atender a sus necesidades propias y de las personas que de ellos dependen. Al mismo tiempo, necesitan disponer de tiempo tanto para el desarrollo de su vida personal, para su propio cuidado, como para atender las necesidades de las personas que están a su cargo.

La conciliación trata de establecer un equilibrio entre la vida laboral, y la familiar y personal. Muchos padres y madres quieren compaginar su vida profesional con una vida gratificante, es decir, poder pasar tiempo con sus hijos, familiares y/o consigo mismos sin tener que renunciar a su carrera profesional ni a su vida personal.

Si la persona no puede atender adecuadamente estas dos facetas, no va a poder alcanzar la felicidad porque el disfrute de la vida personal es posible si las obligaciones laborales impiden o dificultan gravemente el disponer de tiempo para el cuidado propio y el de las personas dependientes especialmente en situaciones de gestación, nacimientos, enfermedades...

Por otra parte, me resulta de especial interés realizar esta investigación sobre la conciliación para poder demostrar que no se trata de un problema que incumbe de manera exclusiva y única a las mujeres, ni de un problema privado, ni por último de un problema legal y normativo.

No se trata de un problema que exclusivo de la mujer, al constituirse la conciliación como el único instrumento capaz de igualar las condiciones de ambos sexos. Tampoco se trata de un problema personal incumbe a las empresas y al conjunto de sociedad. Finalmente, tampoco se trata de un problema legal ni normativo ya que las medidas conciliadoras deben adaptarse a las situaciones personales de los trabajadores, y las leyes no pueden hacerse a la medida exacta de cada individuo. (Madrid, Empresas y Conciliación, 2007).

Sin embargo, todas las instancias interesadas actúan dentro de sus competencias porque es una cuestión importante. Los poderes públicos encargados de crear las leyes y hacerlas cumplir, legislan para hacer posible este derecho como expondremos al tratar el Marco Teórico, y son tan conscientes de la importancia de la conciliación que el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Éste se ocupa expresamente de la conciliación laboral y reconoce a los trabajadores para garantizar su efectividad la adaptación de jornada con reducción de salario para el cuidado de personas dependientes para prevenir la extensión del corona-virus y la atención de las mismas como causa impeditiva de la imposición de sanciones por falta de asistencia al trabajo.

Las personas ejercitan el derecho a la conciliación reconocido en las leyes beneficiándose de las mismas o se abstienen de hacerlo por considerar que no es necesario, por vergüenza si son varones al pensar que la conciliación es cosa de mujeres o por temor a perder la consideración de sus jefes o el propio puesto de trabajo como veremos en el Marco Teórico del trabajo y en la encuesta anexa.

Las empresas facilitan a los trabajadores la conciliación no solo porque están obligados legalmente, sino también, porque son conscientes de que la misma le puede producir ventajas como las expuestas en el trabajo y por su propia iniciativa establecen medidas de conciliación como se ve en la encuesta.

La conciliación interesa a la sociedad ya que las estrategias que fomentan la conciliación laboral no sólo afectan únicamente al individuo sino que a la sociedad en su conjunto. (Aryee, et al. 2005, Hegewish & Gornick 2011 y Lewis, et al. 2007). Mejora de manera

notable la igualdad de género en el mercado laboral y al mismo tiempo la igualdad de salarios, reduce la pobreza y la desigualdad, incrementa la productividad y en la salud de los niños. Por tanto, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal afecta positivamente al individuo, repercutiendo efectivamente en la sociedad. Tal y como dijo Ana Salas, Directora General de Familia del Gobierno de Aragón *“la conciliación garantiza la estabilidad de la familia y, por tanto, de la sociedad*

Por estas razones pienso que el trabajo puede ser útil para saber qué es la conciliación, los cambios sociales que han producido el nacimiento del derecho a la conciliación como consecuencia de la incorporación de la mujer al mercado laboral, conocer cuál es su marco legal, las ventajas de la conciliación para las personas, las empresas y la sociedad, la opinión sobre la misma y su realización práctica, los obstáculos de los trabajadores para su disfrute junto a las medidas establecidas por las propias empresas para hacerla posible y la proposición de nuevas medidas.

#### d. Objetivos

La pretensión de este trabajo es exponer los cambios sociales determinantes del nacimiento del derecho a la conciliación diferentes, mostrar como el Derecho ha ido regulando las medidas para favorecer la conciliación laboral y familiar, conocer cómo funciona en realidad la conciliación en España a través de un cuestionario a dirigido a ciento dos personas que desarrollan su actividad en empresas privadas, y exponer como conclusión final cual es la situación actual de la conciliación, y proponer medidas para favorecerla.

#### e. Metodología

Para alcanzar los objetivos planteados, podemos distinguir las dos vías utilizadas en la metodología para llevar a cabo el presente trabajo. En primer lugar, se han recopilado información mediante fuentes científicas tanto primarias como secundarias. En cuanto a las primarias podríamos destacar aquellos datos obtenidos a través del Instituto Nacional de Estadística. Además se han utilizado, bases de datos como Google Scholar, Dialnet y CENDOJ. Mediante éstas ha sido posible encontrar artículos que se caracterizan por ser fuentes secundarias.

Con este tipo de fuentes ha sido posible llevar a cabo la primera parte de este trabajo que se caracteriza por ser descriptivo al ser el núcleo de la misma el análisis de en qué consiste la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a través del estudio de la Ley.

Mientras que para la segunda parte de este trabajo se utiliza la metodología cuantitativa. A partir de la recolección de información numérica a través de un cuestionario *online*. Con los cuestionarios *online*, podremos no sólo conocer la situación en la que se encuentran 102 trabajadores en empresas privadas en España, sino que también qué propuestas ofrecen para que exista una verdadera conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

f. Estructura

El trabajo consta de una introducción y de dos partes: la primera denominada Marco Teórico en la que se exponen los cambios sociales que han producido el nacimiento del derecho a la conciliación, su configuración legal en España mediante su encuadre en la Constitución, la regulación de la misma en el Derecho Comunitario a través de las directivas y su regulación legal.

La segunda parte es la realización de una encuesta sobre la conciliación estudio mediante la remisión de un cuestionario *online*, con veinticinco preguntas cuyas respuestas desvelan cómo compaginan los encuestados su vida profesional con la familiar y personal y permiten conocer de primera mano la realidad de la conciliación en España viendo cómo funciona en las diversas empresas en las que trabajan los encuestados.

La muestra se compone de ciento dos trabajadores de distintas empresas con puestos de trabajo de categorías diferentes para averiguar si existen distintas diferencias de trato en razón a su categoría profesional.

El “*guideline*” del cuestionario es semejante para todos los encuestados. En primer lugar, se solicita información sobre su situación personal para conocer sus necesidades de conciliación para conocer las responsabilidades del hogar y el tiempo que dedican a éstas. En segundo lugar, la indicación de su actividad laboral y del uso de alguna de las medidas contempladas la ley y descripción de las políticas de conciliación entre su vida profesional

y la personal. Finalmente, se solicita la sugerencia de medidas concretas para favorecer la conciliación y los resultados de la encuesta.

Finalmente, en las conclusiones se recogerán las propuestas para lograr que la conciliación sea posible.



### 3. MARCO TEÓRICO

Es necesario definir primero qué es la conciliación. Etimológicamente, el término conciliación proviene del latín “*conciliatio-conciliatonis*” que hace referencia al acto y resultado de conciliar. En otras palabras, se define la acción de en cuya virtud dos partes contrarias llegan a un consenso o a un acuerdo, y si trasladamos este concepto al ámbito laboral y laboral, podemos definir la conciliación como el derecho a poder compatibilizar la vida laboral con la familiar y la personal se denomina *conciliación* y su titularidad corresponde conjuntamente a la mujer y al hombre porque la responsabilidad de las tareas domésticas y el cuidado de los hijos y de los demás familiares no debe corresponder únicamente a la mujer como tradicionalmente había venido sucediendo sino también al hombre.

El ejercicio de este derecho depende de dos factores básicos. En primer lugar la existencia de un marco jurídico laboral que permita la compatibilización de las tareas laborales con las situaciones extraordinarias que la vida familiar presenta: embarazo, maternidad, lactancia, cuidado de hijos o familiares dependientes, y situaciones análogas, y la adopción de normas específicas para la familia monoparental. En segundo lugar, el cambio de costumbres arraigadas como consecuencia de la educación al considerar erróneamente que el cuidado de la familia y el desarrollo de las tareas domésticas es tarea que corresponde a la mujer y no una tarea que debe ser realizada como, regla general, por los dos miembros de la pareja de forma equitativa y en todo caso ser distribuida por criterios que no atiendan al género

#### a. Conciliación Laboral, Familiar y Personal. Concepto

El Plan Óptima de la Junta de Andalucía en sus Palabras para la Igualdad definió la conciliación de la vida laboral y familiar como “*la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los*

*roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes*". En cuanto a lo que se refiere a la vida personal se podría definir de la siguiente manera: *"un tiempo y un espacio de propia elección que realmente redunde en el disfrute y crecimiento personal y sea utilizado para el ocio, la cultura, el deporte, la participación social o lo que cada uno considere conveniente."* (Torio et al, 2010).

Por tanto, este concepto comprende la distribución de los tiempos, al tratarse de la compatibilización de los tiempos dedicados al trabajo, a la familia y/o a uno mismo. La conciliación por tanto, pone fin al conflicto en el que el tiempo dedicado a la vida laboral es la que predomina sobre el resto.

En las últimas décadas, hemos sido testigos de un cambio drástico en mercado laboral, en los perfiles demográficos, y en los perfiles de los empleados. Las familias se han transformado como consecuencia de dos fenómenos: el crecimiento de las familias monoparentales en las que un único progenitor esta al cuidado de sus hijos menores de dieciocho años como consecuencia de la reproducción *"in vitro"* y la adopción resultada por un solo progenitor y, sobre todo, la incorporación generalizada de la mujer a la actividad laboral habiéndose pasado de la familia tradicional donde era el hombre quien *"ganaba el pan"* a través de su trabajo fuera del hogar a una situación en que los miembros de la pareja con independencia de su género aportan ingresos para el mantenimiento de la familia.

Paralelamente al fenómeno anterior, el mercado laboral se ha ido transformando como consecuencia, básicamente, de las continuas novedades tecnológicas de un mercado que ofrecía puestos de trabajo casi de por vida a un mercado en el que el trabajo fijo se está convirtiendo en un bien cada vez más escaso y en el que proliferan cada vez más los trabajos temporales que se desarrollan en un entorno económico de inestabilidad e incertidumbre laboral.

Las empresas demandan continuamente un incremento en la flexibilidad de los empleados y en la productividad y, por otra parte, han cambiado las necesidades de los trabajadores radicalmente. Ahora es necesario un continuo proceso de formación y aprendizaje que dure

toda la vida del trabajador para adaptarse así a un mercado laboral cambiante, y porque han tomado éstos conciencia de la necesidad de que haya un equilibrio entre la vida familiar y personal. Las dos facetas con más relevancia de la vida son: la laboral y la personal, y como resultado de los factores laborales y organizacionales tanto hombres como mujeres han experimentado un incrementos en las demandas de la familia, el hogar y el trabajo cuando el tiempo es limitado por naturaleza.

Es por ello por lo que, actualmente, la conciliación laboral, familiar y personal es una cuestión de rabiosa actualidad no sólo a nivel laboral y empresarial sino también en el ámbito político y mediático por su estrecha relación con la realización de políticas activas legislativas tendentes a la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres al permitir que hombres y mujeres se repartan de forma equitativa el cuidado de sus hijos o de familiares dependientes.

La sociedad occidental ha ido evolucionando de forma paulatina. En un primer momento, coincidiendo con el inicio de la Revolución Industrial se convirtió sociedad industrial donde los trabajadores se encontraban en un régimen de explotación por un patrón. Posteriormente, sin que la industria fuera perdiendo su importancia, se ha ido gradualmente convirtiendo en una sociedad de servicios donde gracias al nacimiento del Estado Liberal, y las posterior evolución de éste en Estado Democrático y en Estado Social y Democrático de Derecho, el Derecho Laboral con la inapreciable actuación de los sindicatos ha conseguido que los derechos de los trabajadores se materialicen en forma de ley.

Además, en la evolución de la sociedad occidental ha influido un hecho importantísimo :la incorporación masiva de la mujer al mundo laboral, iniciada con el estallido de la II Guerra Mundial y culminada en la década de los Ochenta del siglo pasado, y el deseo de hombres y mujeres de no renunciar al desarrollo de su carrera profesional ya que la mujer ha ido abandonando la concepción tradicional de que su rol primario era el cuidado de la familia y ha sustituido esta idea por la de compatibilidad entre sus responsabilidades profesionales y familiares.

b. Evolución histórica

La industrialización impactó a la sociedad provocando una división de roles y espacios entre géneros *“la división sexual del trabajo-nueva organización social que fue acordada entre los empresarios, el Estado y los sindicatos- y que asignaba que los hombres fueran los proveedores o sustentadores y las mujeres se quedaran como cuidadoras y encargadas de la reproducción de la fuerza de trabajo”* (Acosta, 2014).

Esta división de roles entre sexos es lo denominado patriarcado que según Mujeres en Red se define como *un sistema de relaciones sociales sexo-políticas basadas en diferentes instituciones públicas y privadas y en la solidaridad interclases e intragénero instaurado por los varones, quienes como grupo social y en forma individual y colectiva, oprimen a las mujeres.*

La distribución de papeles entre el hombre encargado de traer al sustento al hogar (ya por realizar un trabajo por cuenta propia como autónomo o por cuenta ajena, al recibir un salario) y la mujer encargada de realizar el trabajo doméstico siempre sin percibir salario alguno se mantuvo durante la Revolución Industrial hasta el inicio de la II Guerra Mundial en 1939.

El cuidado casi exclusivo de la familia por parte de la mujer podía tener sentido en esta fase cuando esta era la única tarea que ella desarrollaba porque estaríamos dentro del modelo de familia que (Duncan et al, 2003) denomina de segregación de funciones. Donde el papel de la mujer se reduce únicamente a ser madre y esposas sin realizar actividad remunerada alguna y dedicándose sin percibir salario alguno al cuidado de la familia y al desempeño de las tareas domésticas.

La necesidad de sustituir a los hombres llamados filas para combatir, produjo la incorporación de las mujeres en todos los países contendientes al trabajo en las fábricas, primero en las de armamento luego en las demás. Sirva el ejemplo de Inglaterra trasladable a los demás países, en la que el Gobierno decidió en 1940 la movilización laboral de las mujeres tras ser Francia conquistada por la Alemania de Hitler. El *modus operandi* empleado fue similar al reclutamiento de los hombres para el ejército: primero empleaban a

las más jóvenes y después iban progresivamente llamando a las de mayor edad. Únicamente fueron excluidas de esta operación las mujeres cultivadoras que ya reemplazaban el trabajo de sus maridos, las maestras, las enfermeras y las comadronas.

Con el paso del tiempo, la falta de mano de obra se dejó sentir, los empresarios se vieron obligados a contratar madres de familia a tiempo parcial, en julio de 1942 la movilización de la jornada a tiempo completo había alcanzado a las mujeres de cuarenta y seis años. Como no disponían de tiempo para cuidar a su familia, el trabajo a tiempo parcial empezó a aumentar. Tal y como recogió un informe del Ministerio de Trabajo inglés de 1943, en junio de 1942, 250.000 mujeres trabajaban a tiempo parcial en sectores como el del transporte, la electricidad, la radio, las conservas alimenticias... Esta cifra alcanzó 900.000 mujeres en 1944.

A pesar del gran rendimiento que demostraron las mujeres inglesas, cuando terminó la guerra, los empresarios quisieron volver a contratar a los hombres, pese a que la sociedad inglesa fue consciente por primera vez del gran papel que habían desempeñado las mujeres que habían sido capaces de seguir manteniendo a flote el país.

Tras este conflicto bélico, la Asamblea General de las Naciones Unidas, redactó en 1948 la Declaración Universal de Derechos Humanos que en su primer artículo reconoce la igualdad: *“todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.”*

En los años sesenta, la aparición de los anticonceptivos y la universalización de la educación propiciaron permitió que el rol de la mujer en la sociedad se dejase de centrar exclusivamente en su papel reproductivo y en el de responsable del hogar y se produjo en los países occidentales la masiva incorporación de la mujer al trabajo en la que se pueden distinguir tres fases en la evolución del rol de la mujer en la sociedad (Martinez & Paterna, 2009).

La primera fase es la denominada expansión de los roles. Esta etapa abarca desde finales de los sesenta hasta la primera mitad de la década de los ochenta y se caracterizó por

incorporación masiva de la mujer al mundo laboral. Este hecho causó un impacto extraordinario sociedad y fue considerado positivamente por aquellos que lo consideraban como un avance, y negativamente al afectar según los sectores más conservadores al rol tradicional femenino de cuidado de la vida familiar.

La segunda fase es la llamada competición de roles. En esta etapa el trabajo femenino es considerado como una elección propia y no está bien visto por la sociedad que considera que el trabajo femenino afectaba negativamente a la vida matrimonial y familiar. Sin embargo, por la resistencia del hombre a la hora de asumir los nuevos roles domésticos, la mujer debe atender sus responsabilidades laborales y compaginarla con las familiares, que siguen siendo competencia suya sin recibir ayuda debiéndose además acoplar a las estructuras laborales (Beck-Gersheim, 2003).

Estas dos fases se corresponderían en la terminología del ya citado Duncan con el modelo de “compromiso” en que ambos cónyuges trabajan, pero no en pie de igualdad porque si existe un conflicto la mujer renunciaría a la carrera profesional para que prospere la carrera de su marido porque generalmente el varón tenía un mejor empleo.

