



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE
SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

**Las políticas de conciliación laboral y familiar
en España: Análisis de los trabajadores con
hijos a su cargo**

Presentado por Teresa Martínez Galán

Tutelado por Juan Carlos Frechoso Remiro

Soria, diciembre de 2018

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

RESUMEN:

El presente trabajo fin de grado se centra en el estudio de la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores, en concreto, de aquellos con hijos a su cargo. La conciliación de la vida laboral y familiar representa hoy uno de los mayores retos de la agenda política española. En los últimos años se ha avanzado mucho en materia de conciliación en España, pero, ¿realmente llega a integrar la vida profesional y familiar de las personas de manera efectiva? A pesar de los avances, tanto en derechos de conciliación como en políticas familiarmente responsables, puede demostrarse que las actuales políticas de conciliación, públicas y privadas, no integran de manera real y efectiva la vida profesional y familiar de trabajadores, mujeres y hombres, con hijos a su cargo.

En la actualidad, en España, la existencia de hijos y el cuidado de los mismos continúa siendo un obstáculo en el desarrollo de la carrera profesional de los trabajadores. Este efecto negativo se observa especialmente en el caso de las mujeres, puesto que son ellas quien sacrifican con más frecuencia su vida profesional, bien por medio de permisos retribuidos o bien por permisos no retribuidos.

PALABRAS CLAVE: conciliación laboral y familiar, políticas de conciliación laboral y familiar, derechos de conciliación, políticas familiarmente responsables, España.

ABSTRACT:

The present final degree project is based on the family-work reconciliation of employees, especially targeted at those who have children. Nowadays, family-work reconciliation policies represent one of the greatest challenges on the Spanish policy agenda. There has been significant progress regarding this issue, but, do reconciliation policies of this type integrate in a real and efficient way professional and family lives? Despite the improvements in the area of public policies regarding parental leaves and family-friendly policies in companies, it can be shown that the current public and private family policies do not integrate in a real and efficient way professional and family life of workers with children in their care

At present, in Spain the existence of children and childcare remains an obstacle in terms of workers' career development. This negative effect is especially observed in women due to the fact that they are the ones who sacrifice more often their professional life by means of paid leaves or unpaid leaves.

KEYWORDS: work-family reconciliation, family policies, parental leaves, family-friendly policies, Spain.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
1. Concepto de conciliación de la vida laboral y familiar.....	3
2. La conciliación en los textos normativos.....	4
3. Los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.....	6
3.1. Los permisos retribuidos	7
3.2. Los permisos no retribuidos	11
4. Las políticas de conciliación en la empresa.....	13
5. La situación laboral de los trabajadores con hijos a su cargo en España..	16
6. Análisis de los derechos de conciliación laboral y familiar.....	24
6.1. Análisis de los permisos retribuidos por cuidado de hijos	24
6.2. Análisis de los permisos no retribuidos por cuidado de hijos	29
7. Análisis de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en las empresas españolas	30
CONCLUSIONES Y REFLEXIONES	34
FUENTES LEGISLATIVAS Y JURISPRUDENCIALES	40

INTRODUCCIÓN

La conciliación de la vida laboral y familiar representa hoy uno de los mayores retos de la agenda política española. Si bien es cierto que, en los últimos años, se ha avanzado mucho en esta materia, en España la sociedad todavía se enfrenta a múltiples conflictos originados por no poder conciliar de manera adecuada la actividad laboral y la vida familiar. Ejemplos de estos conflictos son: la insatisfacción laboral y la falta de motivación, el absentismo laboral, el estrés y el síndrome de *burnout*, la falta de dedicación del tiempo necesario a los hijos, el aumento de las discusiones familiares, los daños en la imagen corporativa de la empresa, el incremento de la brecha salarial de género e, incluso, dificultades en el desarrollo de la carrera profesional de los trabajadores, especialmente de las mujeres. Todo ello desemboca en consecuencias negativas en los diferentes aspectos de la vida de los trabajadores, pero también genera problemas para las empresas, relacionados con su responsabilidad social corporativa, la falta de compromiso con sus trabajadores y el descenso de su productividad.

En nuestra sociedad, la necesidad de conciliar el trabajo con la familia se presenta en muy diversas situaciones como son: el cuidado de adultos enfermos, de mayores, de incapacitados y, por último, el cuidado de los hijos. Cuando hablamos del cuidado de los hijos, no solo nos referimos a los recién nacidos y a los niños enfermos, sino también a todos aquellos que, por motivos de su edad, es recomendable que pasen más tiempo con sus padres. La conciliación laboral y familiar de trabajadores con hijos a su cargo es especialmente importante, ya que es una política con efectos a largo plazo, puesto que padres e hijos contribuyen a la construcción de una sociedad basada en la calidad de vida de las personas. De esta manera, la mayor dedicación de tiempo a los hijos ayuda a consolidar estrechos y duraderos vínculos afectivos y colabora en la creación de un entorno favorable para la educación de los hijos. En definitiva, se trata de que los trabajadores con hijos a su cargo puedan vivir en un entorno de armonía, el cual les permita dedicar el tiempo requerido o deseado a sus hijos sin que ello repercuta de manera negativa al desarrollo de su carrera profesional.

Con el fin de poder integrar la vida laboral y familiar de los trabajadores con hijos a su cargo, el Gobierno establece una serie de políticas públicas de conciliación entre las cuales es importante destacar los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar, puesto que establecen la normativa básica y necesaria en esta materia. Debido a que esta normativa básica no es suficiente en muchos casos, es relevante estudiar también la perspectiva empresarial, basada en las denominadas políticas familiarmente responsables, ya que estas son quienes deben ampliar la normativa estatal básica formulada por nuestro Gobierno para alcanzar una conciliación real y efectiva de la vida laboral y familiar. Las empresas han de tener una buena cultura de conciliación, de manera que consideren a la familia como un *stakeholder* más, es decir, como otro agente adicional interesado en la buena marcha de su compañía.

En este trabajo fin de grado se estudiará en profundidad la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores, mujeres y hombres, con hijos a su cargo. Nos centraremos en los derechos de conciliación y las políticas de conciliación llevadas a cabo por las empresas españolas y de su correspondiente análisis. El objetivo principal que se pretende lograr es comprobar si las políticas de conciliación, públicas y privadas, en España integran de manera real y efectiva la vida profesional y familiar de los trabajadores, en concreto, de aquellos con hijos a su cargo.

Para alcanzar el objetivo principal se plantean los siguientes objetivos secundarios: a) caracterizar la actual normativa jurídica referente a la conciliación laboral y familiar en España, b) analizar si existen desigualdades entre los distintos permisos parentales, c) detectar las diferencias existentes entre el tiempo que trabajadores y trabajadoras dedican al trabajo no remunerado de cuidado de hijos y al trabajo remunerado o empleo principal, d) investigar si los hijos afectan al desarrollo de la carrera profesional de los padres y madres, e) analizar la solicitud y extensión de los permisos para el cuidado de hijos entre mujeres y hombres y f) comprobar si las empresas fomentan la conciliación de la vida laboral y familiar, más allá de los derechos estipulados por la normativa básica estatal.

La metodología empleada para alcanzar estos objetivos se divide esencialmente en dos partes: la revisión documental y normativa necesaria para conocer los aspectos teóricos de la conciliación laboral y familiar de los padres trabajadores y el análisis estadístico de tipo descriptivo de las medidas conciliadoras desarrolladas en nuestro país tanto desde el ámbito público como desde el privado.

Para la revisión documental y normativa, se ha partido de un estudio bibliográfico elaborado a través de diferentes fuentes, entre las cuales se incluyen libros, normativa laboral, jurisprudencia, artículos científicos, noticias periodísticas, informes y enlaces web. El análisis estadístico se ha basado en fuentes oficiales como el Instituto Nacional de Estadística (INE), el Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) o el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, entre otros. Además, nos hemos apoyado en otras fuentes secundarias, debido en ocasiones a la falta de información oficial, como son los estudios realizados por la Fundación Másfamilia o la Asociación Española de Directores de Recursos Humanos (AEDRH).