La última fase es la conocida como convergencia del trabajo y la familia que tiene lugar en el mundo Occidental. Su principal característica es que se abandona, por obsoleta, la idea de que la incorporación de la mujer al mundo laboral sea una situación conflictiva y anómala contemplándose la misma como una situación tan ordinaria como el desarrollo de las actividades laborales por el varón al ser un derecho para hombres y mujeres y se ha generalizado ya en todos los países integrantes originariamente de la Unión Europea y se correspondería conforme con los modelos de familia de Duncan con el modelo “simétrico” en que el hombre y la mujer desempeñan la actividad laboral sin tener en cuenta el género de quien lo realiza.

No obstante, hay que indicar para Duncan las familias no siguen un modelo único y concreto sino que el modelo seguido depende las circunstancias concretas de cada familia en cada momento concreto.

### c) El reparto de las tareas del hogar

La incorporación de la mujer al mercado laboral ha producido un cambio estructural en la sociedad occidental porque los dos integrantes de la pareja trabajan fuera de casa, y ninguno de ellos está dispuesto a renunciar a su carrera profesional como sucedía en el modelo de compromiso y solo caben dos opciones: el desigual reparto de las tareas familiares de forma que uno de los integrantes de la pareja asume total o principalmente el cuidado de la familia o se produce un reparto equitativo de las tareas familiares y la solución adoptada mayoritariamente por las propias mujeres ha sido *considerar que tienen todavía la doble responsabilidad: asumir sus roles fuera del ámbito privado y cubrir las necesidades principales del entorno familiar*". (Mora, 2002; Rivero, Caunedo y Rodríguez, 2008).

Este desigual reparto de funciones se explica en que los roles de género siguen inculcados en nuestra sociedad en los que tradicionalmente a la mujer se le venían asignando las tareas relacionadas con el ámbito doméstico, y cuyo fin último es la reproducción biológica. Mientras que a los hombres se les asignaban funciones como el mantenimiento y el sustento de la familia, es decir, tareas productivas.

Es por ello, por lo que la mujer que trabajar fuera de casa, sigue desarrollando las responsabilidades que conlleva el mantenimiento del hogar casi en su totalidad sin que se el hombre participe en una proporción semejante aunque la tendencia es que los varones aumentan su participación en las tareas del hogar por dar cada vez más importancia a la vida familiar y a largo plazo se conseguirá el reparto equitativo de las mismas.

Esta tendencia se manifiesta en el hecho de que la mayoría de hombres ya no está dispuesto actualmente a pagar el alto precio que supone el éxito laboral que conlleva rechazar casi por completo el hecho de tener una vida personal y familiar (Von Rosenstiel, Nerdinger & Spieb, 1991) y se suele, como regla general, anteponer la calidad de vida como motor fundamental a la hora de decidir el lugar o el puesto de trabajo para aplicar.).

Así resulta de la encuesta realizada por *Families and Work Institute* la Gen X<sup>1</sup> y la Gen Y<sup>2</sup> apuestan por ser *dual centric*, es decir, al compaginar vida laboral con su vida familiar y personal o incluso *family centric* al centrarse en su vida familiar, al contrario que las generaciones que les preceden como los *BOOMERS* que se caracterizaron por ser *work centre*. Esto significa que “*un gran número de los que quiere trabajar menos horas, y aquellos que sufren de over-work son mucho menos propensos a querer avanzar en su carrera profesional.*” Entre otras razones, se debe principalmente a que el exceso de trabajo es nocivo para la salud por el estrés que sufren en sus puestos de trabajo que conlleva al trabajador a estar desmotivado, abstraído, y que incluso llegue a abstenerse a ir a su puesto de trabajo, repercutiendo de forma muy negativa a la productividad de la empresa.

Por otro lado, debemos tener en cuenta los nuevos tipos de familia que existen hoy en día como la monoparental exigen un incremento de la demanda de instituciones de cuidado y educación y la necesidad de apoyo en la conciliación (Wiese 2007). Además, se debe tener en cuenta tal y como evidencia un informe realizado por el IESE denominado *Impacto socioeconómico de la conciliación laboral*, que debido a la falta de conciliación cuando se tienen hijos, éstos salen perjudicados ya que al no recibir atención y cuidado directo por parte de sus progenitores, repercute a su salud, y rendimiento académico.

La conciliación de las obligaciones laborales y la vida familiar nunca es fácil y da lugar a situaciones conflictivas por la dificultad de compatibilizar eficazmente el desempeño de las mismas. Greenhaus y Beutell en su artículo *Sources of conflict between work and family roles (1985)* definen esta situación como “una especie de conflicto entre roles que se produce a raíz de la presión incompatible del rol del trabajo y del rol familiar”, por ser roles opuestos porque la realización de un rol dificulta la de otro al no ser compatibles. El principal problema es el reparto del tiempo, que por definición es limitado porque el tiempo dedicado al trabajo reduce aquel que la persona invierte para su familia o para sí. Esto genera una sensación de malestar personal por el desajuste entre las demandas del entorno o las suyas propias y los recursos de cada individuo (Zapf & Dormann, 2001).

---

<sup>1</sup> Gen X: las personas nacidas en los años Sesenta.

<sup>2</sup> Gen Y: las personas nacidas desde los Ochenta hasta el principio del nuevo siglo.



No obstante, en vez de considerar el conflicto entre el trabajo y la familia como un hecho negativo, se puede ver desde una perspectiva positiva como Gloger que lo considera como una ventaja porque “vale la pena asumir las dificultades relacionadas” al enriquecer al individuo por las diferentes situaciones que puede vivir tanto en el trabajo como en casa.

La única solución a este conflicto de intereses es, por tanto, la conciliación. El equilibrio entre la vida laboral y la familiar es cada vez más percibido como una necesidad tanto de los varones como de las mujeres, y está propiciando la adopción de medidas legislativas para hacerla posible aunque existen sectores como el de la hostelería o el del relacionado con el cuidado de personas menores o dependientes en que no resulta fácil lograr la conciliación.

Sin embargo, no sólo las medidas legislativas son suficientes para que tanto hombres y mujeres puedan disfrutar de este derecho. Será necesario un cambio generacional que rompa con los roles de género tan arraigados en nuestra sociedad con el fin de poder arrancar de una vez por todas con los prejuicios y estereotipos que llevan consigo, y que afectan tan negativamente a ambos sexos encasillándoles y limitándoles en papeles que no actualmente no les pertenecen más.

Tal y como podemos observar en la encuesta realizada por el Ministerio de Igualdad en el año 2009-2010. Las mujeres dedican el cuádruple del tiempo que los varones a tareas relacionadas con el hogar y la familia. Además, en cuanto al tiempo que destinan ambos sexos a su cuidado personal, son los varones quienes encabezan a las mujeres a destinarles siete minutos más para sí mismos.

Mujeres	TOTAL HORAS	22h 53'	Varones	TOTAL HORAS	22h 54'
	Cuidados personales	11h 26'		Cuidados personales	11h 33'
Hogar y familia	4h 7'	Hogar y familia	1h 54'		
Estudios	0h 39'	Estudios	0h 39'		
Trabajo remunerado	2h 9'	Trabajo remunerado	3h 25'		
Tiempo Libre	4h 32'	Tiempo Libre	5h 23'		

Fuente de elaboración propia, realizada con los datos que aporta el Ministerio de Igualdad en su apartado de Instituto para la Mujer y la Igualdad de Oportunidad.

Con estos datos se comprueba empíricamente que la mujer sigue siendo la encargada de las tareas del hogar, y del cuidado de su familia y la ausencia de conciliación real.

La conciliación garantiza que los progenitores accedan al mercado de trabajo y puedan desarrollarse profesionalmente sin que su situación personal sea un elemento que ponga en riesgo a la posibilidad de no sólo acceso a puestos de responsabilidad sino de incluso el acceso al empleo como tal. Además, también fomenta que los hijos puedan ser cuidados y educados por éstos lo cual mejorará el desarrollo de la personalidad de los niños sobre todo cuando son más pequeños que necesitan el contacto físico de éstos. Por último, la conciliación facilita a las familias el cuidado de las personas dependientes cuanto éstas lo deseen y sea posible atenderlas.

Desafortunadamente, aún queda mucho por avanzar en el terreno de la corresponsabilidad. El día en el que se deje de escuchar a la mujer decir *“pues mi marido es tan bueno... me ayuda en casa”* será cuando el hombre verdaderamente se haya corresponsabilizado de las tareas del hogar.

La educación recibida afecta a los hombres y mujeres al asumir éstas de forma natural e incuestionablemente que las tareas domésticas y el cuidado de las personas dependientes (tanto de hijos como de personas mayores) son responsabilidad única y exclusivamente suya, y asumir los hombres como natural este reparto injusto.

Por eso, es fundamental repartir las tareas de forma equitativa y justa a la hora de hacer dicho reparto es imprescindible tener en cuenta las siguientes situaciones. En primer lugar, las responsabilidades laborales de cada uno, es decir, no es lo mismo que uno tenga una jornada laboral de ocho horas mientras que el otro trabaje seis horas. Lo oportuno, es por tanto, que cada uno colabore de manera proporcional al tiempo que tiene, sin renunciar nunca al tiempo personal de cada uno de ellas. En segundo lugar, se debe enseñar al otro la tarea la que está acostumbrado hacer con el fin de evitar así los estereotipos sexistas en los trabajos. Así los hombres plancharán y harán la colada, y las mujeres cocinarán, por ejemplo.

Además, es de vital importancia que en el reparto de las tareas del hogar se tengan en cuenta también a los hijos. Éstos deberán ser partícipes también en desempeñar dichas funciones educándoles así en que no existen tareas domésticas destinadas única y exclusivamente al desempeño de la mujer o del hombre, sino que ambos sexos asumen de forma indistinta el cumplimiento dichas tareas. (Rocío Corrales et al, 2010),

En conclusión, es necesaria una implicación directa por parte de todos los miembros de la familia en la realización de las tareas domésticas para que dicho reparto sea efectivamente justa y equitativa.

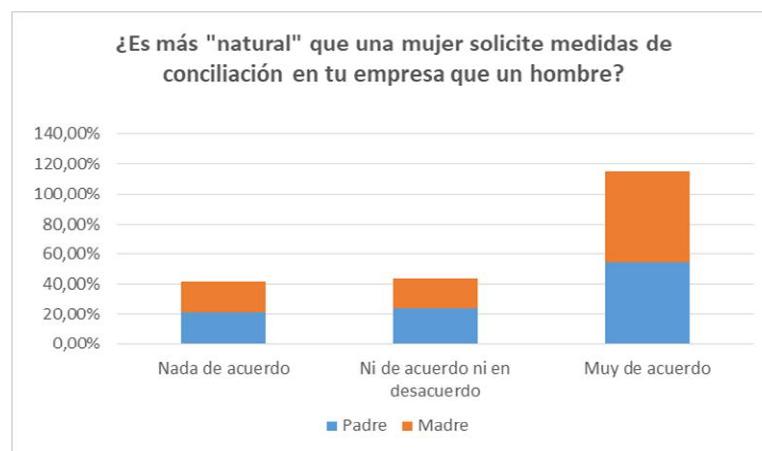
Una vez alcanzada la corresponsabilidad, la igualdad será real y efectiva en lo que respecta al entorno laboral puesto que la mujer y el hombre asumirán de forma equitativa las tareas y las responsabilidades que conllevan el mantenimiento del hogar y el cuidado de las personas dependientes, si las hubiere.

Sin embargo, es un camino largo porque existen prejuicios porque socialmente todavía no está bien visto que el hombre solicite medidas para poder conciliar su vida laboral con la familiar y personal al persistir el rol del hombre como “*breadwinner*” o sostenedor económico de la familia. La pervivencia de estos prejuicios es lógica porque este reparto de papeles hunde sus raíces en la tradición de nuestra cultura y en la educación de nuestros padres, no puede cambiar de un día para otro; aunque esta revolución en los roles de los hombres y mujeres paulatinamente se vaya aceptando por los propios trabajadores varones y por las empresas, todavía dirigidas en su mayoría por hombres educados en el tradicional reparto de tareas: mujer-hogar-trabajo no remunerado, hombre-trabajo remunerado.

Esta concepción se pone de relieve en el estudio realizado por Belope-Nguema, (Belope-Nguema, J.A. Fernández-Cornejo, L. Escot y Del Pozo-García, 2018) en el que se muestra como hombres se encuentran con obstáculos para poder solicitar medidas de conciliación por la falta de sensibilidad de las empresas hacia los hombres por no considerar o ignorar que ellos también quieren alcanzar un equilibrio entre su vida laboral y la familiar (Hobson et al., 2011) y los hombres sienten que su derecho a hacer efectivo el uso de dichas medidas

está siendo vulnerado al no tener capacidad de agencia, es decir, la capacidad de hacer lo que uno quiere hacer.

Como anteriormente se expuso, la pervivencia de los roles tradicionales en el modo de pensar muchos empresarios explica que se tenga una idea equivocada por ser propia de etapas pasadas de que la necesidad de conciliar la tiene únicamente la mujer ya que las medidas de conciliación no fueran pensadas para los hombres (Burnett et al., 2013) y por ello, se considera anormal que un hombre solicite medidas de conciliación y no está bien visto transmitiendo con ello desinterés en el desarrollo de su actividad laboral.

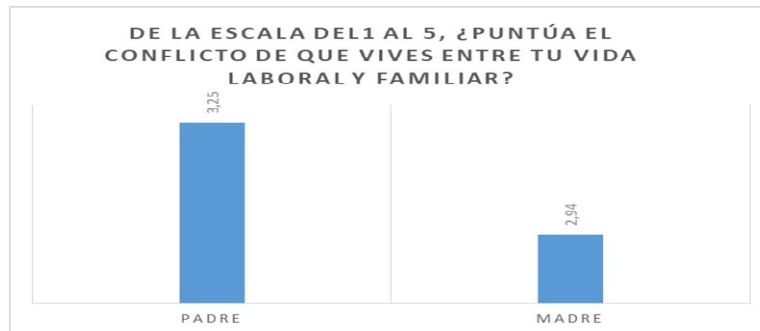


Fuente: elaboración propia en base a los datos de la encuesta realizada por la Comunidad de Madrid en 2016 a padres y madres asalariados en el momento del nacimiento o adopción.

La Encuesta de Población Activa de 2018 realizada por la Comunidad de Madrid en el cuarto trimestre de ese mismo año, desvela que sólo el 4.9% del total de los padres varones asalariados con hijos menores de cuatro años trabajan a tiempo parcial, mientras que en contraposición el porcentaje de las madres es de 29.2%. Además sólo el 12.7% de los padres indicaba que la razón por la cual habían hecho uso de esa medida era para “el cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores” cuando el porcentaje de las madres ascendía a 47.6%.

La causa principal de esta situación de desigualdad entre el hombre y la mujer, se debe a que el hombre sufre el conflicto entre el trabajo y la familia en mayor medida que la mujer.

Tal y como ilustra el presente gráfico, la media de puntuación entre el conflicto que vives entre tu vida laboral y familiar los padres es de 3.25 puntos mientras que de las mujeres de 2.94 puntos, por lo que podemos afirmar que los padres se encuentran en una situación más hostil que las madres con respecto a la conciliación de su vida laboral con la familiar.



Fuente: gráfico de elaboración propia en base a los datos de la encuesta realizada por la Comunidad de Madrid en 2016 a padres y madres asalariados en el momento del nacimiento o adopción.

Este estudio de 2016 realizado por la Comunidad de Madrid pone de relieve la vigencia de los roles tradicionales de género frente a lo que se espera de las tareas que deben desempeñar el hombre y la mujer. En este caso, el mantenimiento de estas creencias sociales perjudican tanto a hombres como a mujeres, al seguir esperando que el hombre sea quien desarrolle su carrera la profesión dejando de lado su faceta de padre de familia y que la mujer estanque la misma por conciliar su vida laboral con la familiar.

No obstante, paulatinamente esta concepción de los roles de género va cambiando con las nuevas generaciones educadas en el mundo actual en el que no se discute como en tiempos de nuestros abuelos si la mujer podía trabajar fuera de casa porque ya han visto como algo natural que el padre y la madre trabajen fuera de casa y, por ello, consideran que el derecho de compatibilización de la vida laboral, familiar y personal no es un derecho teórico sino un derecho que debe ser ejercitado.

Además, socialmente la figura del padre ha cambiado ya lo considerado socialmente como “*buen padre*” no es la persona que como en tiempo de nuestros abuelos ganaba el sustento de la familia y delegaba la educación de los hijos en la madre porque ahora para ser considerado un “*buen padre*” es fundamental la implicación de éste en la vida de sus hijos (Kaufman, 2013). Aquellos se identifican como tales son los denominados “*nuevos padres*”, éstos se implican activamente en las vidas de sus hijos, y por tanto, al requerir ello más tiempo con sus hijos estiman necesario hacer uso de alguna de las medidas de conciliación (Fernández Cornejo et al. 2018) y esta nueva figura paternal ha pasado a la cultura popular al verse en series como *Modern Family*. Phil Dunphy, el nombre del padre en la serie, está casado con Claire y ambos han formado una familia con tres hijos. En la serie de televisión muestran a esta pareja como un matrimonio entre iguales, donde ambos se encargan de mantener económicamente a su familia, y de educar a sus hijos.

#### d) Marco legal e interpretación de los Tribunales

La Constitución, norma suprema de nuestro ordenamiento jurídico, no contiene ninguna referencia expresa al derecho a conciliación de la vida laboral, familiar y personal porque el derecho a la conciliación laboral es un derecho de nueva configuración desconocido para el constitucionalismo surgido tras el fin de la Segunda Guerra Mundial que se plasmó, entre otras, en la Constitución alemana, la Ley Fundamental de Bonn de y la Constitución Italiana de 1949.