La memoria se ha estructurado en siete apartados. En primer lugar, se comienza conceptualizando la conciliación de la vida laboral y familiar para pasar, en un segundo apartado, a analizar la evolución de la misma en los textos normativos. Posteriormente, en los apartados tercero y cuarto, se estudian exhaustivamente los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar y las políticas de conciliación desarrolladas por las empresas españolas, también conocidas como políticas familiarmente responsables. Mediante datos estadísticos, se investiga a cerca de la situación laboral de los trabajadores, mujeres y hombres, con hijos a su cargo y de qué manera el cuidado de los mismos, o simplemente la

existencia, puede repercutir en su carrera profesional. Esto conduce a estudiar, en un sexto apartado, de qué manera los trabajadores españoles hacen uso de los derechos de conciliación para integrar su vida profesional y familiar, y a determinar, en el séptimo apartado, cuál es la perspectiva empresarial en este mismo tema.

Las conclusiones y reflexiones que siguen a estos contenidos expresan los principales resultados de este trabajo fin de grado.

Finalmente, las fuentes de información consultadas para la elaboración de este trabajo son recogidas en las referencias bibliográficas y en las fuentes legislativas y jurisprudenciales.

1. Concepto de conciliación de la vida laboral y familiar

La expresión “conciliación de la vida laboral y familiar” aparece por primera vez en el Plan de Acción Social de la Comunidad Económica Europea del año 1974, el cual indica que la Comunidad se compromete a “asegurar que las responsabilidades de todos los afectados puedan ser conciliadas con sus aspiraciones laborales” (Fernández-Crehuet, 2016: 18).

Los programas comunitarios para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se inician en los años ochenta del siglo pasado, momento en que la mujer comienza a incorporarse al mercado laboral. Tanto el I Programa (1981-1985), como el II Programa (1986-1990), suponen, por un lado, el reparto del trabajo remunerado fuera del ámbito doméstico y, por otro lado, el trabajo familiar no remunerado, condición necesaria para la igualdad de mujeres y hombres. Posteriormente, en 1989, a través de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, se vuelve a tratar el concepto de conciliación en los textos de la CEE. En esta ocasión se abandona el lenguaje del reparto del trabajo y es sustituido por el lenguaje de la conciliación que actualmente conservamos.

De esta manera, hoy entendemos por conciliación de la vida laboral y familiar una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Fundación Mujeres, 2010). Se habla concretamente de una nueva forma de cooperación entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida familiar y laboral (Moya, Pacheco y Díaz, 2008). Su fin, según indica la Fundación Mujeres (2010: 4) es conseguir una “nueva organización del sistema social y económico donde tanto mujeres como hombres puedan hacer compatibles distintas facetas de su vida”, como son el empleo y la familia.

Desde el punto de vista empresarial, se trata de una herramienta de gestión básica de los recursos humanos, ya que ofrece la posibilidad de aprovechar el potencial de trabajadores mediante la implantación de medidas de compatibilización de la vida laboral y familiar.

En conclusión, conciliar es “mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal”, aclara el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social (n.d.).

2. La conciliación en los textos normativos

La conciliación, como ya se ha indicado anteriormente, apareció por primera vez en la normativa europea en los años ochenta. Pero no fue hasta los años noventa, con la entrada en vigor del Tratado de la Unión Europea, también llamado Tratado de Maastricht (TUE/1992), cuando las políticas europeas de conciliación tuvieron un gran impulso. La integración de la vida profesional, personal y familiar se convirtió en un punto clave de la agenda política europea. El *Libro Blanco sobre Política Social Europea* fue un gran avance para la Unión de 1994. La Comisión Europea (1994) recomendó la aprobación de directivas en el campo del empleo parcial, así como la implementación de “una directiva marco que cubra los temas de la conciliación de la vida profesional y familiar”, con el objetivo de “facilitar la plena incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo”¹. Adicionalmente, la integración en la Unión Europea de Finlandia, Suecia y Austria en 1995, países que estaban más avanzados en políticas de conciliación, supuso otro progreso significativo en esta materia.

En España, las políticas de conciliación, al igual que otras muchas políticas sociales y públicas, han sido implementadas de manera más tardía y residual que en la mayoría de estados miembros de la Unión Europea (Navarro, 2007). La Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores² ya introducía algunas medidas de flexibilidad, cuya finalidad era mejorar la productividad de las empresas, pero dejando de lado la igualdad de género y la conciliación.

La conciliación de la vida familiar y laboral se trató por primera vez en nuestro país en el año 1999 al aprobarse la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras (en adelante, LCVFL). Esta ley tenía como finalidades, “trasladar de forma completa al ordenamiento jurídico español la normativa de la Unión Europea e incrementar los niveles mínimos de protección que las directivas comunitarias en esta materia preveían” (Directiva 1992/85/CEE, sobre la protección de la mujer trabajadora embarazada, y Directiva 1996/34/CEE, sobre permisos parentales), expresa Fernández-Crehuet (2016: 29).

La LCVFL introdujo una serie de reformas fundamentales para el desarrollo de una cultura conciliadora, entre las cuales caben mencionar las reformas de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y otras modificaciones legislativas de ámbito social y laboral. Se concedió el permiso para la reducción de la jornada laboral por motivos familiares en casos concretos, otorgando la excedencia laboral por cuestiones familiares, como la maternidad. La nulidad del despido laboral por razones de discriminación de sexo también fue regulada, además de

¹ Referencias citadas por Fernández-Crehuet (2016: 20)

² Derogada y modificada por el 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.

progresar en el sistema de bajas por maternidad y paternidad, a través del cual se permitía al padre la posibilidad de disfrutar de diez semanas de las dieciséis estipuladas por la Ley de maternidad (Gracia y Bellani, 2010).

Estamos ante una ley homogeneizadora de una regulación dispersa, que, si bien incluye leyes de los ámbitos fiscal y civil, se asienta principalmente en normas laborales y de Seguridad Social (Arroyo, 2007).

La normativa en materia conciliadora se consideró insuficiente para lograr una cultura igualitaria y conciliadora. Por ello, en marzo de 2005, el Consejo de Ministros aprobó el *Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado*, el cual indicaba pautas dirigidas a los trabajadores públicos, para lograr una conciliación de la vida familiar, profesional y personal. Bajo la misma línea, en el mismo año, se creó el *Plan Concilia*, el cual establecía diferentes medidas para implantar un plan integral de conciliación de la vida profesional y personal en la Administración General del Estado. Se trataba de la normativa más completa y también ambiciosa aprobada hasta la fecha (Fernández-Crehuet, 2016).

El marco legal se amplió posteriormente con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificada el 27 de julio de 2013. Esta LOIEMH supuso un significativo avance en materia de conciliación, ya que “se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares”, según se expresa en la exposición de motivos III de la mencionada Ley. Además, incluye como principales novedades la prevención de conductas discriminatorias, la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad, la toma de medidas que favorezcan la igualdad en empresas a través de la negociación colectiva y la obligación de implantar planes de igualdad para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores.

A través de la LOIEMH se establecen una serie de normas específicas para favorecer directamente la conciliación de los trabajadores, como son el permiso de paternidad, las mejoras en el permiso de maternidad, la extensión de los regímenes de permisos para autónomos, la ampliación de la reducción de jornada por guarda legal, la reducción de la duración mínima de la excedencia para el cuidado de familiares y, finalmente, el reconocimiento de la posibilidad de que la excedencia por cuidado de hijo o hija pueda disfrutarse de forma fraccionada.

Ha de destacarse el *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades* (PEIO), que ha sido aprobado periódicamente por el Gobierno, en forma de PEIO 2008-2011³, PEIO 2014-2016 y PEIO 2018-2021. Este último, actualmente vigente,

³ En este plan se introduce una nueva terminología, pues se sustituye el concepto de conciliación por el de corresponsabilidad. La Organización de Mujeres de STES-I (2013: 6) define corresponsabilidad como “el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de

tiene como fin alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres y eliminar la discriminación por razón de sexo. El plan contribuye al desarrollo de los objetivos y metas expuestos en la Agenda 2030 de desarrollo sostenible, relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas.