No obstante, se pueden citar los artículos artículo 35.1 concreta el deber y derecho al trabajo y en lo que a nosotros nos respecta el derecho a la promoción a través del trabajo sin que ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

El artículo 35.1, Constitución y los 39.1 y 40.2 situados dentro del Capítulo Tercero de la misma denominada De los Principios Rectores de la Política Social y Económica rezan lo siguiente:

- a) 35.1 “*Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una*

*remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”*

b) 39.1: *“Los poderes públicos aseguran la protección social económica y jurídica de la familia.”*

c) 40.2: *“Asimismo los poderes públicos garantizaran el descanso familiar mediante la limitación de la jornada laboral.”*

Sin embargo, como pone de relieve Oscar Alzaga en el *“Comentario sistemático a la Constitución”* las declaraciones de los artículos 39.1 y 40.2 de la Constitución tienen un limitado valor normativo por cuanto el artículo 53 de la Constitución les da únicamente un valor informador de la legislación positiva, de la práctica judicial y de la actuación de los poderes públicos al señalar que solo podrán ser alegados ante la jurisdicción ordinaria con lo que dispongan las leyes que lo desarrollen.

No obstante, el artículo 9.2 dice que *“corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo en los grupos en los que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica y social”*. Surge, por tanto, la obligación del Estado de garantizar que tanto hombres como mujeres puedan participar en condiciones de igualdad en la vida económica lo que supone la obligación de éste de adoptar medidas legislativas para que la mujer y el hombre puedan si así lo desean tener ascensos en su vida laboral sin que el levantamiento de las cargas familiares que secularmente ha sido asumido por la mujer impida a ésta o a los hombres desarrollarse profesionalmente y por ello este artículo junto al artículo 14 de la Constitución que proclama que *“los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”* son invocados en las Exposiciones de Motivos de las leyes dirigidas a conseguir la igualdad entre hombres y mujeres.

Además, el Tribunal Constitucional ha considerado conforme a la Constitución que los poderes públicos actúen en positivo activamente para que las desigualdades existentes ya

sean provocadas por la actuación de los poderes públicos o por diversas causas sociales sean eliminadas y este mandato ha sido asumido en la LO 3/2007 de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El Derecho Comunitario ha impulsado normativamente la adopción de medidas de conciliación mediante la aprobación de directivas que son normas derivadas del derecho constitutivo de la Unión cuya regulación actual se realiza en el artículo 153 del TFUE y que establecen principios regulatorios que vinculan a los Estados Miembros para que éstos los incorporen a sus leyes en un plazo determinado. No obstante, dejan al libre albedrío del Estado la manera, la forma y los medios que debieran destinar para poder cumplir con dichos objetivos.

La actividad de la Unión Europea en materia de conciliación ha sido determinante para que el legislador español haya aprobado las leyes que exponemos a continuación, que forman los instrumentos necesarios para que la conciliación sea posible.

María Jesús Silvano en su artículo *“Breve síntesis del alcance del “nuevo” derecho de los trabajadores a la adaptación de la jornada laboral para compatibilizar la vida familiar y laboral”* sitúa en el Plan de Acción Social de la CEE de 1974 la utilización por vez primera la expresión conciliación de vida laboral y familiar cuando se fija como objetivo de la política comunitaria lograr que las responsabilidades de todos los afectados puedan ser conciliadas con sus aspiraciones laborales, y cómo posteriormente la Carta Comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores de 9 de diciembre de 1989 recalcó la necesidad de adoptar medidas que permitan a hombres y a mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares.

La plasmación legislativa de esos objetivos se ha realizado mediante la aprobación de las siguientes Directivas que se citan en el artículo referido:

- La Directiva 92/85 CEE del Consejo de 19 de octubre sobre la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.



- La Directiva 96/34 CE del Consejo, de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo Marco sobre el permiso parental.
- La Directiva 2006/54 CE del Parlamento y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo u ocupación en la que se insta a la adopción por los Estados Miembros a regular flexiblemente la jornada laboral y a que el permiso parental pueda ser solicitado por ambos progenitores.
- La Directiva 2018, de 8 de marzo que aplico el Acuerdo Marco sobre el permiso parental de 18 de junio de 2009 pretendió ser un instrumento para cambiar las costumbres sociales relativas al cuidado preminente de los recién nacidos por las progenitoras alcanzar una mayor corresponsabilidad en materia de conciliación.
- La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 30 de marzo de 2010 estableció al máximo nivel normativo en su art 33 dentro del Título relativo a la Solidaridad bajo la rúbrica “Vida familiar y vida profesional” el principio de protección de la familia en los planes jurídicos, económico y social en su primer punto y lo que es más importante en el segundo punto se establece que: *“con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad así como el derecho a un permiso pagado por la maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño”*.
- La Directiva de 2019/1158 de 12 de julio del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores derogó la directiva 2010 18 UE y se aprobó para que los hombres pudieran asumir las responsabilidades respecto de los recién nacidos de la misma forma que las asumen las mujeres y con tal fin se establece un permiso con una duración mínima de 10 días retribuido con una remuneración o prestación económica equivalente a un caso de interrupción de sus actividades por motivos

relacionados con su estado de salud y un permiso parental de al menos 4 meses por progenitor, de los cuales 2 meses son intransferibles entre progenitores.

- En cuanto a la legislación española en materia de conciliación, como se ha explicado el influjo del Derecho Comunitario ha sido determinante en la aprobación de medidas legislativas conducentes a facilitar la conciliación de la vida laboral y personal y se ha traducido en la aprobación de las siguientes la ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, 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 y el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19
- Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Como reconoce su Exposición de Motivos la incorporación de la mujer al trabajo hace necesario configurar un sistema que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y la privada es necesario trasponer las Directivas del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre relativas a la maternidad desde el punto de vista de la salud y 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio relativa permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor.

La Ley introdujo cambios legislativos para que los trabajadores pudieran participar de la vida familiar, favoreciendo los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres y ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su adopción.

Por eso modificó el Estatuto de los Trabajadores en materia de permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia. La duración del

permiso por parto se fija en dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, distribuyéndose el permiso a opción de la madre siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Si la madre fallece, el padre podrá hacer uso de la totalidad si muere en el parto o, en su caso, de la parte que reste del permiso. Se da a la madre la opción si ambos progenitores trabajan que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, simultánea o sucesivamente con la madre. Lo mismo ocurre en los supuestos de adopción o de acogimiento.

Se amplió el contenido de la normativa comunitaria se flexibiliza el permiso de lactancia y se amplían los permisos para concordar los permisos o ausencias retribuidas con la Directiva 96/34/CE, previendo la ausencia del trabajador en los supuestos de accidente y de hospitalización y se extiende el derecho a la reducción de jornada y excedencia a los trabajadores para el cuidado de personas mayores y enfermas.

La Ley facilitó a los hombres el acceso al cuidado del hijo desde su nacimiento o de su incorporación a la familia, al conceder a la mujer la opción de que sea el padre el que disfrute hasta un máximo de diez semanas de las dieciséis correspondientes al permiso por maternidad, permitiendo además que lo disfrute simultáneamente con la madre y se amplía el permiso de maternidad en dos semanas más por cada hijo en el caso de parto múltiple.

La duración de los permisos por adopción ,acogimiento permanente y preadoptivo es igual y si se trata de menores de seis años, y se reconoce el derecho de los trabajadores a pedir reducción de la jornada o excedencia para cuidado de familiares que por edad, accidente o enfermedad no puedan valerse y no desempeñen actividad retribuida.

Se presume *iuris tantum* nulos los despidos por embarazo, o la petición o disfrute de los permisos por maternidad, paternidad o cuidado de familiares o el despido de los trabajadores con contrato de trabajo suspendido, salvo que el empleador acredite la existencia de causa ajena a la discriminación.

Además, se ampliaron los supuestos en que no se cuentan como faltas de asistencia a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral las causadas por la

gestación por riesgo y enfermedades durante el embarazo, el parto y la lactancia y se prevé los cambios de puesto de trabajo si es posible en casos de maternidad por motivos de salud de la madre o del feto, sea necesario el cambio de puesto de trabajo. Si el cambio no es posible, la interesada será declarada en situación de riesgo durante el embarazo con protección de la Seguridad Social como nueva prestación con cargo a la misma y se miran las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, si se contrata interinamente a desempleados para sustituir a los beneficiarios de los permisos de descanso y se extienden a los funcionarios estas medidas.

- La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Esta Ley Orgánica traspuso al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres para el acceso al empleo, formación, promoción profesionales, y la Directiva 2004/113/CE, sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

La exposición de motivos de la Ley puso de relieve su necesidad porque la igualdad formal ante la ley, no ha bastado para eliminar la discriminación por razón de sexo o en materia de conciliación entre la vida, entre mujeres y hombres, la *“perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros”*, como decía Stuart Mill hace casi 140 años.

El objetivo de la ley es adoptar medidas que garanticen la conciliación laboral con la vida familiar, y también con la vida personal y fomentar la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y domésticas entre hombres y mujeres (CCOO, 2010).

Entre las mismas destacamos: la creación de un derecho individual y exclusivo del padre a disfrutar el permiso de paternidad extensible a los supuestos de adopción y acogimiento de trece días de duración, ampliables en partos múltiples, ampliación del permiso de maternidad disfrutable indistintamente por ambos progenitores en dos semanas para los supuestos de hijo o hija con discapacidad; ampliación de reducción de jornada por guarda legal hasta 8 años se amplía, con reducción a un octavo de la jornada el límite mínimo de

dicha reducción; reducción a cuatro meses de la duración mínima de la excedencia voluntaria y ampliación de uno a dos años de la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares y disfrute fraccionado de la excedencia por cuidado de hijo o hija o de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada; y establece permisos reenumerados de dos días para los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes que sean hasta el segundo grado de consanguinidad siempre y cuando necesite reposo en casa. En cambio, cuando el trabajador necesite desplazarse para atender las necesidades de su familiar, el permiso será de cuatro días

Las medidas que conllevan reducción de ingresos solo pueden ser utilizadas sectores más privilegiados del mercado laboral ya que no todo el mundo puede permitirse el lujo de ver sus salarios reducidos proporcionalmente (Sarasa Urdiola, 2006).

Asimismo, adapta las infracciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación reforzándose el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y se permite conmutar sanciones por establecimiento de Planes de Igualdad.

En materia de Seguridad Social reconoce un nuevo subsidio de maternidad por la misma para trabajadoras que no acrediten dichos requisitos o la creación de la prestación económica por paternidad.

- Real Decreto Ley 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La ley apuesta por el equilibrio en la regulación de las relaciones de trabajo: equilibrio entre la flexibilidad interna y la externa con el objetivo de optimizar la relación entre el tiempo de trabajo y la vida familiar y personal y brinda la oportunidad al trabajador de reducir su jornada laboral.

Para favorecer la conciliación laboral el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores (de ahora en adelante ET) reconoce el derecho a disfrutar temporalmente de una jornada reducida en cinco supuestos: durante el periodo de lactancia, en los casos de guarda legal de menores de 8 años o de disminuidos que no desempeñen actividad retribuida o el que se asuma el cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad,

que por razón de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, el cuidado directo de menores de 18 años a cargo del trabajador afectados por cáncer o por otros tipos de enfermedad especialmente grave, que requieran tratamiento y atención continuada y permanente prevista en el listado reglamentario siempre que siempre que trabajen ambos progenitores, adoptantes o acogedores, durante el periodo de hospitalización, consecutivo al momento del parto, de hijos necesitados de especiales cuidados por razón de nacimiento prematuro u otras causas.

El periodo de lactancia, natural o artificial, de menores de 9 meses que podrá ser disfrutado, a libre elección, el padre o la madre y se configura de forma flexible dando la oportunidad de los progenitores de escoger entre ausentarse de su trabajo durante un máximo de una hora diaria (fraccionable en dos, si es su voluntad o reducción de jornada diaria en media hora y como es lógico la duración de la ausencia o reducción se incrementa en los supuestos de partos múltiples. Además se la da la opción a los padres de determinar el momento de disfrute del permiso que no implica pérdida de salario. No obstante, exclusivamente por convenio o contrato cabría acumular las horas de reducción para su disfrute ininterrumpido.

El tiempo en que el trabajador tenga a su cargo la guarda legal de menores de 8 años o de disminuidos sin actividad retribuida o el cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo. En estos casos, el trabajador tendrá derecho a reducción de la jornada ordinaria diaria entre 1/8 y 1/2 de la misma, con una reducción de salario semejante a la minoración del tiempo de trabajo.

El tiempo durante el cual sea preciso el cuidado directo de menores de 18 años a cargo del trabajador afectados por cáncer o enfermedad especialmente grave, que requieran tratamiento y atención continuada y permanente prevista en el listado reglamentario siempre que trabajen ambos progenitores, adoptantes o acogedores que podrán reducirse su jornada en un 50% aunque mediante el convenio que tenga cada empresa puede dar la opción de acumularse en jornadas completas. En este caso, la pérdida salarial se compensa con una nueva prestación de la Seguridad Social.

Durante el periodo de hospitalización, consecutivo al momento del parto, de hijos necesitados de especiales cuidados por razón de nacimiento prematuro u otras causas., se faculta a uno de los progenitores a elección de éstos ausentarse durante una hora al día como máximo sin pérdida de salario. Además, se reconoce a la madre o padre el derecho a reducir su jornada hasta un máximo de 2 horas diarias durante la hospitalización, pero con reducción del salario proporcionalmente, efectuando un preaviso con un mínimo de 15 días de antelación.

- 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.

El Decreto Ley presenta dos importantes novedades: una terminológica al sustituir los términos permiso de maternidad o de permiso de paternidad por el término “permiso por nacimiento y cuidado de menor” que elimina la referencia a la condición sexual de la persona que disfruta del permiso y la nueva redacción del artículo 34.8 del ET que permite para hacer efectivo el derecho a la conciliación laboral solicitar adaptaciones razonables y proporcionales en relación con las necesidades del trabajador y de la empresa de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia aunque como es lógico es necesario acuerdo entre empresarios y trabajadores

Un Juzgado de Valladolid ha concedido la adaptación horaria, la denominada coloquialmente *jornada a la carta* a una trabajadora con dos hijos a cargo, tras la empresa haber rechazado dicha solicitud al superar los menores los doce años de edad. La sentencia nº 426/2019 de la Sección primera del Juzgado de los Social el 22 de noviembre dictó que aunque si bien es cierto que el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores contempla el límite de la edad en doce años no se puede aplicar como un límite al derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar, ya según el juzgado, el texto legal debe ser interpretado en un “*sentido amplio*”. El juez justifica además esta decisión favoreciendo así al derecho a la igualdad recogido en el artículo 14 de la Constitución y a la protección de la

infancia. Igualmente, se apoya en la doctrina del Tribunal Supremo que trata de compensar las desventajas laborales que normalmente la mujer sufre frente al hombre.

Este es un gran paso para la conciliación ya que no se debería tener en cuenta una edad para fijar la adaptación horaria ya que hay que atender a otras situaciones objetivas para atender las distintas necesidades que tengan los trabajadores para que puedan conciliar así de una manera más eficiente su vida laboral con la familiar, y personal.

- Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo de 2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

Su gran aportación para la conciliación laboral es el establecimiento de un registro obligatorio diario fijando el horario concreto de entrada y de salida del control de las horas trabajadas para asegurar que los trabajadores no trabajan más horas de las legalmente permitidas porque como dice su Exposición de Motivos: *“la realización de un tiempo de trabajo superior a la jornada laboral legal o convencionalmente establecida incide de manera sustancial en la vida personal de la persona trabajadora al dificultar la conciliación familiar.”*

El legislador podría también haber introducido como en Francia el denominado derecho a la desconexión digital establecido en la Ley 2016-1088, de 8 de agosto de 2016 para incluir en el Código de Trabajo Francés la exigencia de que en la negociación anual sobre igualdad profesional entre las mujeres y los hombres y la calidad de vida en el trabajo se incluya las modalidades del pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y la puesta en marcha por la empresa de dispositivos de regulación de la utilización de los dispositivos digitales, a fin de asegurar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, así como de su vida personal y familiar.

A falta de acuerdo, el empleador, previa audiencia del comité de empresa o, en su defecto, de los delegados de personal, elaborará una política de actuación al respecto. Esta política definirá las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y preverá, además, la puesta en marcha de acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de los dispositivos digitales, dirigida a los trabajadores, mandos intermedios y dirección.



Las decisiones de los Tribunales de Justicia tienen una extraordinaria importancia al extender la conciliación mediante la interpretación de las normas y sirvan como ejemplo dos recentísimas resoluciones judiciales sobre esta materia: una proveniente de la jurisdicción civil y otra de la jurisdicción social. La sentencia de la Audiencia Provincial de Murcia de 22 de octubre de 2019 que considera causa de suspensión de un juicio el alumbramiento de la esposa de un letrado que tuvo lugar el domingo cuando el juicio suspendido por esta causa estaba señalado para el lunes.

La Audiencia considera aplicable como causa de suspensión del juicio solicitada por un Abogado por el alumbramiento de un hijo el día anterior a la celebración del juicio, estima necesario que un abogado esté con su familia tras el parto al comparar la situación a la del permiso de paternidad. El supuesto de hecho se refiere a abogado que ejerce por cuenta propia, por lo que no tiene el permiso de paternidad, cuya mujer da un domingo, y el día siguiente tenía un juicio señalado. La Sala motivó la suspensión del juicio el aplicando el artículo 18.5º de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC) que dispone que *“por muerte, enfermedad o imposibilidad absoluta o baja por maternidad o paternidad del abogado de la parte que pidiera la suspensión, justificadas suficientemente, a juicio del Secretario judicial, siempre que tales hechos se hubiesen producido cuando ya no fuera posible solicitar nuevo señalamiento conforme a lo dispuesto en el artículo 183, siempre que se garantice el derecho a la tutela judicial efectiva y no se cause indefensión. Igualmente, serán equiparables a los supuestos anteriores y con los mismos requisitos, otras situaciones análogas previstas en otros sistemas de previsión social y por el mismo tiempo por el que se otorgue la baja y la prestación de los permisos previstos en la legislación de la Seguridad Social.”* Al matizar el artículo en su último párrafo que *“igualmente serán equiparables...”*

La interpretación extiende el precepto al Abogado por cuenta propia que no tiene permiso de paternidad se fundamenta en la necesidad de interpretar las normas como dispone el artículo 3 del Código Civil el cual dicta que *“las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y*

*legislativos y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas.”*

La sentencia de 29 de noviembre de 2019 de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional reconoce que el permiso por nacimiento o adopción del convenio debe añadirse al de permiso de paternidad. En este caso, la empresa automovilística Renault, dejaba sin efecto los días de licencia por nacimiento que otorgaba al estar reconocidos en su convenio al haberse ampliado a doce semanas el permiso de paternidad. Sin embargo, el fallo de la sentencia recalca que, *“estamos ante un convenio de empresa, que se firma el 11 de julio de 2016, cuando está en vigor 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 cuyo artículo 48.7 establecía en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d), el derecho del trabajador a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, el convenio no revela la voluntad de excluir el permiso por una modificación legal como la que acaeció, y de haberla considerado, el texto del convenio, con su silencio, sería bien elocuente de que no se habría querido cercenar la acumulación de derechos.”* Además, al haber concurrido en este caso el Estatuto de Trabajadores con el Convenio de Renault en el ámbito de la regulación de los días de permiso por ser padre, se debe aplicar siempre el principio de las normas más favorable al trabajador.

- Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19

Establece dos medidas para favorecer la conciliación laboral: el reconocimiento del derecho de los trabajadores a adaptación o reducción de su jornada con personas dependientes a su cuidado por las circunstancias excepcionales relacionadas con la prevención de la extensión del COVID-19 y el reconocimiento como causa de justificación de la falta de asistencia al trabajo y la evitación de la aplicación de sanciones por falta de asistencia al puesto del trabajo con personas dependientes a su cuidado.

e) Beneficios de la conciliación de la vida laboral, familiar para empresarios y trabajadores y para toda la sociedad

La ejecución de medidas que fomenten la conciliación laboral, familiar y personal produce beneficios para los trabajadores, las empresas y la sociedad.

Para las empresas la adopción de medidas de conciliación debe asumirse como un principio esencial de la organización empresarial. Guerra, M.J (2017) al favorecer a la empresa en cinco aspectos esenciales.

La mejora del “*engagement*” del personal con el “*establishment*” al eliminar los conflictos entre trabajadores y empresarios como lo demuestran los estudios que confirman que las organizaciones son siempre más eficientes y productivas cuando el trabajador está motivado, por lo que desea saber y conocer más (Garivn, 2000); y el hecho de que se le dé autonomía y flexibilidad a los trabajadores fomenta este tipo de actitudes positivas que favorecen el ambiente laboral y la productividad de la empresa ya que éstos generarán acciones para lograr el resultado requerido (Evoluciona Consulting, 2017).

El incremento de los resultados económicos como consecuencia del aumento de la productividad al mejorar su concentración y su rendimiento como demuestran como investigaciones empíricas llevadas a cabo en Inglaterra en el año 2006 que acreditan que los trabajadores con emociones positivas obtienen rinden más que los trabajadores con emociones negativas (Mocia, 2011).

La mejora de la imagen de la empresa útil para retener su clientela y aumentarla, para mejorar las relaciones con las administraciones públicas y otras empresas y para resultar más atractiva a la hora de fichar personal altamente cualificado aumentado la misma (Eby et Al., 2005; Kelly et al., 2008; Lee et al., 2008).

El mantenimiento de personal altamente cualificado por ser el que más fácilmente puede abandonar voluntariamente la empresa .Así lo pone de relieve el estudio realizado por Endenred e Ipsos denominado *Bienestar y motivación de los empleados en Europa 2015* que indica que el 41% de los encuestados se encuentra insatisfecho por esa falta de

equilibrio y que el 40% piensa en abandonar su empresa, siendo uno de los motivos más frecuentemente esgrimidos la dificultad de compaginar el horario laboral con la vida familiar y personal. Según una investigación de la Universidad Internacional de Valencia (VIU), *La Prevención de los riesgos psicosociales en España, Europa y Latinoamérica* señaló que el 25% de los trabajadores españoles se encontraba en la situación mencionada anteriormente.

Finalmente, la casi completa desaparición del absentismo laboral por motivos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar.

Sin embargo, debe reseñarse que las empresas muchas veces son remisas a aplicar medidas para facilitar la conciliación por considerar que los beneficios logrados son menores que los perjuicios al reducir la duración de la jornada laboral y la dificultad de cambiar las mentalidades tradicionales de sus directivos. La mentalidad predominante en el mundo empresarial que se tiene en cuanto a la “jornada completa” y la necesidad de estar físicamente en su puesto de trabajo (Klenner, 2007). No obstante, si se tienen en cuenta los avances tecnológicos y que la creación de la cultura conciliadora en el mundo empresarial se basa en los pilares de la flexibilidad y de la orientación a resultados (Vaskovics et al., 2004; Hommer, Kossek, Anger, Bodner & Zimmerman, 2011; Thompson, 2008), la mejor alternativa es el teletrabajo.

La conciliación beneficia a la vida familiar porque favorece a los integrantes de la pareja: permite a la mujer desarrollar su carrera profesional al no estar limitada por su rol tradicional de cuidado de la familia, y faculta al hombre para participar activamente en la vida familiar.

Los beneficios desde la perspectiva del trabajador son múltiples: reducción de la ansiedad y estrés laboral, aumento de la motivación en el entorno laboral, le concede la posibilidad real de poder desarrollarse no exclusivamente en el terreno personal o profesional sino que es posible hacer una combinación de ambas y poder así desarrollarse de forma plena, como persona, y le brinda felicidad y estabilidad emocional del trabajador.

Además se satisface por igual a ambos sexos, al no dar la empresa la imagen de que la conciliación es sólo un tema que afecta a las mujeres exactamente. En resumen, mejora la calidad de vida del trabajador al hacer que sea posible alcanzar tanto el éxito profesional como el personal al aumentar su disponibilidad horaria.

La implementación de políticas que favorecieran la conciliación laboral tendría efectos positivos en aumento de la natalidad porque por los cambios socio-demográficos, España tiene hoy en día un 40% menos de niños de lo necesario para que se pueda dar de forma exitosa el relevo generacional según resulta de los datos del Instituto Nacional de Estadística.

Por lo tanto, cabe concluir que si no existe conciliación real entre la vida profesional y personal del trabajador la situación demográfica de España no podrá mejorar de ninguna manera con efectos negativos al no garantizarse el necesario relevo generacional.

Además la ausencia o la escasez de medidas que fomenten la conciliación laboral produce efectos negativos en la calidad de vida que afecta a todo el músculo social, y lastra la economía a corto plazo al impedir que personas con talento puedan desarrollar actividades laborales y funciones directivas para las que están capacitados y a largo plazo es un factor disuasorio de la natalidad.

#### **4. RECOGIDA DE INFORMACIÓN PARA REALIZAR EL ESTUDIO EMPÍRICO**

##### a) Contextualización

Tras haberse realizado una investigación sobre la conciliación laboral, familiar, y personal atendiendo a cuestiones tan relevantes como la evolución histórica de este derecho, las medidas legales en las que se ampara, y los beneficios que aporta tanto al trabajador como a la empresa; es interesante comprobar mediante un estudio cualitativo la situación real de esos trabajadores que desempeñan sus respectivas funciones para empresas privadas en nuestro país.

##### b) Objetivos

Los objetivos en los que se focaliza esta investigación son tres. El primero trata de observar si realmente los trabajadores en empresas privadas en España pueden conciliar vida laboral con la familiar y la personal. El segundo, es identificar los motivos que hacen que compaginar la vida laboral con la familiar y la personal sea complicado. Por último, el tercer objetivo es tratar de proponer soluciones factibles para hacer que dicha conciliación sea real y sencilla.

##### c) Metodología

En cuanto a la metodología empleada, se han usado las técnicas cuantitativas destinadas a recoger información objetivamente medible, mediante la aplicación de la estadística para obtener resultados numéricos con base en la información recogida de una muestra representativa del universo objeto de estudio, el cual es extrapolable al mismo. Por tanto, permitirá el alcance de los objetivos propuestos anteriormente.

Dentro de los tipos de métodos cuantitativos se utilizará el cuestionario *online* en la que la figura física del entrevistador desaparece por completo y en la que se hace llegar el cuestionario al entrevistado y la devuelve éste una vez cumplimentada vía Internet. Las principales ventajas de realizar el cuestionario online son: la mayor rapidez. Se tarda menos

en hacer llegar el cuestionario a la población. En segundo lugar, el anonimato de las respuestas. Por ello, los encuestados son totalmente sinceros a la hora de responder a las preguntas al no sentirse juzgados por lo que pudieran responder. Finalmente el aumento del alcance. Una prueba de ello es el informe de la Unión Internacional de las Telecomunicaciones (ITU) estimó que en 2017 3,58 billones de personas tuvieron acceso a Internet, lo que se traduce a un 48% global de la población mundial.

Por ello, he escogido el cuestionario *online* al considerar que es la opción más adecuada para poder llevar a cabo la presente investigación y se incorpora el cuestionario de preguntas (Anexo I).

El cuestionario es la herramienta mediante la cual se recoge información del colectivo de informantes para su análisis y consiste en un conjunto ordenado y coherente de preguntas que guardan con el objetivo de información de la investigación.

Al ser un cuestionario online es un cuestionario auto-administrado al ser el encuestado el que contesta por sí mismo a las preguntas. En cuanto al grado de la concreción de las preguntas, éste es estructurado. Esto se debe a que el cuestionario es totalmente estandarizado ya que los encuestados se enfrentarán a las mismas preguntas, en el mismo orden, y todas las preguntas menos la última son cerradas.

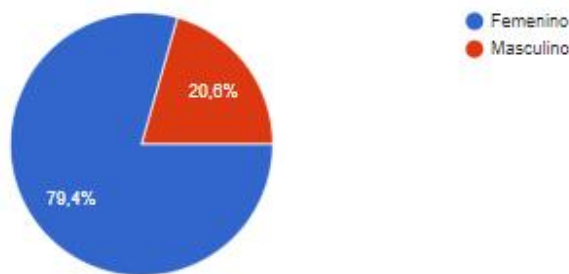
El cuestionario se divide en cinco partes: primera situación general del encuestado, segunda su situación familiar, tercera situación personal, cuarta situación laboral, y quinta sugerencias sobre nuevas medidas para fomentar realmente la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

#### d) Muestra

La elección de la muestra se hizo por conveniencia atendiendo a criterios de accesibilidad y comodidad y también por bola de nieve, es decir, la población escogida reenvió el cuestionario a sus allegados para la que la rellenaran. La selección muestral se hizo en un único paso por lo que es monoetápico al no hacerla por conglomerados.

El tamaño de la muestra es de ciento dos encuestados, por lo que al ser un número reducido de es difícil que los resultados que sean representativos del universo conformado por los trabajadores en empresas privadas en España.

El género de los entrevistados es mayoritariamente femenino el 79.4% son mujeres frente a un 20.6% de hombres.



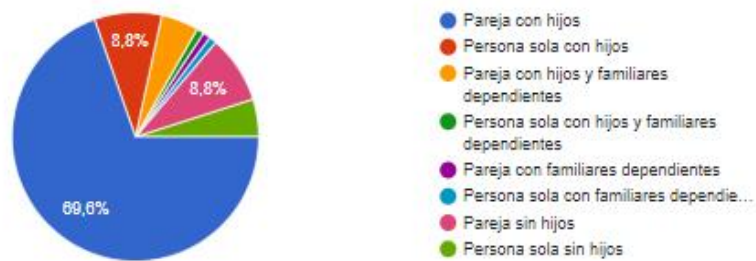
Fuente de elaboración propia realizada mediante los datos obtenidos por el cuestionario *online*.

La escasa participación de varones en la encuesta puede obedecer, en mi opinión, a la creencia masculina generalizada de que la conciliación únicamente afecta a la mujer, porque esta encuesta fue enviada por un grupo *WhatsApp* a padres y madres de un mismo colegio de Madrid sin que la misma fuera contestada por muchos los padres manifestando verbalmente algunos de los receptores varones que no la contestaban porque el tema no les afectaba.

La situación familiar más repetida entre los contestados es la de la pareja con hijos: 69.6%, seguida con un empate entre persona sola con hijos y pareja sin hijos representando esta cuestión el 8.8% de los encuestados.

Los encuestados que tienen hijos menores de dieciocho años suman el 65.7% frente a un 34.3% que tienen hijos mayores de edad. En cuanto a la responsabilidad de tener personas mayores a su cargo sólo la tienen el 14% de los encuestados.





Fuente de elaboración propia realizada mediante los datos obtenidos por el cuestionario *online*.

En el ámbito de las profesiones hay quince profesores, once abogados y nueve psicólogos y otros profesionales, para que la encuesta abarcase muchos trabajos distintos y fuera lo más representativa posible y así poder extrapolar los datos de la encuesta a la situación que viven los trabajadores en empresas privadas en España.

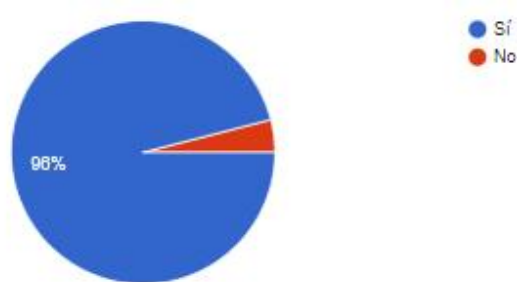


Fuente de elaboración propia realizada mediante los datos obtenidos por el cuestionario *online*.

## 5. RESULTADOS Y CONCLUSIONES

### a) Resultados

Los resultados del cuestionario son reveladores: el 96% de los encuestados consideran necesaria una mayor implicación por parte del Poder Legislativo para que apruebe más leyes que hagan que efectivamente la conciliación de la vida laboral, familiar y personal se cumpla tanto para mujeres como para hombres.

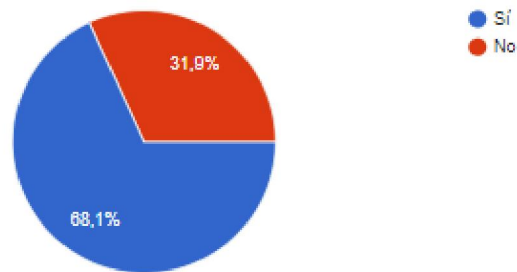


Fuente de elaboración propia realizada mediante los datos obtenidos por el cuestionario *online*.

Por los resultados de la encuesta, se llega a la conclusión de que existe una percepción mayoritaria de que las políticas de conciliación se adoptan únicamente para que la mujer pueda simultanear el ejercicio de sus dos roles: el profesional y el familiar. Por tanto, parece que sigue interiorizada la idea que la realización de las tareas domésticas corresponde primordialmente a las mujeres.

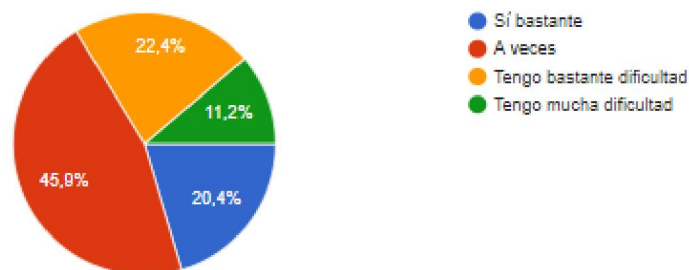
Por eso, al mismo tiempo los encuestados consideran corresponsables a los varones en la realización de las tareas familiares si bien con papel auxiliar de la mujer casi a título de favor sin ser conscientes que debe ser una responsabilidad compartida.

Al 20.4% de los encuestados le es bastante sencillo compatibilizar su vida laboral con la familiar y personal.



Fuente de elaboración propia realizada mediante los datos obtenidos por el cuestionario *online*.

Al 79.60%, en cambio, en menor o mayor medida le resulta complicado esta compatibilización.



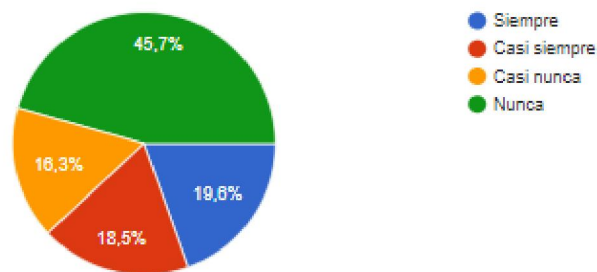
Fuente de elaboración propia realizada mediante los datos obtenidos por el cuestionario *online*.

La mayoría de las razones que expusieron los encuestados fueron las siguientes.

- a) Por tiempo. El horario laboral no es compatible con el horario de los niños al no ser coincidente con el laboral. Además, la jornada laboral absorbe también el tiempo para el autocuidado, no dejando tiempo para el mismo. Por otra parte, el tiempo que se pierde en el desplazamiento del trabajo a casa suma al no tener tiempo para destinar a la familia ni al cuidado de sí mismo.
- b) Exceso de obligaciones.
- c) Prioridad del trabajo al ser éste inestable y no querer causar la impresión de querer “escaquearse” para poder cumplir con las obligaciones personales.

d) Educación patriarcal.

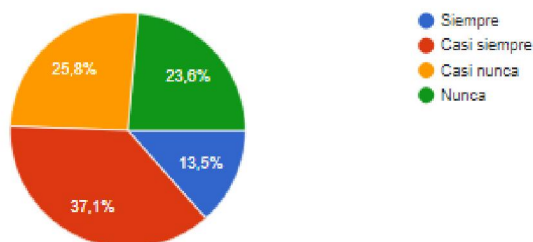
Por ello, el 45,7% de los encuestados indica que sus hijos no van solos al centro escolar porque los llevan ellos en persona, su pareja aprovechando su entrada en el trabajo o van en ruta al colegio. Cuando no los llevan ni los recogen es porque consideran que los niños pueden ir solos por ser suficientemente maduros.