Es importante mencionar que, aunque las condiciones básicas en materia de conciliación y corresponsabilidad siguen siendo labor del Estado, las Comunidades Autónomas tienen competencias delegadas desde 1994. Estas tienen un papel cada vez más relevante, ya que en los últimos años están creando y estableciendo una serie de planes y normas que, en diferente medida, comprenden actuaciones y medidas al respecto. Entre los planes autonómicos que incluyen medidas de conciliación de la vida profesional y familiar podemos encontrar el plan de igualdad de oportunidades, el plan de inclusión social, el plan de empleo y el plan de familia. Los planes que poseen un mayor número y variedad de actuaciones en relación a la conciliación de la vida profesional y familiar son los de igualdad de oportunidades. Asimismo, las Comunidades Autónomas elaboran leyes o decretos, que contienen un significativo número de medidas de conciliación, que se suelen desarrollar más adelante mediante normas de rango inferior (Cánovas, Aragón y Rocha, 2005).

En la actualidad, la conciliación de la vida laboral y familiar sigue siendo uno de los grandes retos de las políticas públicas de nuestro país. Se ha experimentado una evolución positiva en esta materia, guiada e influenciada por la agenda de conciliación europea, pero todavía lejos de las políticas desarrolladas por otros países europeos más desarrollados. En España, diversos partidos políticos y organizaciones continúan haciendo reformas, propuestas de ley y múltiples recomendaciones indicando la dirección que se debería seguir para lograr la igualdad real de hombres y mujeres en el ámbito del empleo y las responsabilidades familiares, de tal manera que ambas se vean integradas y los trabajadores no se vean perjudicados, ni a nivel personal y familiar, ni a nivel profesional.

3. Los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar

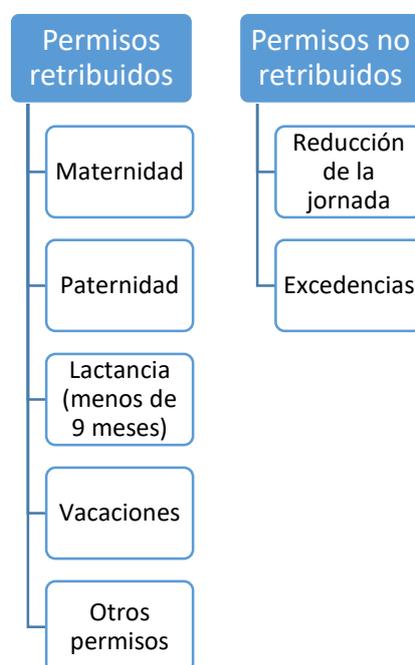
Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral son aquellos que, según el art. 44.1 LOIEMH, “se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”. La Ley en ningún momento especifica cuáles son tales derechos, asumiendo que son conocidos. Aguilera (2007) considera que son los derechos, no solo relacionados estrictamente con el cuidado de hijos, menores u otros familiares, sino también los vinculados directamente con otros casos, como embarazo y parto, ya que se entiende que su finalidad es la protección de la mujer y la familia.

personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de hombres y mujeres”.

Pero, con el fin de alcanzar los objetivos de nuestro trabajo, nos centraremos únicamente en aquellos derechos de conciliación relacionados específicamente con el cuidado de hijos por parte de trabajadores y trabajadoras. Además, consideramos que la situación de embarazo y parto, así como el riesgo por lactancia natural, corresponden más al campo de la prevención de riesgos laborales que estrictamente a la conciliación de la vida laboral y familiar de trabajadores con hijos a su cargo, ya que se trata de un derecho otorgado únicamente a la madre con el fin de proteger su salud y la del bebé.

Los derechos a los que nos estamos refiriendo se materializan en permisos, los cuales, como recoge la figura 1, se dividen en retribuidos y no retribuidos. Estos permisos que la normativa laboral otorga pueden ser mejorados por la negociación colectiva en caso de verse necesario.

Figura 1. Los permisos como medida de conciliación laboral y familiar



Fuente: Elaboración propia a partir de Fernández-Crehuet (2016) y Fundación Mujeres (2010).

3.1. Los permisos retribuidos

Según el artículo 37.2 del RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de Trabajadores (en adelante Estatuto de los Trabajadores o ET), se entiende por permiso retribuido aquel por el cual el trabajador tiene derecho a ausentarse del trabajo sin dejar de percibir su salario completo⁴, sin tener en cuenta las horas de ausencia⁵ o la proporción con respecto a las horas trabajadas. Para obtener un permiso retribuido es necesario

⁴ Determinados complementos salariales ligados a la efectiva producción podrán perderse.

⁵ El Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 10/2017 de 10 Ene. 2017, Rec. 283/2015 expresa que es ilegal la práctica empresarial que compute como ausencias los días de permiso parental a efectos de calcular los días productivos para el cobro de incentivos.

comunicar a la empresa, de manera previa y justificada, la situación que da derecho a generar el permiso. De esta forma, el trabajador tendrá derecho a recibir un permiso retribuido por alguno de los motivos expuestos a continuación: maternidad, paternidad, lactancia de menores de nueve meses, vacaciones y otros permisos singulares.

Respecto del primer motivo, “el principal efecto que la maternidad produce sobre el contrato de trabajo es la suspensión del mismo por parto, adopción o acogimiento” (Aguilera, 2007: 89), periodo de suspensión del contrato en el cual aquellos trabajadores que cumplan los requisitos legales exigidos recibirán un subsidio por parte de la Seguridad Social (RDL 8/2015, de 30 de octubre).

Como indica el art. 44 LOIEMH, tanto el permiso, como la prestación por maternidad, serán concedidos según los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social. En relación con esta última, el permiso de maternidad se encuentra regulado por el capítulo VI de esta Ley. En la actualidad, y con carácter general, el permiso tiene una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, salvo caso de parto múltiple, que se amplía dos semanas por cada hijo a partir del segundo, o de adopción o acogida de hijos con discapacidad mayor o igual al treinta y tres por ciento, que se ampliará en dos semanas más, según establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 48.4.

El permiso se distribuirá bajo decisión de la beneficiaria, siempre y cuando le correspondan las seis semanas inmediatamente posteriores al parto. Si la madre falleciese, será el otro progenitor quien pueda disfrutar en su totalidad o en la parte que reste del periodo disfrutado del permiso, computado desde la fecha del parto, y sin descontar la parte disfrutada por la madre con anterioridad al parto. En caso de que el recién nacido falleciese, el periodo de suspensión se verá reducido únicamente si la madre se reincorporase a su puesto de trabajo al finalizar las seis semanas de descanso obligatorio.

La titular del derecho es la madre, quien podrá ceder parte de este permiso a otro progenitor, respetando siempre las seis primeras semanas de descanso obligatorio. El disfrute de este periodo cedido deberá de ser de manera ininterrumpida y de forma simultánea o sucesiva con el periodo de disfrute de la madre.

Si la madre, por circunstancias de su actividad laboral, no tuviese derecho a suspensión de su trabajo con derecho a prestaciones, el otro progenitor tendrá la posibilidad de ejercer el derecho de suspender su contrato de trabajo en las condiciones que correspondiese a la madre según el permiso de maternidad.

En casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, sea por este u otro motivo, nunca podrán superarse las dieciséis semanas.

En el supuesto de parto prematuro o aquellos que, por cualquier otro motivo, el neonato tenga que estar hospitalizado posteriormente al parto, el periodo de suspensión se iniciará a partir de la fecha de alta. Asimismo, en los casos de parto prematuro con falta de peso o alguna otra causa en la que exista una

hospitalización superior a siete días, el periodo de suspensión será ampliado en función a los días que el recién nacido esté hospitalizado, con trece semanas adicionales como máximo. Por otro lado, en los casos de adopción internacional en los que deba de hacerse un desplazamiento previo al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión podrá comenzar hasta un máximo de cuatro semanas antes de la resolución que constituya la adopción.