Fuente de elaboración propia realizada mediante los datos obtenidos por el cuestionario *online*.

En cuanto a revisar los deberes de los hijos diariamente, la mayor parte de los padres coincide con la idea de que los hijos deben ser conscientes de sus propios actos y actuar con responsabilidad, y por ello no les revisan los deberes del colegio, mientras que otros son sus respectivas parejas las que les ayudan o directamente no tienen tiempo de revisárselos debido a sus horarios laborales.

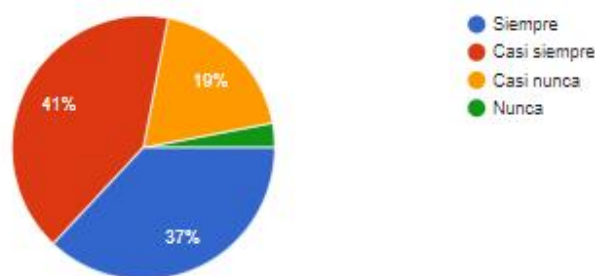
La duración de la jornada laboral de los encuestados va desde las cuatro horas, situación excepcional y la más generalizada de ocho horas aunque hay un porcentaje notable el 34% de los encuestados que supera esa cifra lo que dificultará la conciliación familiar



Fuente de elaboración propia realizada mediante los datos obtenidos por el cuestionario *online*.

Es por ello, por lo que las horas que dedican al día a sus respectivas familias son reducidas. Los encuestados que más tiempo pasan con sus familias son una psicoanalista, una profesora y un jefe de empresa que pasan 10 horas con las mismas. Los que no pasan tiempo con éstas (cero horas) son una enfermera, un asesor financiero, una matrona, dos profesoras (una con hijos y otra sin), y una ejecutiva de cuentas. La media del tiempo que pasan con sus familias es de dos horas al día.

En cuanto a las tareas domésticas como estar a cargo del hogar y hacer la compra, la mayoría de los encuestados las realizaban de forma asidua. Tal y como muestra el gráfico de tarta, más de la mitad de los encuestados (78%) realiza bien siempre o bien casi siempre las tareas del hogar como la limpieza de ésta.

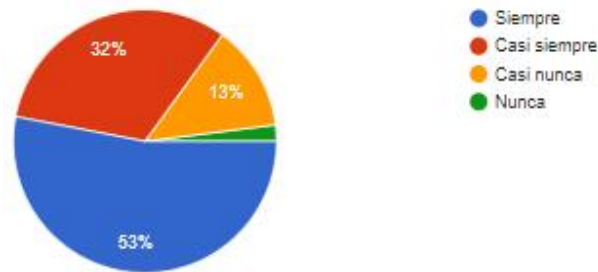


Fuente de elaboración propia realizada mediante los datos obtenidos por el cuestionario *online*.

En materia de corresponsabilidad en el cuidado de los menores de dieciocho varones que contestan el cuestionario en esta materia, quince consideran que su pareja femenina se corresponsabiliza y tres consideran que no. De las setenta y cuatro mujeres que contestaron el formulario veintiséis considera que su pareja masculina se corresponsabiliza adecuadamente y un casi un tercio de veintiséis consideran que el varón no se corresponsabiliza. Un porcentaje revelador de que el cuidado de los menores se sigue considerando todavía como una misión de esposa.

A la hora de realizar la compra, el 53% de los encuestados la realiza siempre en contraposición de un 2% que nunca la realiza. Se puede suponer que gracias a las nuevas tecnologías ya no es necesario tener que ir al supermercado físico sino que a un *click* puedes

comprar desde cualquier dispositivo electrónico y el supermercado o intermediario te lleva la compra a casa. Puede ser esa una de las razones porque el porcentaje de encuestados que hace siempre o casi siempre la compra sea tan alto.

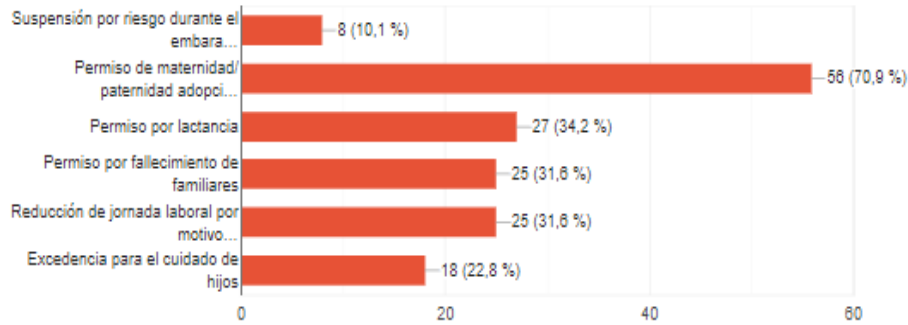


Fuente de elaboración propia realizada mediante los datos obtenidos por el cuestionario *online*.

Sin embargo, es muy llamativo las pocas horas del día que las encuestadas con hijos pueden dedicar para sí en comparación al tiempo que dedican los varones. Veintiún encuestadas con hijos consideran que no tienen ningún momento del día para sí mismas, mientras que de los veinte varones encuestados, lo consiguen dieciocho y los varones dedican entre cero y cinco horas, y las mientras madres es de cero a cuatro horas.

Estos datos son reveladores de que las mujeres son quienes se dedican casi enteramente al cuidado de los demás miembros de la familia y así no les queda tiempo para sí mismas a diferencia de los varones.

En cuanto si los encuestados han solicitado en algún momento alguna o algunas de las siguientes medidas de conciliación que contempla la ley: suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, permiso de maternidad/paternidad adopción o acogimiento, permiso por lactancia, permiso por fallecimiento de familiares, reducción de jornada laboral por motivos familiares, excedencia para el cuidado de hijos y/o la excedencia para el cuidado de familiares.



Fuente de elaboración propia realizada mediante los datos obtenidos por el cuestionario *online*.

La medida más frecuentemente utilizada ha sido el permiso de maternidad/paternidad adopción o acogimiento.

Por tanto, del 41% de los encuestado que no han hecho uso nunca de su derecho a solicitar alguna o algunas de las medidas mencionadas contempladas por la ley, la mayoría no ha hecho uso de ellas (53.7%).



Fuente de elaboración propia realizada mediante los datos obtenidos por el cuestionario *online*.

No obstante, dentro de este porcentaje hay encuestados en diferentes situaciones como padres, personas con pareja sin hijos y personas solas.

Sólo seis padres de los varones encuestados no han hecho uso de su derecho a solicitar un permiso de este tipo. Cuatro de ellos porque no lo consideraron necesario, he aquí la consideración tradicional de los varones como la conciliación propio de las mujeres y los dos restantes por temer perder el puesto de trabajo no la solicitaron por miedo a poner en peligro su puesto de trabajo.

También resulta llamativo el caso de once mujeres con hijos que nunca han hecho uso de la baja por maternidad, acogimiento o adopción por temor a perder su puesto de trabajo algo que resulta preocupante.

Razones económicas explican por la que algunos padres encuestados no solicitan excedencias o reducción de jornada.

Sin embargo, no todo es negativo hay motivos que invitan al optimismo porque algunas empresas consideran beneficiosa la conciliación y ofrecen a sus trabajadores medidas adicionales:

- 1) Permisos por periodos de adaptación de los pequeños en el cole, permisos cuando los pequeños tienen día no lectivo en cole.
- 2) Teletrabajo una vez por semana.
- 3) Facilidad para entrada/salida/repartir horas... Es decir, el propio trabajador se organiza su jornada laboral teniendo que cumplir con los objetivos propuestos.
- 4) Cheque guardería.
- 5) Jornada intensiva en verano.
- 6) Horas médicas para acompañamiento de descendientes y ascendientes
- 7) Horas de atención a niños en edad escolar.

La última pregunta del cuestionario *online* era abierta y le hacía plantearse al encuestado qué medidas adicionales se deberían implementar bien sus respectivas empresas bien la ley. Merecen destacar las siguientes respuestas:

- 1) Sustitución legal y remunerada en el trabajo por otra persona durante el periodo de ausencia
- 2) Apoyar económicamente el cuidado de hijos menores para poder trabajar de lleno, no teniendo ni fin familiar ni cuidadora que apoye a la familia si esta tiene que



trabajar jornada entera. Con ese apoyo la familia podría pagar alguien externo o en su caso si hubiera por Parte de La empresa un sistema de apoyo.

- 3) Educar a los directivos para normalizar la necesidad de conciliar vida familiar y profesional.
- 4) Guarderías en cada empresa o subvencionadas por ésta.
- 5) Prohibir horarios de reunión a partir de las 19:00 pm.
- 6) No penalizar las reducciones de jornada con promociones por valía y no por horario.
- 7) Instauración de la jornada continua
- 8) Permitir tener una bolsa de horas para el cuidado de hijos y facilidades para cambiar turnos o posibilidad de ir a turno fijo en empresas con turno rotatorio.

#### b) Conclusiones

Tras las respuestas de los ciento dos empleados de empresas privadas en España, se puede afirmar que no a todo el mundo le resulta posible conciliar la vida laboral con la familiar y personal por dos razones: la extensión de la jornada laboral más allá de las ocho horas diarias que afecta al 38% de los encuestados.

En cuanto a la falta de tiempo, al no ser coincidentes los horarios de entrada y salida de los centros educativos con los de la jornada laboral. Por tanto, si el *timing* no coincide es muy difícil que los padres puedan prestar la atención que sus hijos requieren. En cuanto al exceso de obligaciones que deben afrontar los progenitores para poder desarrollar su carrera profesional chocan de forma colateral con el cuidado de sus hijos y/o de su vida personal.

En estas situaciones surge un conflicto interno en el trabajador al hostigarse éste por el alto coste emocional que supone no poder estar presente en casa cuando sus hijos lo están. Sin embargo, a la vez son conscientes de que si renuncian a las mismas, el superior puede dejar de contar con él o incluso prescindir de éste. Por tanto, al ser necesario mantener

financieramente a la familia, los trabajadores no tienen más remedio que continuar viviendo ese conflicto interno consigo mismos.

Por otra parte, cabe destacar como los roles de género siguen persistiendo en nuestra sociedad al estar sus raíces muy arraigadas. Tal y como ha demostrado las respuestas del cuestionario, son las mujeres las que están emocionalmente más conectadas a sus hijos, y que por tanto, se sienten responsables del poco tiempo que pasan con ellos. Sin embargo, los padres parece que no están involucrados tanto como las madres en proporción al no haberse cogido la baja por paternidad cuando están en su pleno derecho de hacerlo con el fin de estar presente en uno de los momentos vitales más importantes para el desarrollo del recién nacido o adoptado.

## 6. PROPUESTAS PARA PROFUNDIZAR EN LA CONCILIACIÓN

El logro de la conciliación exige la actuación conjunta del Estado, empresarios y trabajadores cada uno en el ámbito de sus responsabilidades.

Al Estado le corresponde aprobar las normas destinadas a facilitar la conciliación y, muy especialmente, asegurar su cumplimiento a través de la Inspección de Trabajo porque los propios trabajadores no están en condiciones de hacer valer sus derechos frente a sus empleadores al ser el trabajo un bien escaso y encontrarse el trabajador en una situación desigual frente a su empleador, como hemos tenido oportunidad de comprobar en la encuesta.

Además, los poderes públicos deben emerger la economía sumergida para que no sigan existiendo dos clases de trabajadores los que disfrutan de sus derechos reconocidos por la ley y los que carecen absolutamente de los mismos. Igualmente sería conveniente, extender en la medida de las posibles las normas de conciliación a los trabajadores autónomos.

Como medidas legislativas concretas pueden proponerse las siguientes teniendo en cuenta muchas de las sugerencias realizadas por los encuestados:

- a. Reconocimiento de un derecho de desconexión digital al empleado como el reconocido en Francia por la Ley.
- b. Limitación de las reuniones de empresa fuera del horario laboral.
- c. Instauración de la jornada laboral continúa.
- d. Creación de una red pública de guarderías o subvenciones a los trabajadores para que puedan acceder a las mismas.
- e. Ayudas públicas para la contratación de cuidadores para menores o personas necesitadas.
- f. Creación de una bolsa de horas para el cuidado de hijos y facilidades para cambiar turnos o posibilidad de ir a turno fijo en empresas con turno rotatorio.

g. Extensión del teletrabajo cuando sea posible en el ámbito de la empresa.

En todo caso, no debemos olvidar que el Estado tiene que legislar teniendo en cuenta que es fundamental que las obligaciones legales que impongan las empresas no deben poner en peligro su viabilidad económica y que muchas de estas medidas para su aplicación requieren del acuerdo entre empresarios y trabajadores, debiendo la ley fijar un contenido mínimo de las mismas cuando sea posible

La implicación efectiva para el cumplimiento de las medidas de conciliación por parte de las empresarios exige un cambio de mentalidad empresarial para que tomen conciencia de los beneficios de la conciliación que hemos expuesto y que la conciliación familiar les brinda que evite que sus empleados tengan miedo de perder su puesto de trabajo o sus oportunidades de ascenso si ejercen sus derechos.

El estímulo del propio empresario y del personal directivo para que sus trabajadores y, especialmente, los varones disfrutasen de las medidas a las que tienen derecho y especialmente de la baja de paternidad. Y el estímulo más intenso sería el uso por los directivos de estas medidas porque sería un modelo de conducta y dejaría de estigmatizar a aquellos varones que las disfrutaran. Sin embargo, no sólo se debe valorar si el empleado tiene hijos para poder solicitar este tipo de medidas sino que se debe tener en cuenta su manera de vivir, su manera de pensar, es decir, las necesidades correspondientes a su edad (Yeandle, 2005 recabado en Rabl & Kühlmann, 2009).

Su compromiso para con la conciliación debería materializarse en un documento corporativo como puede ser el Código ético. De esta manera se comprometerá de forma efectiva con la causa (Thompson et al., 1999; Allen, 2001; Muse et al., 2008). Pero no es suficiente con dejarlo plasmado sino que la Dirección debería establecer qué objetivos pretende cumplir implementado la conciliación y qué recursos está dispuesta a ofrecer. Es importante que sepa la empresa a qué nivel está dispuesta a llegar,

Finalmente, corresponde a los trabajadores con independencia de su género la asunción de las obligaciones familiares de una manera equitativa teniendo en cuenta las circunstancias

concurrentes en cada caso sin que el género del progenitor sea el elemento terminante como sucede todavía

Podemos concluir que implementación de políticas conciliadoras es un *win-win* tanto para los empleados como para la empresa. Por un lado, los primeros logran realizarse como personas tanto en su ámbito laboral como personal, y por el otro, los segundos se benefician del potencial y la cualificación de sus empleados lo cual incrementa no sólo su productividad, sino su competitividad y sostenibilidad.

*“Lo mejor y lo más seguro es mantener el equilibrio en tu vida, reconoce los grandes poderes a nuestro alrededor y en nosotros. Si puedes hacer eso, y vivir de esa manera, eres realmente un hombre sabio.”*

*Eurípides.*

## 7. BIBLIOGRAFÍA

- Allen, T.D. (2001). *Family supportive work environments: the role of organizational perceptions*. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
- Álvarez Vélez, M. I., Alcón Yustas, F., Correas Sosa, I., Macías Jara, M., Méndez López, L., De Montalvo, F., & Ripollés, M. R. (2014). *Lecciones de Derecho Constitucional* (4ª ed.). Valencia, España: Tirant lo Blanch.
- Ana Rosa Argüelles Blanco, Carolina Martínez Moreno, Paz Menéndez Sebastián (2004). “Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares”. Colección de Estudios.
- Aryee, S., E. S. Srinivas, and H. H. Tan. 2005. Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work–family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology* 90.1: 132–146.
- Beck- Gersheim, E. (2003). *La reinención de la familia. En busca de nuevas formas de convivencia*. Barcelona: Paidós.
- BURNETT, S.B., C.J. GATRELL, C.L. COOPER y P. SPARROW (2013): «Fathers at work: a ghost in the organizational machine», *Gender, Work & Organization*, 20(6). Recuperado de: <http://firedupdads.com/wp-content/uploads/2015/11/Burnettetal2012.pdf>. Fecha de consulta: 25 de febrero de 2020.
- Campbell, S. (2000). *Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance*. The Sage. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/0018726700536001> Fecha de consulta: 20/03/2020.

- Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 30 de marzo de 2010. Recuperada por: [https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_es.pdf](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf)
- CIS (2003): *Sondeo sobre la juventud española, tercera oleada*, estudio 2536, sep. 2003.
- Ciudadanos. (s.f.). *PROPUESTAS SOBRE POLÍTICAS DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN ENTRE VIDA FAMILIAR Y LABORAL*. Recuperado 16 marzo, 2020, de [https://www.ciudadanos-cs.org/var/public/sections/page-propuestas-igualdad-y-conciliacion-familiar/propuestas-conciliacion-laboral-politicas-igualdad.pdf?v=134\\_0](https://www.ciudadanos-cs.org/var/public/sections/page-propuestas-igualdad-y-conciliacion-familiar/propuestas-conciliacion-laboral-politicas-igualdad.pdf?v=134_0)
- Duncan, S., Edwards, R., & Reynolds, T. (2003). Motherhood, paid work and partnering: values and theories. *Work, Employment & Society*, 17 (2), 309-330
- Eby, L. T., Casper, W.J., Lockwood, A., Bordeaux, C & Brinley, A (2005). *Work and family research on IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002)*. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197.
- España. La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
- España. Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- España. Real Decreto Ley 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- España. 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
- España. Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo de 2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

- España. Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.
- España. Sentencia de la Audiencia Nacional de la Sala de lo Social de 29 de noviembre de 2019 en la que se reconoce el permiso por nacimiento o adopción del convenio debe añadirse al de permiso de paternidad.
- España. Sentencia de la Audiencia Provincial sección 5ª de Murcia de 22 de octubre de 2019. Ponente: Matías Manuel Soria Fernández- Mayoralas.
- España. Sentencia del Tribunal Constitucional de 3/2008, de 21 de enero.
- Estatuto de los Trabajadores. Recuperado de: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con> Fecha de consulta:
- Fundación Mujeres. (2010). Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. 24/01/2020, de CCOO. Recuperado de: [http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183\\_Conciliacion\\_de\\_la\\_vida\\_laboral\\_familiar\\_y\\_personal\\_.pdf](http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral_familiar_y_personal_.pdf) Fecha de consulta: 4 de febrero de 2020.
- Guerra, M.J (2017) Proyecto Melkart. *La conciliación de la vida laboral, familiar y persona: una estrategia que beneficia a las empresas*. Fundación Mujeres. Recuperado de: [http://www.fundacionmujeres.es/documents/view/la\\_conciliacion\\_de\\_la\\_vida\\_laboral\\_familiar\\_y\\_personal\\_una\\_estrategia\\_que\\_beneficia\\_a\\_las\\_empresas.html](http://www.fundacionmujeres.es/documents/view/la_conciliacion_de_la_vida_laboral_familiar_y_personal_una_estrategia_que_beneficia_a_las_empresas.html). Fecha de consulta: 25 de febrero de 2020.
- Hammer, L. B., Kossek, E. e., Anger, W.K., Bodner, T.& Zimmermann, K. L. (2011). *Clarifying work-family intervention processes: the roles of the work-family conflict and family-supportive supervisors behaviors*. Journal of Applied Psychology, 96 (1), 134-150.



- Harford, T. (2017, 15 abril). La pequeña pastilla que provocó la revolución económica más significativa de finales del siglo XX. Recuperado 18 marzo, 2020, de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-39601758>
- Hegewisch, A., and J. C. Gornick. 2011. The impact of work–family policies on women’s employment: A review of research from OECD countries. *Community, Work & Family* 14.2: 119–138.
- Instituto de la mujer (2005): *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*, Ministerio de trabajo y asuntos sociales, Madrid en [www.mtas.es](http://www.mtas.es) Fecha de consulta: 16/03/2020
- Joanna Blahopoulou (2015), “*La conciliación de la vida laboral, familiar y personal en tiempos de crisis: medidas empresariales y sus beneficios*”. Treballs Feministes.
- Kaufman, G. (2013): *Superdads. How fathers balance work and family in the 21st century*, Nueva York: New York University Press.
- Kelly, E., Kossek, E.E., Hammer, L.B., Durham, M., Bray, J., Chermack, K., Murphy, L.A & Kaskubar, D. (2008). *Getting there from here: Research on the effects of work-family initiatives on work-family conflict and business outcomes*. The Academy of Management Annuals 2 (1), 305-349.
- Klenner, C. (2007). *Familiefreundliche Betriebe. Anspruch und Wirklichkeit. Aus Politik und Zeitgeschichte*, 34, 17-25.
- La Constitución española. Recuperada de: [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con). Fecha de consulta: 1 de febrero de 2020.
- Lee, S.H., Lee, T.W. & Lum, C. F (2008). *The effects of employee services on organizational commitment and intentions to quit*. Personnel Review, 37 (2), 222-237.

- Lewis, S., R. Gambles, and R. Rapoport. 2007. *The constraints of a “work–life balance” approach: An international perspective. International Journal of Human Resource Management* 18.3: 360–373.
- M<sup>a</sup> José López Álvarez, Ana Matorras Díaz-Caneja, Carlos Molero Menglano, José Manuel Sánchez Cervera (2017). *Manual del Derecho del Trabajo*. Tirant lo Blanch.
- María Vidaurreta Campillo (1978) *Madurez Industrial – Guerra y condición femenina*. Reis. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=665745>. Fecha de consulta: 14 de febrero de 2020.
- Ministry of Labour and National Service and Ministry of Production, Making the Best of Part-Time-Practical Suggestions in the Light of Experience, in *Production and Engineering Bulletin* (11 oct 1943)
- Moccia, S. (1). Los posibles beneficios de la conciliación. *Acciones E Investigaciones Sociales*. Recuperado de: [https://doi.org/10.26754/ojs\\_ais/ais.201130607](https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.201130607). Fecha de consulta: 25 de febrero de 2020.
- Morris, M.L. & Madsen, S.R. (2007). *Advancing work life integration in individuals, organisations, and communities*. *Advances in Developing Human Resources*, 9, 439-454.
- Muse,L., Harris, S.G., Gilles, W. F. & Field H. S (2008). *Work life benefits and positive organizational behaviour: Is there a connection? Journal of Organizational Behavior*, (29), 171-192.
- N. Chinchilla, S. Poelmans, C.León y J.B Tarrés. “*Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal*”. Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid.

- Oscar Alzaga. "La Constitución española de 1978". Ediciones del Foro de 1978.
- Pellini, C. (s.f.). HISTORIA DEL SUFRAGIO FEMENINO RESUMEN DERECHOS POLITICOS DE LA MUJER. Recuperado 18 marzo, 2020, de [https://historiaybiografias.com/historia\\_sufragio/](https://historiaybiografias.com/historia_sufragio/)
- Raymond, L. & Fitz, S.M. (2004). *The effects of work demands and resources on workto-family conflict and facilitation*. Journal of Marriage and Family, 66, 398-412.
- Rocío Corrales Inglés e Isabel Nicolás Acosta (2010). *La corresponsabilidad en el ámbito familiar*. Instituto Andaluz de la Mujer. Recuperado por: [http://www.juntadeandalucia.es/iam/catalogo/doc/iam/2010/29893\\_ampa.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/iam/catalogo/doc/iam/2010/29893_ampa.pdf) Fecha de consulta: 26 de febrero de 2020.
- S. Belope-Nguema, J.A. Fernández-Cornejo, L. Escot y E. del Pozo-García (2018). "Why Spanish working fathers do not request the reconciliation measures available in their companies?" *Social Politics*, 25(2). Recuperado de: <https://observatoriosociallacaixa.org/-/por-que-los-hombres-no-utilizan-las-medidas-de-conciliacion-de-la-vida-laboral-y-familiar>. Fecha de consulta: 24 de febrero de 2020.
- Sandra M de Jesús de Silvano (2020). *Breve síntesis del alcance del nuevo derecho de los trabajadores a la adaptación de jornada para compatibilizar la vida laboral y familiar*. Diario La Ley 25 de febrero de 2020. Recuperado por: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7256808> Fecha de consulta: 20 de febrero de 2020.
- Sarasa Urdiola, J. (2006). *Informe mujeres y hombres y equidad distributiva. Proyecto FRIPOS*. Madrid: Instituto de la Mujer. Recuperado de: <http://www.eduso.net/res/21/articulo/responsabilidad-familiar-una-cuestion-de-genero-> Fecha de consulta: Fecha de consulta: 20 de febrero de 2020.

- Sentencia N° 426/2019, Juzgado de lo Social - Valladolid, Sección 1, Rec 667/2019 de 22 de Noviembre de 2019. Recuperada de: <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-426-2019-jso-valladolid-sec-1-rec-667-2019-22-11-2019-48126553?ponente%5B0%5D=GONZ%C3%81LEZ+GONZ%C3%81LEZ%2C+ALFONSO&noIndex>
- Thompson, C. A (2008). Barriers to the implementation and usage of work-life policies.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. & Lyness, K.S (1999). When work family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefits utilization, organizational commitment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.
- Thompson, C. A., Jahn, E. W., Kopelman, R. E. & Prottas, D.J (2004) *Perceived organizational family support: A longitudinal and multilevel analysis*. *Journal of Managerial Issues*, 16 (4), 545-565
- Tobío, C. (2005): *Madres que trabajan, Dilemas y estrategias*, ed. Cátedra, Madrid.
- Torío, S., Peña, J.C., Rodríguez, M.C., Fernández, C.M & Molina, S. (2010). *Hacia la corresponsabilidad familiar: Construir lo cotidiano. Un programa de educación parental*. *Educatio Siglo XXI*, 28(1), 85-108.
- Torns, Martin, T. (2001): *“El tiempo de trabajo de las mujeres: entre la invisibilidad y la necesidad en Carrasco, C. (ed.) (2001): Tiempos, trabajos y género, Universidad de Barcelona, Barcelona, p. 133-146.*
- Unión Europea. Directiva (UE). Directiva 2006/54/CE del Parlamento y del Consejo, de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo u ocupación en la que se insta a la adopción por los Estados Miembros a regular

flexiblemente la jornada laboral y a que el permiso parental pueda ser solicitado por ambos progenitores.

- Unión Europea. Directiva (UE). Directiva 2018/18/CE, de 8 de marzo que aplico el Acuerdo Marco sobre el permiso parental de 18 de junio de 2009 pretendió ser un instrumento para cambiar las costumbres sociales relativas al cuidado preminente de los recién nacidos por las progenitoras alcanzar una mayor corresponsabilidad en materia de conciliación.
- Unión Europea. Directiva (UE). Directiva 92/85/CE del Consejo, de 19 de octubre sobre la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia. Recuperado por: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1992-81903>
- Unión Europea. Directiva (UE). Directiva 96/34/CE del Parlamento y del Consejo, de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo Marco sobre el permiso paternal.
- Unión Europea. Directiva (UE). Directiva de 2019 1158 de 12 de julio del Parlamento Europeo.
- Vaskovics, L.A., Rost, H., Mattstedt, S & Schmidt J. (2004). Work life balance.
- Work-Family Balance Policies: Comparisons and Issues. Work-Family Balance, Gender Policy. (Fecha desconocida) Recuperado de: <https://osha.europa.eu/cs/publications/e-fact-57-family-issues-and-work-life-balance>  
Fecha de consulta: 12/03/20
- Zapf, D & Dormann, C (2001). "Gesundheit und Arbeitsschutz". Hogrefe Verlag.  
Gloger, T.C. (2008). *Arbeitszufriedenheit im Kontext der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Europa: Ein europäischer Vergleich*. München: Vdm Verlag Dr. Müller.

- Zedeck, S., & Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2), 240–251.

## 8. ANEXO

### a) Cuestionario *online*

1. ¿Sexo?
  - a. F
  - b. M
  
2. ¿Trabaja actualmente?
  - a. Sí
  - b. No
  
3. ¿Cuál es su profesión?
  
4. ¿Qué situación personal es acorde con la suya?
  - a. Pareja con hijos
  - b. Persona sola con hijos
  - c. Pareja con hijos y familiares dependientes
  - d. Persona sola con hijos y familiares dependientes
  - e. Pareja con familiares dependientes
  - f. Persona sola con familiares dependientes
  - g. Pareja sin hijos
  - h. Persona sola
  
5. ¿Tiene hijos menores de 18 años?
  - a. Sí
  - b. No
  
6. ¿Les acompaña al colegio/instituto por las mañanas?
  - a. Siempre

- b. Casi siempre
- c. Casi nunca
- d. Nunca

7. Si ha contestado de forma negativa ¿por qué no puede acompañarlos?

8. ¿Les va a recoger por las tardes al colegio/instituto?

- a. Siempre
- b. Casi siempre
- c. Casi nunca
- d. Nunca

9. Si ha contestado: casi nunca o nunca, ¿a qué se debe?

10. ¿Puede revisar los deberes diarios con sus hijos?

- a. Siempre
- b. Casi siempre
- c. Casi nunca
- d. Nunca

11. Si ha contestado: casi nunca o nunca, ¿a qué se debe?

12. ¿Tiene personas dependientes a su cargo?

- a. Sí
- b. No

13. ¿Cuántas?

14. ¿Se hace cargo del cuidado y de la atención de éstas?

- a. Sí
- b. No



15. ¿Es usted el encargado de hacer los menajes del hogar?
- a. Siempre
  - b. Casi siempre
  - c. Casi nunca
  - d. Nunca
16. ¿Se encarga de hacer la compra de la comida de su casa?
- a. Siempre
  - b. Casi siempre
  - c. Casi nunca
  - d. Nunca
17. En el caso de que viva en pareja, ¿considera que ésta también es corresponsable y actúa como tal en todo lo relacionado con la casa?
- a. Sí
  - b. No
  - c. No vivo en pareja
18. Para las siguientes preguntas podría usted indicar de forma aproximada el número de horas del día que destina a las siguientes actividades:
- a. Trabajo
  - b. Hogar (hacer la compra, hacer la cena, lavar los platos...)
  - c. Familia
  - d. Tiempo para usted
19. Considera que le es fácil compatibilizar su vida laboral con su vida personal y familiar.
- a. Sí
  - b. A veces
  - c. Tengo bastante dificultad

d. Tengo mucha dificultad

20. En caso de no resultarle completamente fácil, podría decir por qué.

21. ¿Cree que se debería legislar más en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal?

- a. Sí
- b. No

22. ¿Ha hecho usted uso de alguna de estas medidas que contempla la ley? ¿cuáles?

- a. Suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia
- b. Permiso de maternidad/paternidad adopción o acogimiento
- c. Permiso por lactancia
- d. Permiso por fallecimiento de familiares
- e. Reducción de jornada laboral por motivos familiares
- f. Excedencia para el cuidado de hijos
- g. Excedencia para el cuidado de familiares
- h. No

23. Si la respuesta ha sido negativa, ¿por qué?

- a. No sabía de su existencia
- b. Temor de que afectara negativamente a mi carrera profesional
- c. No puedo permitirme prescindir de una parte o de la totalidad de mi sueldo
- d. No he tenido que utilizarlas
- e. Otras. Indique cuáles

24. ¿Qué medidas ha implementado su empresa para fomentar la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal?

25. ¿Añadiría alguna?

b) Resultados del cuestionario *online*

Marca temporal	Sexo	¿Trabaja actualmente?	¿Trabaja en una empresa	¿Profesión?
2/10/2020 20:43:43	Femenino	Sí	Sí	Abogada
2/10/2020 20:49:27	Femenino	Sí	Sí	Economista
2/10/2020 21:18:04	Femenino	Sí	No	Ingeniero en informática
2/10/2020 21:46:15	Femenino	Sí	No	Abogada
2/10/2020 22:10:41	Femenino	Sí	Sí	Psicóloga
2/10/2020 23:31:46	Femenino	Sí	No	Enfermera
2/11/2020 7:39:08	Femenino	Sí	Sí	Administrativa
2/11/2020 8:06:47	Femenino	Sí	No	Profesora titular de Universidad en
2/11/2020 10:04:20	Femenino	No	No	Artes
2/11/2020 10:21:15	Femenino	Sí	No	Químico
2/11/2020 10:28:33	Femenino	No	No	Psicólogo
2/11/2020 10:36:46	Femenino	Sí	No	Enfermera
2/11/2020 10:39:40	Femenino	Sí	Sí	Técnica de rayos , radiología
2/11/2020 10:48:35	Femenino	Sí	Sí	Catedrática Universidad
2/11/2020 10:52:30	Femenino	Sí	No	Científica
2/11/2020 11:01:36	Femenino	Sí	Sí	Farmacéutica
2/11/2020 11:09:48	Femenino	Sí	Sí	Abogada
2/11/2020 11:11:02	Femenino	Sí	Sí	Empresaria
2/11/2020 11:13:08	Femenino	Sí	Sí	Psicóloga
2/11/2020 11:16:05	Femenino	Sí	Sí	Letrada
2/11/2020 11:18:27	Femenino	Sí	No	Enfermera
2/11/2020 11:19:53	Femenino	Sí	No	Psicoanalista
2/11/2020 11:22:04	Femenino	No	No	Jubilada
2/11/2020 11:34:55	Femenino	Sí	Sí	Asesora financiera
2/11/2020 11:47:26	Femenino	Sí	Sí	Banca
2/11/2020 11:49:17	Femenino	Sí	Sí	Economista
2/11/2020 11:50:32	Femenino	Sí	Sí	Asistente de Innovación
2/11/2020 11:51:52	Femenino	Sí	No	Profesora
2/11/2020 12:17:33	Femenino	Sí	Sí	Bancaria
2/11/2020 12:21:37	Femenino	No	No	Profesora

---

2/11/2020 12:22:21 Femenino	Sí	No	Administración
2/11/2020 12:24:37 Femenino	Sí	Sí	Abogado
2/11/2020 12:30:18 Femenino	Sí	Sí	Ejecutiva de cuentas
2/11/2020 12:30:59 Femenino	Sí	Sí	Profesora universidad
2/11/2020 12:31:15 Femenino	Sí	Sí	Arquitecto
2/11/2020 13:07:07 Femenino	Sí	Sí	Financier
2/11/2020 13:25:49 Femenino	No	No	Psicóloga
2/11/2020 13:25:59 Femenino	No	No	Matrona
2/11/2020 13:35:45 Femenino	Sí	No	Profesora
2/11/2020 15:18:39 Femenino	No	No	Ama de casa.
2/11/2020 16:45:59 Femenino	Sí	No	Profesora
2/11/2020 16:53:23 Femenino	No	No	Ama de casa
2/11/2020 16:55:17 Femenino	Sí	No	Profesora
2/11/2020 16:59:12 Femenino	Sí	Sí	Tecnico aprovisionamientos
2/11/2020 17:00:39 Femenino	Sí	No	Funcionariab
2/11/2020 17:07:00 Femenino	Sí	Sí	Tele operadora
2/11/2020 17:30:58 Femenino	Sí	Sí	Ingeniero
2/11/2020 17:34:51 Femenino	Sí	No	Profesora de secundaria
2/11/2020 18:21:26 Femenino	Sí	Sí	Administrativo
2/11/2020 19:02:42 Femenino	Sí	Sí	Empleada de supermercado
2/11/2020 19:07:21 Femenino	Sí	Sí	Medico
2/11/2020 19:15:28 Femenino	Sí	Sí	Economista
2/11/2020 19:23:51 Femenino	Sí	Sí	Economista
2/11/2020 19:38:14 Femenino	Sí	Sí	Jefa de proyectos
2/11/2020 19:44:46 Femenino	Sí	Sí	Analista banca
2/11/2020 19:49:56 Femenino	Sí	Sí	Economisra
2/11/2020 19:55:39 Femenino	Sí	Sí	Autónoma
2/11/2020 19:56:46 Femenino	Sí	Sí	Asesor Industria Farmacéutica
2/11/2020 20:20:09 Femenino	Sí	Sí	Administrativo
2/11/2020 21:18:29 Femenino	Sí	No	Maestra
2/11/2020 21:24:16 Femenino	Sí	Sí	Psicologa