En cuanto a la distribución del permiso de maternidad, este podrá disfrutarse a jornada parcial o a jornada completa, según se acuerde con el empresario.

El segundo motivo por el que surgía un permiso retribuido era la paternidad. El permiso de paternidad, regulado actualmente en el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, nació con el objetivo de lograr una mayor igualdad de trato entre mujeres y hombres trabajadores, de forma que los padres se vean más integrados en el cuidado de los hijos.

De la misma manera que el permiso y la prestación por maternidad, con el fin de “contribuir a un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares” (art. 44 LOIEMH), el permiso de paternidad se concederá en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social (capítulo VII). Así, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo en supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, durante un periodo máximo de cinco semanas⁶, ampliable en dos días más por cada hijo a partir del segundo, en casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

El permiso de paternidad se trata de un permiso intransferible. A diferencia del permiso de maternidad, el padre no podrá ceder parte de su permiso a la madre y será él el único beneficiario. El permiso de paternidad es compatible con el permiso de maternidad y de lactancia. Pero, como ya se ha señalado en el apartado anterior, en caso de disfrute de permisos de manera simultánea, la duración no podrá exceder las dieciséis semanas.

El ejercicio de este derecho, como se indica en el artículo 48.7 ET, podrá iniciarse durante el periodo que existe entre la finalización del permiso por nacimiento de hijo, resolución judicial en caso de adopción o decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, y el momento en que se dé por finalizada la suspensión del contrato por los supuestos de maternidad mencionados con anterioridad. El periodo se disfrutará de manera ininterrumpida con excepción de la última semana del periodo total, que, mediante previo acuerdo con el empresario, se podrá disfrutar independientemente en otro momento, siempre dentro de los nueve meses posteriores al parto, resolución judicial o decisión administrativa, ya mencionados previamente.

La suspensión del contrato podrá ser a jornada completa o a jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, siempre y cuando se acuerde con el

⁶ El permiso de paternidad fue ampliado de cuatro a cinco semanas en julio de 2018 (Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018). Además, recientemente el actual Gobierno ya ha comunicado que los Presupuestos Generales del Estado para 2019 apostarán por la igualdad de los permisos de maternidad y paternidad de dieciséis semanas (El Economista, 2018).

empresario. El régimen escogido será el mismo durante todo el periodo de suspensión (art. 48.7 ET).

En cuanto al tercer motivo de los permisos retribuidos, el de lactancia de un hijo menor de nueve meses concedido a los trabajadores, se contempla en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores y resulta ser una de las medidas fundamentales para facilitar la conciliación de la vida profesional y el cuidado de hijos, al mismo tiempo que dar una mayor protección al recién nacido. El trabajador o la trabajadora tendrá derecho a ausentarse una hora del trabajo, periodo que puede dividirse en dos fracciones sin pérdida de retribución (TS -12-09, -EDJ 315138). Si el trabajador o la trabajadora decide dividir su permiso, podrá optar, bien por una reducción de jornada en media hora, al inicio o al final de la jornada, bien por acumular una de las partes en jornadas completas, siempre que se respeten los términos establecidos en la negociación colectiva y mediante el correspondiente acuerdo con el empresario.

La concreción horaria de este permiso y reducción de jornada genera discrepancias. Según lo establecido en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores, “la concreción horaria y determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria”, pero “los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción” en función de las necesidades de producción y organización de la empresa. Ante situaciones de desacuerdo entre el trabajador y el empresario, no hay establecida ninguna forma de concreción horaria por lo que “los tribunales analizarán la necesidad de la medida solicitada y las dificultades organizativas que su reconocimiento pudiese causar a la empresa” (Lefebvre, 2018: 969).