---

2/11/2020 21:44:01	Femenino	Sí	No	Profesora de secundaria
2/11/2020 22:14:23	Femenino	Sí	No	Médico
2/11/2020 22:15:44	Femenino	Sí	No	Maestra
2/11/2020 22:19:59	Femenino	Sí		Ejecutiva de cuentas
2/11/2020 22:28:40	Femenino	Sí	No	Profesora
2/11/2020 23:02:32	Femenino	No	No	Psicóloga
2/11/2020 23:38:39	Femenino	No	No	Ingeniera de Telecomunicaciones
2/12/2020 7:45:37	Femenino	Sí	Sí	Administrativa
2/12/2020 7:49:40	Femenino	No	No	Administrativa
2/12/2020 8:05:21	Femenino	Sí	Sí	Directora
2/12/2020 9:57:24	Femenino	Sí	Sí	Administrativo
2/12/2020 18:11:15	Femenino	Sí	Sí	Economista
2/12/2020 19:11:14	Femenino	Sí	Sí	Abogada
2/13/2020 0:38:25	Femenino	Sí	Sí	Economista
2/13/2020 10:19:42	Femenino	Sí	Sí	Economista
2/13/2020 10:44:48	Femenino	Sí	Sí	Editora de libros de texto
2/13/2020 10:55:07	Femenino	Sí	Sí	Periodista
2/13/2020 10:55:55	Femenino	Sí	No	Editora
2/13/2020 12:31:47	Femenino	Sí	Sí	Profesora
2/13/2020 18:00:25	Femenino	Sí	Sí	Asistente Personal/Coordinadora
2/10/2020 20:27:39	Masculino	Sí	Sí	Ingeniero
2/10/2020 20:35:12	Masculino	Sí	No	Médico
2/10/2020 22:38:48	Masculino	Sí	Sí	Asesor financiero
2/10/2020 23:33:55	Masculino	Sí	Sí	Empresario
2/11/2020 8:10:05	Masculino	Sí	No	Economista
2/11/2020 11:12:50	Masculino	Sí	No	Becario 100tífico
2/11/2020 11:13:00	Masculino	Sí	No	Titulado Superior Informático
2/11/2020 11:14:55	Masculino	Sí	Sí	Tesorería
2/11/2020 11:15:15	Masculino	Sí	Sí	Empresario
2/11/2020 11:52:55	Masculino	No	No	Ingeniero
2/11/2020 19:52:11	Masculino	Sí	Sí	Administrativo

---

2/11/2020 21:49:33	Masculino	Sí	Sí	Banca
2/11/2020 22:17:00	Masculino	Sí	No	Técnico audio visual
2/11/2020 22:51:18	Masculino	Sí	No	Profesor
2/11/2020 23:24:24	Masculino	Sí	No	Funcionario
10/1900 0:00:00	Masculino	Sí	Sí	Jefe de empresa
2/12/2020 9:51:58	Masculino	Sí	Sí	Técnico de Laboratorio
2/12/2020 9:54:37	Masculino	Sí	Sí	gestor cultural
2/12/2020 10:44:57	Masculino	Sí	Sí	Chapista
2/12/2020 18:38:42	Masculino	Sí	Sí	Programador y consultor IT
2/12/2020 19:27:53	Masculino	Sí	Sí	Abogado

Pareja con hijos	Sí	Nunca
Pareja con hijos	Sí	Casi siempre
Pareja con hijos	No	Nunca
Pareja con hijos	Sí	Nunca
Pareja con hijos	Sí	Nunca
Pareja con hijos y familiares dependientes	No	
Pareja con hijos	Sí	Casi siempre
Pareja con hijos	Sí	Siempre
Pareja con hijos	Sí	Siempre
Pareja con hijos	Sí	Casi siempre
Pareja con hijos	Sí	Siempre
Pareja con hijos	Sí	Casi nunca
Pareja con hijos	Sí	Siempre
Pareja con hijos	Sí	Casi siempre
Pareja con hijos	Sí	Nunca
Pareja con hijos	Sí	Casi siempre
Pareja con hijos	Sí	Casi nunca
Persona sola con hijos	No	Nunca
Pareja con hijos	Sí	Nunca
Pareja con hijos	Sí	Siempre
Pareja con hijos	Sí	Casi siempre
Pareja con hijos	No	
Pareja con hijos	Sí	Nunca
Persona sola sin hijos	No	Nunca
Pareja con hijos	Sí	Casi nunca
Persona sola sin hijos	No	Nunca
Persona sola sin hijos	No	Nunca
Pareja con hijos	Sí	Nunca
Pareja con hijos	No	Casi nunca
Persona sola sin hijos	No	Nunca
Pareja con hijos y familiares dependientes	Sí	Siempre

Pareja con hijos	Sí	Nunca
Pareja con hijos y familiares dependientes	Sí	Nunca
Pareja con hijos	Sí	Nunca
Pareja con hijos	No	
Pareja con hijos	Sí	Siempre
Pareja con hijos	Sí	Nunca
Pareja con hijos y familiares dependientes	No	Siempre
Persona sola con familiares dependientes	No	
Pareja con hijos	No	Nunca
Pareja con hijos	No	Nunca
Pareja con hijos	Sí	Nunca
Pareja con hijos	Sí	Siempre
Persona sola sin hijos	No	
Persona sola con hijos	Sí	Siempre
Pareja sin hijos	No	Nunca
Pareja con hijos	Sí	Casi siempre
Pareja con hijos	Sí	Siempre
Pareja con hijos	Sí	Casi nunca
Pareja con hijos	Sí	Nunca
Persona sola con hijos	Sí	Casi siempre
Persona sola con hijos	No	Nunca
Pareja con hijos	Sí	Casi nunca
Pareja con hijos	Sí	Casi siempre
Pareja con hijos	Sí	Casi nunca
Pareja con hijos y familiares dependientes	Sí	Nunca
Pareja con hijos	Sí	Siempre
Pareja con hijos	Sí	Siempre
Pareja con hijos	Sí	Casi nunca
Pareja sin hijos	No	Nunca
Pareja con hijos	Sí	Nunca
Pareja con hijos	Sí	Casi siempre

¿Qué situación se asemeja con la suya?	¿Tiene hijos menores de 18 años?	¿Les acompaña al colegio/instituto por las mañanas?
Persona sola con hijos	No	Nunca
Pareja con hijos	Sí	Nunca
Pareja con hijos	Sí	Casi nunca
Pareja con hijos	Sí	Nunca
Pareja con hijos	Sí	Siempre
Persona sola con hijos	No	Nunca
Pareja con hijos	Sí	Casi siempre
Pareja con hijos	Sí	Casi siempre
Persona sola con hijos y familiares dependientes	No	Nunca
Pareja con hijos	No	
Pareja con hijos	No	Nunca
Pareja con hijos	Sí	Casi nunca
Pareja con hijos	No	Casi nunca
Pareja con hijos	No	Casi siempre
Pareja con hijos	Sí	Nunca
Persona sola con hijos	Sí	Nunca
Pareja con hijos	Sí	Casi nunca
Pareja con hijos	No	Nunca
Pareja con hijos	Sí	Nunca
Pareja con hijos	Sí	Siempre
Pareja sin hijos	No	
Pareja sin hijos	No	Nunca
Pareja con familiares dependientes	No	Casi nunca
Pareja con hijos	Sí	Siempre
Pareja sin hijos	No	Nunca
Persona sola con hijos	No	Nunca
Pareja sin hijos	No	Nunca
Pareja con hijos	No	Nunca
Persona sola con hijos	Sí	Nunca
Pareja sin hijos	No	

Pareja con hijos	Sí	Casi nunca
Pareja sin hijos	Sí	Nunca
Pareja con hijos	Sí	Casi siempre
Pareja sin hijos	No	
Pareja con hijos	Sí	Casi siempre
Pareja con hijos	Sí	Siempre
Pareja con hijos	Sí	Casi siempre
Pareja con hijos	Sí	Casi siempre
Pareja con hijos	Sí	Siempre
Pareja con hijos	Sí	Casi nunca



Si ha contestado casi nunca o nunca, puede explicar por qué

Pq son mayores de edad

Entro al trabajo antes que ellos.

Por qué son responsables para ir solos al cole, pero si hay tráfico o mal tiempo, no me importa llevarlos

Aunq podría hacerlo me supone alargar la salida lo q prefiero no hacer para estar por las tardes con mis hijos

Va él solo en transporte público

Les lleva el padre

Por trabajo

Por no tengo tiempo y entro antes a trabajar . Los hijos comienzan más tarde

Van en bus

Los dejo en la ruta del colegio.

Antes le acompañaba siempre, ahora son mayores. El peque cumple 17

Son mayores

Va sola

Viven independientes

Sólo a los nietos 1 día a la semana y siempre que alguno este en fermo

Ya son mayores, antes lo hacía siempre

No tengo hijos

Me coincide con mi hora de entrada y ya es mayor de edad

Ya tiene 16 años y va sola. Cuando era mas pequeña siempre la acompañaba.

Es mayor  
Van en metro  
Porque tiene 16 años y va andando. Esta muy cerca de casa

Entro más pronto

No tengo hijos

Porque son mayores de 18 años.  
Son mayores

Por mi horario laboral  
Van ellos en bici al cole

Son mayores  
Entro a trabajar antes que ellos

Las lleva mi marido  
Horario trabajo no compatible

Mi jornada laboral empieza antes que el colegio de mis hijos  
No tengo hijos  
Trabajo

Trabajo a esa hora

Son mayores de 18

Porque tiene 16 años y va andando. Esta muy cerca de casa

Va mi pareja

Entro antes a trabajar

Ya van solos

Les lleva mi pareja

Porque no procede

Horarios incompatibles

Entro a trabajar antes de la hora de entrada al colegio. Viajo varios días a la semana

Le lleva mi esposa

Tengo que ir a trabajar

Falta tiempo

Trabajo

Estoy trabajando

No coinciden los horarios

¿Les va a recoger por las tardes al colegio/instituto?	Si ha contestado casi nunca o nunca, ¿puede explicar a qué se debe?
Nunca	Pq son mayores de edad
Nunca	Salgo más tarde que ellos
Nunca	Porque mi horario laboral no lo permite, y son responsables para volver a casa sólo
Casi siempre	
Siempre	
Nunca	Va él en transporte público
Siempre	
Casi siempre	
Nunca	
Nunca	
Siempre	
Casi nunca	Porque mi trabajo no me lo permite
Casi nunca	Motivos de trabajo
Nunca	Van en bus
Nunca	Llegan antes del colegio que yo del trabajo
Casi nunca	Por lo mismo que la anterior
Nunca	Son mayores
Casi nunca	Horario incompatible
Casi nunca	No llego
Nunca	
Nunca	Viven independientes
Casi siempre	
Siempre	
Nunca	
Nunca	Ahora son mayores pero desde los 12 volvían solas
Nunca	No tengo hijos
Nunca	Es mayor de edad.
Nunca	Me remito a la respuesta anterior

Nunca	Es mayor
Casi nunca	Vuelven en metro
Nunca	Porque viene solo esta cerca de casa y tiene 16 años
Siempre	
Casi siempre	
Siempre	
Nunca	
Nunca	Son mayores
Siempre	
Nunca	
Siempre	
Siempre	
Casi nunca	Por mi horario laboral
Casi nunca	Regresan en bici
Nunca	No puedo. Vuelve con amigas
Nunca	Mayores
Siempre	
Nunca	Incompatible con mi horario laboral
Siempre	
Casi siempre	
Casi siempre	
Casi nunca	Horario de salida
Casi siempre	
Nunca	No tengo hijos
Siempre	
Casi siempre	

Casi nunca	Trabajo a esa hora
Casi siempre	
Nunca	Son mayores de 18
Nunca	Porque viene solo esta cerca de casa y tiene 16 años
Casi nunca	Regresan solos
Casi siempre	
Casi nunca	Trabajo
Siempre	
Casi nunca	Horario
Siempre	
Casi nunca	Salgo más tarde de trabajar
Casi nunca	Por el horario de mi trabajo
Nunca	Incompatible con mi horario laboral
Casi nunca	Vuelven solos y sólo recojo al pequeño cuando tiene extraescolares
Siempre	
Siempre	
Nunca	Porque no procede
Nunca	Hotrarios
Siempre	
Casi nunca	incompatibilidad de horario laboral
Nunca	
Nunca	Salgo de trabajar después de su salida del colegio y viajo varios días a la semana
Casi siempre	20 años
Nunca	
Nunca	Por lo mismo
Casi nunca	Hijo mayor
Nunca	Soy jubilado. Mis hijos son mayores
Nunca	Incompatibilidad horario laboral
Casi nunca	
Siempre	Trabajo
Siempre	
Casi siempre	
Siempre	
Casi nunca	horario laboral
Casi siempre	
Casi siempre	
Casi nunca	Salgo muy tarde

¿Puede revisar los deberes diarios de sus hijos?

Nunca

Casi nunca

Nunca

Casi siempre

Casi siempre

Nunca

Casi siempre

Casi siempre

Si ha contestado casi nunca o nunca, ¿podría explicar por qué?

Pq son mayores de edad

Son autonomos

Creo q deben ser responsables con sus deberes, además, no tendría tiempo para

Porque tiene 20 años.

Nunca

Casi siempre

Casi nunca

Casi siempre

Casi nunca

Casi nunca

Casi nunca

Nunca

Casi nunca

Nunca

Pues por lo mismo , mi horario laboral apenas me lo permite

Lo hace mi marido

Cuando vuelvo del trabajo es tarde y queda poco tiempo antes de ir a dormir.

Cuando han necesitado ayuda se la he orestado, ahora son independientes

No tengo tiempo

Es autónoma y buena estudiante

No tienen

Nunca

Casi nunca

Casi siempre

Nunca

Nunca

Nunca

Casi nunca

Nunca

Ya son mayores

Cuando no puede su madre

Son mayores, antes lo hacía siempre

No tengo hijos

Cuando ha sido pequeña lo hacía. Ahora me gusta que ella misma sepa en qué h:

Porque ya tiene 18 años

Siempre	
Casi nunca	Les hago responsables de sus propios actos y deberes
Siempre	
Casi siempre	
Casi siempre	
Casi siempre	
Nunca	
Nunca	Son mayores
Casi siempre	
Casi siempre	
Nunca	No tengo por qué
Siempre	
Casi siempre	
Casi nunca	Porque tienen una edad en la que los pueden hacer solos
Casi siempre	
Nunca	Mayores
Casi siempre	
Casi siempre	
Casi siempre	
Casi siempre	
Casi nunca	Poder puedo pero no lo suelo hacer. Con la pequeña si me lo pide le ayudo a orga
Casi siempre	
Siempre	
Nunca	No tengo hijos
Siempre	
Casi siempre	



Casi siempre

Nunca  
Siempre  
Casi siempre

No tienen deberes

Casi siempre  
Casi nunca  
Siempre  
Casi nunca  
Siempre  
Casi nunca  
Casi nunca  
Casi siempre  
Casi siempre  
Siempre  
Casi siempre  
Nunca  
Siempre  
Siempre  
Casi nunca

Llego tarde

Horario

Cuando llego a casa casi siempre ya es la hora de dormir para ellos  
Por lo tarde que llego a casa de trabajar

Porque no procede

reparto de tareas en la casa

Casi nunca  
Nunca  
Casi siempre  
Nunca

Viajo varios días a la semana  
20 años

Casi siempre  
Casi nunca  
Nunca  
Casi nunca

Hijo mayor  
Soy jubilado. Mis hijos son mayores  
Horario trabajo

Casi nunca  
Siempre  
Casi nunca

Trabajo

No estoy de acuerdo con los deberes

Casi siempre  
Casi nunca  
Casi siempre  
Casi siempre  
Casi siempre  
Casi nunca

De momento son pequeñas y no tienen deberes  
falta de tiempo

Salgo muy tarde

¿Tiene personas dependientes a su cargo?	¿Cuántas?	
No	NA	
No		
No	Cero	
No		
Sí		1
No		
No		
Sí	Una	
No		
No		
No		
No	No tengo a nadie que me apoye y hago todo sola también los deberes caseros	
No		
No		
No		
No		
No		
No		
No		
No		
No	No totalmente pero atiendo con mis hermanas a mi padre	3
Sí		
No		
No		
No		0
No		
No		
No		

No  
No  
No  
No  
No

Una

No  
No  
No  
No  
No  
No  
No  
No  
No  
No  
Sí  
No  
No  
No  
No  
No  
No  
No  
Sí  
No  
No  
No  
No  
No  
No  
Sí

Ninguna

No  
No  
No  
No  
No  
No  
Sí  
No  
No  
Sí

¿Se hace cargo del cuidado y de la atención de éstas?	¿Se encarga de hacer las tareas del hogar?	¿Hace la compra?
No	Siem pre	Siempre
No	Casi siem pre	Siempre
No	Casi siem pre	Siempre
	Casi siem pre	Casi nunca
No	Casi nunca	Casi siempre
Sí	Casi siem pre	Casi siempre
	Siem pre	
Sí	Siem pre	Siempre
Sí	Casi siem pre	Siempre
	Siem pre	Siempre
No	Casi nunca	Siempre
	Casi siem pre	Siempre
No	Nunca	Nunca
No	Casi nunca	Casi nunca
No	Casi nunca	Casi nunca
No	Casi nunca	Siempre
	Casi siem pre	Siempre
No	Casi nunca	Siempre
	Siem pre	Siempre
	Casi siem pre	Casi siempre
No	Casi siem pre	Siempre
	Casi siem pre	Siempre
Sí	Siem pre	Siempre
No	Casi siem pre	Siempre
	Casi nunca	Siempre
No	Siem pre	Siempre
	Casi siem pre	Casi siempre
No	Siem pre	Siempre
	Siem pre	Siempre

No	Siem pre	Siem pre
Si	Siem pre	Siem pre
No	Siem pre	Siem pre
	Casi siem pre	Casi siem pre
No	Casi siem pre	Siem pre
No	Casi siem pre	Siem pre
Si	Casi siem pre	Casi siem pre
	Siem pre	Siem pre
Si	Siem pre	Casi siem pre
No	Siem pre	Siem pre
	Siem pre	Siem pre
No	Casi siem pre	Siem pre
No	Casi nunca	Casi nunca
No	Casi siem pre	Casi siem pre
No	Casi siem pre	Siem pre
	Casi siem pre	Casi siem pre
No	Casi siem pre	Siem pre
	Siem pre	Siem pre
		Casi nunca
Si	Casi nunca	Casi nunca
No	Nunca	Casi nunca
	Siem pre	Casi siem pre
Si	Siem pre	Siem pre
	Casi nunca	Casi siem pre
	Casi nunca	Casi siem pre
	Casi siem pre	Casi nunca
No	Siem pre	Siem pre
	Casi siem pre	Casi siem pre
	Casi siem pre	Casi siem pre



En el caso de que viva en pareja, ¿considera que ésta se corresponsabiliza de las tareas del hogar? ¿Cuántas horas del día dedica al trabajo?

	10
Sí	10
Sí	8
Sí	7
Sí	5
	7
No	2
Sí	9
	10
Sí	10
No	9
No	8
No	5
Sí	9
Sí	8
No	9
Sí	10
Sí	12
No	8
Sí	7
	7
Sí	5
No	8
No	8
No	12
No	12
Sí	8
Sí	8
No	9
No	7

Si	8
Si	9
Si	9
Si	9
No	7
Si	9
Si	6
	7
Si	6
Si	8
No	4
No	7
Si	6
Si	8
Si	8
Si	9
No	4
Si	8
Si	8
	5
	6
No	7
Si	10
No	6
Si	8
No	8
No	7
Si	8
Si	8
Si	9
Si	7
Si	6
No	8
Si	8
Si	9
No	8
No	7
Si	8
Si	10
Si	7
Si	11
Si	5
No	12
No	10
Si	10
Si	5
Si	7
Si	7
	9
Si	8
No	6
Si	8
Si	10
Si	12
	8
	8
	8
Si	6
No	8
	8
Si	10
Si	10
	9
Si	12



Sí	10
Sí	8
Sí	5
Sí	8
No	6
Sí	8
Sí	8
Sí	9
Sí	8
No	14

¿Cuántas horas del día dedica al hogar?	¿Cuántas horas del día dedica a su familia?	¿Cuántas horas del día dedica para sí?
2	1	0,5
2	2	0
3	5	1
1	8	1
1	6	1
2	3	2
6	5	1
3	3	1
0	0	0
1	2	1
2	10	4
4	8	0
20	10	0
1	1	1
1	2	1
1	3	1
2	3	1
1	1	1
2	2	1
2	4	1
0	0	0
2	2	2
4	4	1
2	3	1
1	2	0
0	3	1
1	3	2
22	0	2
2	0,5	0,15
4	12	2

¿Cuántas horas del día dedica al hogar?	¿Cuántas horas del día dedica a su familia?	¿Cuántas horas del día dedica para sí?
2	1	0,5
2	2	0
3	5	1
1	8	1
1	6	1
2	3	2
6	5	1
3	3	1
0	0	0
1	2	1
2	10	4
4	8	0
20	10	0
1	1	1
1	2	1
1	3	1
2	3	1
1	1	1
2	2	1
2	4	1
0	0	0
2	2	2
4	4	1
2	3	1
1	2	0
0	3	1
1	3	2
22	0	2
2	0,5	0,15
4	12	2

2  
1  
2  
2  
3  
6  
2  
2  
16  
1  
2  
0  
1  
3  
2  
2  
3  
2  
3  
2  
2  
4  
0  
1  
2  
1  
2  
0,5  
2  
1  
3  
4

4  
5  
2  
0  
2  
4  
5  
1  
24  
1  
6  
1  
2  
1  
3  
1  
4  
2  
3  
24  
2  
3  
4  
2  
3  
2  
0  
1  
8  
4

2  
1  
1  
0,5  
1  
6  
0,5  
1  
4  
0,2  
0  
0  
1  
0  
1  
1  
1  
2  
1  
0  
2  
2  
1  
3  
1  
3  
5  
2  
1  
3  
1

1  
2  
2  
2  
1  
2  
3  
4  
3  
0

2  
5  
2  
3  
4  
4  
2  
1  
3  
1

1  
1  
1  
1  
2  
0,5  
1  
0  
1  
0

¿Considera que le es fácil compatibilizar su vida laboral con la familiar y personal?

Tengo mucha dificultad

Tengo bastante dificultad

A veces

Sí bastante

A veces

A veces

Sí bastante

A veces

A veces

Tengo bastante dificultad

Tengo bastante dificultad

A veces

Tengo mucha dificultad

Sí bastante

A veces

Tengo bastante dificultad

A veces

Tengo bastante dificultad

A veces

A veces

Tengo bastante dificultad

Sí bastante

Tengo bastante dificultad

A veces

Tengo bastante dificultad

Tengo mucha dificultad

Sí bastante

Sí bastante

Sí bastante

A veces

A veces  
Tengo mucha dificultad  
Tengo bastante dificultad  
A veces  
Tengo bastante dificultad  
A veces

Sí bastante  
A veces

Tengo bastante dificultad  
Tengo bastante dificultad  
Tengo bastante dificultad  
A veces  
A veces  
Sí bastante  
A veces  
A veces  
Sí bastante  
A veces  
Sí bastante  
Tengo bastante dificultad  
A veces  
Tengo bastante dificultad  
A veces  
A veces  
Tengo mucha dificultad  
Tengo mucha dificultad  
A veces  
Tengo bastante dificultad  
A veces

A veces  
Sí bastante  
Sí bastante  
Tengo bastante dificultad  
A veces  
A veces  
A veces  
Tengo mucha dificultad  
A veces  
A veces  
Tengo bastante dificultad  
Tengo mucha dificultad  
Tengo bastante dificultad  
A veces  
Sí bastante  
Sí bastante  
A veces  
A veces  
Tengo bastante dificultad  
Sí bastante  
Sí bastante  
A veces  
Tengo bastante dificultad  
A veces  
A veces  
Sí bastante  
Sí bastante

A veces

Tengo mucha dificultad

Tengo mucha dificultad  
A veces  
A veces  
A veces  
A veces  
A veces  
A veces  
Tengo bastante dificultad  
Sí bastante  
Tengo mucha dificultad

En el caso de no resultarle completamente fácil, ¿podría decir por qué?

Pq el trabajo dentro y fuera de casa absorbe mi vida

Trabajo inestable

Aunque en el trabajo tengo gran facilidad, cuando tienes reuniones y plazos de entrega es difícil adaptar el horario a los pequeños

Porque dejé el Trabajo real me jove freelance y Trabajo muy poco a cambio de llevar la casa y los niños

Por la propia situación laboral.

Mucho trabajo por falta de empleados a mi cargo

Exigencias externas

No me queda tiempo para pensar en mi

Falta de tiempo. Esta descompensada el tiempo que dedico a mi trabajo (mucho) con el que dispongo para mi vida familiar (poco)

A veces la jornada laboral es muy larga

Trabajo y he trabajado muchas horas

Exceso de obligaciones

Vacaciones, horarios, enfermedades...

Horarios del trabajo

Los nietos y los mayores dependientes requieren mucha atención y las parejas jóvenes no llegan a todo. Los abuelos muchas veces no lle

Porque no hay más horas

Porque es imposible con el horario laboral y el tiempo que se pierde en desplazamientos. Los sueldos bajos que no posibilitan contratar a

Por la cantidad de cosas a hacer  
Me faltan horas al día  
Por tiempo  
Demasiado trabajo  
Por falta de tiempo

Demasiadas tareas

Falta de tiempo  
No se asemejan los horarios de los adultos con los del cole

El trabajo es prioritario

Falta de tiempo

No llego a hacer todo lo que hace falta y me agobia  
Son muchas obligaciones diarias

Problemas cuando mi hijo se pone malo o para poder hacer cosas fuera del horario escolar por tener que estar con mi hijo  
Trabajos exigentes y estresantes con horarios incompatibles. Nada de tiempo para el autocuidado  
Por trabajo  
No tengo tiempo para disfrutar de mi familia ni tiempo para mí misma.



Por tiempo

Educación patriarcal

Porque son muchas las tareas y quehaceres derivados de nuestra rutina: actualmente no trabajo pero dedicó 8 horas diarias al estudio de Trabajo

Tuve que coger una reducción de jornada. No eran compatibles los horarios

Horario largo de trabajo

Porque el trabajo es muy exigente, no solo de presencia, sino también de preocupación

Los trabajos no siempre tienen en cuenta las necesidades familiares

flexibilidad por parte de mi pareja

Exigencias laborales

Jornadas largas de trabajo y viajes

Demasiadas tareas por hacer

Porque al ser un contrato a media jornada tengo tiempo al llegar a casa para dedicárselo al resto de menesteres.

Horario trabajo y muchas obligaciones

Los horarios del trabajo son asimétricos a los escolares

Siempre se puede mejorar

Porque no siempre me coincide poder estar con ellas y tenemos que ir de los abuelos

Terminando de trabajar a las 20:00 yo y mi pareja es imposible conciliar nada con dos niñas de 6 años y 4 meses, cena ducha y poco más

Acabar tarde en el trabajo

Muchas horas de trabajo







Sí  
Sí  
Sí

Sí  
Sí  
Sí  
Sí  
Sí  
Sí

Si ha hecho usted uso de alguna de estas medidas que contempla la ley, ¿podría seleccionar cuáles?

Reducción de jornada laboral por motivos familiares

Suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, Permiso de maternidad/paternidad adopción o acogimiento

Permiso de maternidad/paternidad adopción o acogimiento, Permiso por lactancia, Excedencia para el cuidado de hijos

Permiso de maternidad/paternidad adopción o acogimiento, Permiso por lactancia, Reducción de jornada laboral por motivos familiares

Permiso de maternidad/paternidad adopción o acogimiento

Permiso de maternidad/paternidad adopción o acogimiento, Permiso por fallecimiento de familiares

Permiso de maternidad/paternidad adopción o acogimiento

Permiso de maternidad/paternidad adopción o acogimiento, Permiso por lactancia

Permiso de maternidad/paternidad adopción o acogimiento

Permiso de maternidad/paternidad adopción o acogimiento, Permiso por fallecimiento de familiares, Reducción de jornada laboral por motivos familiares, Excedencia p.

Permiso por lactancia, Permiso por fallecimiento de familiares

Permiso de maternidad/paternidad adopción o acogimiento

Suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, Permiso de maternidad/paternidad adopción o acogimiento, Permiso por lactancia, Reducción de jornada labor.

Permiso de maternidad/paternidad adopción o acogimiento

Reducción de jornada laboral por motivos familiares

Permiso de maternidad/paternidad adopción o acogimiento

Permiso de maternidad/paternidad adopción o acogimiento

Permiso de maternidad/paternidad adopción o acogimiento, Excedencia para el cuidado de hijos

Suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, Permiso de maternidad/paternidad adopción o acogimiento, Permiso por fallecimiento de familiares, Excedenci

Permiso de maternidad/paternidad adopción o acogimiento, Permiso por fallecimiento de familiares

Reducción de jornada laboral por motivos familiares

Permiso de maternidad/paternidad adopción o acogimiento

Permiso por fallecimiento de familiares



Permiso de maternidad/paternidad adopción o acogimiento  
Permiso de maternidad/paternidad adopción o acogimiento  
Permiso de maternidad/paternidad adopción o acogimiento

Excedencia para el cuidado de hijos  
Reducción de jornada laboral por motivos familiares  
Permiso de maternidad/paternidad adopción o acogimiento  
Permiso de maternidad/paternidad adopción o acogimiento, Permiso por lactancia, Permiso por fallecimiento de familiares

Si no las había usado nunca, ¿por qué no lo ha hecho?

No he tenido que utilizarlas  
No puedo permitirme prescindir de una parte o de la totalidad de mi sueldo

No he tenido que utilizarlas  
No sabía de su existencia

para el cuidado de hijos  
No puedo permitirme prescindir de una parte o de la totalidad de mi sueldo

al por motivos familiares  
La empresa no me informó  
Temor por si afecta negativamente a mi carrera profesional  
No puedo permitirme prescindir de una parte o de la totalidad de mi sueldo  
No he tenido que utilizarlas

No he tenido que utilizarlas

para el cuidado de hijos  
No he tenido que utilizarlas

No he tenido que utilizarlas

No puedo permitirme prescindir de una parte o de la totalidad de mi sueldo

No he tenido que utilizarlas  
No puedo permitirme prescindir de una parte o de la totalidad de mi sueldo

No he tenido que utilizarlas  
No puedo permitirme prescindir de una parte o de la totalidad de mi sueldo

No he tenido que utilizarlas  
al por motivos familiares  
miliars, Excedencia para el cuidado de hijos

No he tenido que utilizarlas

No he tenido que utilizarlas  
hijos

Temor por si afecta negativamente a mi carrera profesional  
hijos  
No he tenido que utilizarlas

No he tenido que utilizarlas  
No he tenido que utilizarlas

No puedo permitirme prescindir de una parte o de la totalidad de mi sueldo

Temor por si afecta negativamente a mi carrera profesional



¿Qué medidas adicionales ha implementado su empresa?

Permisos por periodos de adaptación de los pequeños en el cole, permisos cuando los pequeños tienen día no lectivo en cole,  
Ninguna

No se  
Ninguna

Ninguna

Ninguna  
Están limitando el horario de la jornada

Ninguna

Hay muchas pero no todo el mundo o en todas las áreas se puede solicitar, y acaba con tu carrera profesional  
Horario flexible, opción de trabajar desde casa

Cero

Teletrabajo. 1 vez por semana. Mu y efectivo  
Ninguna

Adaptar mi horario, aunque en la actualidad soy profesional independiente

Ninguna

Conciliación hijos menores  
Teletrabajo

Es empresa pública que se acoge a la ley exclusivamente  
Reducción de la jornada cuando se ha podido

Más flexibilidad, teletrabajo  
Flexibilidad horaria

Ninguna

Ya no estoy en esa empresa, me despidieron al tener a mi hijo (tenía contrato por obra)  
Cheque guardería, jornada intensiva en verano (julio y agosto) y trabajar desde casa un día a la semana  
Horas médicas para acompañamiento de descendientes y ascendientes

Ninguna

.ninguna

Horario flexible

Flexibilidad en el horario a veces para poder atender asuntos laborales

Flexibilidad horaria

Ninguna

0

Flexibilidad horario para acudir a médicos con los hijos... etc. Posibilidad de teletrabajo

Ninguna

Ninguna. Pero como el horario es flexible puedo entrar y salir más tarde o más temprano dependiendo de mi vida personal.  
Programa prueba de teletrabajo y bastante facilidad para entrada/salida/repartir horas...

Ninguna

Jornada a la carta

Horas de atención años en edad escolar

Ninguna

ninguna

Ninguna

Algo de flexibilidad en la entrada con salida

¿Añadiría alguna? ¿Cuáles?

Creo. Se deben adoptar las medidas de manera conjunta para el padre y la madre flexibilizando horarios y permitiendo el teletrabajo

Sustitución legal y remunerada en el trabajo por otra persona durante el periodo de ausencia

Apoyar económicamente el cuidado de hijos menores para poder trabajar de lleno , no teniendo ni fin familiar ni cuidadora que apoye a la familia si esta tiene que trabajar  
Flexibilidad horaria en el cumplimiento de las obligaciones laborales

Educación a sus directivos para normalizar la necesidad de conciliar vida familiar y profesional.  
Posibilidad de trabajar desde casa

No, porque no puedo solicitarla aunque la hubiera  
Guarderías en cada empresa o subvencionadas por la empresa

Respetar los horarios, plaza de parking para sus empleados, sueldos mas altos.

Tengo mucha flexibilidad

Teletrabajo o jornada continua

Flexibilidad para acompañamiento a los hijos, por ejemplo, al médico.

Prohibir horarios de reunión a partir de las 7:00 de la tarde

Horarios más flexibles Facilidades para dger excedencia

-

Más flexibilidad horaria y guardería en el trabajo. No penalizar las reducciones de jornada con promociones por valía y no por horario  
Acompañamiento pareja

Conciliación real

Guardería

Posibilidad de más flexibilización horaria de forma habitual.

Yo creo que si el puesto lo permite la flexibilidad de horarios sería fundamental.

Sistematizar más el teletrabajo.

Teletrabajo

Horarios flexibles, trabajo desde casa

Teletrabajo

Horas por cuidados de niños

Permitir tener una bolsa de horas para el cuidado de hijos y facilidades para cambiar turnos o posibilidad de ir a turno fijo en empresas con turno rotatorio. Eliminar de l:

Jornada continua

Permitir jornada continua, mayor flexibilidad, teletrabajo, apagado de la luz una hora después de la hora oficial de salida, jornadas familiares en la empresa, etc.