El permiso de lactancia es un derecho individual cuya titularidad corresponde a los trabajadores, mujeres y hombres. Esta redacción neutra de la normativa vigente fue introducida por la Ley 3/2012 de 6 de julio, la cual reformó el Estatuto de los Trabajadores. Mediante esta reforma se incorporó a la legislación lo establecido por el *Caso Roca Álvarez* (STJUE C-104/2009), cuya sentencia, según expresa Gorelli (2018: 10), “enjuiciaba la conformidad de la redacción previa del artículo 37.4 ET en el que se establecía la titularidad a la trabajadora, si bien el permiso podría disfrutarse indistintamente por padre y madre en caso de que ambos trabajasen”. Así pues, solo podrá ejercer el derecho de disfrute de este permiso uno de los progenitores en caso de que los dos trabajen, pero no es condición necesaria para el disfrute que ambos progenitores sean trabajadores (Lefebvre, 2018).

En cuanto a las compatibilidades con los permisos parentales, la Audiencia Nacional (Sentencia 124/2018) ha manifestado que los trabajadores varones tienen derecho a disfrutar del permiso de lactancia, una vez haya concluido su permiso de paternidad, aunque la madre continúe disfrutando del permiso de maternidad. El objetivo es que ambos progenitores puedan cuidar de manera simultánea de su hijo durante los primeros meses de vida, evitándose la limitación del derecho a la mujer trabajadora.

Gorelli (2018) indica que no existe regulación alguna sobre la compatibilidad del derecho de lactancia con otras reducciones por motivos familiares. Por ello, la jurisprudencia admite esta compatibilidad. Asimismo, el derecho de lactancia se mantendrá en las mismas condiciones para los trabajadores con contrato a tiempo parcial.

En relación con el cuarto motivo de los permisos retribuidos, con el objetivo de que la suspensión del contrato por motivos relacionados con el cuidado de hijos no cause perjuicio a los trabajadores y las trabajadoras, en los casos en que el periodo de vacaciones se superponga al periodo de disfrute del permiso de maternidad, de paternidad o de lactancia natural, el trabajador tendrá derecho al disfrute de las vacaciones en otra fecha diferente, incluso si ha terminado el año natural al que correspondiesen (art. 59 LOIEMH).

Finalmente, existen otros dos permisos retribuidos de carácter singular. El primero de ellos es el permiso de dos días en supuestos de nacimiento, fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, pero en el que se necesite reposo domiciliario del hijo. Si el trabajador necesitase realizar un desplazamiento, el permiso se amplía a cuatro días (art. 37.3. b) ET)⁷. El segundo permiso está asociado a la hospitalización del neonato prematuro, que conlleva la posibilidad de que su madre o su padre se ausente del trabajo durante una hora al día (art. 37.5 ET).

3.2. Los permisos no retribuidos

Son aquellas ausencias de los empleados durante las cuales no reciben compensación económica. Los permisos no retribuidos o licencias sin sueldo relacionados con el cuidado de niños por parte de trabajadores y trabajadoras son la reducción de la jornada y las excedencias⁸.

Respecto de la primera, la reducción voluntaria de jornada es un derecho de conciliación de la vida laboral y familiar que está reconocido tanto por la legislación laboral como por la Seguridad Social. El artículo 37.6 ET expresa que “quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella”. También tendrá derecho a reducir su jornada aquel trabajador que necesite “encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida”.

⁷ El disfrute de permisos retribuidos por nacimiento o fallecimiento de hijo se iniciará siempre en día laborable, según lo expone la Sentencia del Tribunal Supremo de 13/02/2018 (R.266/2016)

⁸ Los permisos no retribuidos o licencias sin sueldo no se regulan específicamente en el Estatuto de los Trabajadores, sino que han de ser reconocidos por los convenios colectivos o pactos extraestatutarios. Con el fin de elaborar una clasificación equitativa y debido a que diversos autores así lo recogen, incluiremos las excedencias y reducciones de jornadas como permiso no retribuido, a pesar de que estas, si aparecen reguladas por el Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador tendrá derecho a una reducción de jornada laboral, con la correspondiente disminución del salario, de, al menos, la mitad de la duración de aquella para el cuidado de su hijo en los siguientes supuestos:

- Hospitalización y tratamiento continuado del menor afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas)
- Cualquier otra enfermedad grave que necesite ingreso hospitalario de larga duración y requiera del cuidado directo, continuo y permanente del menor.

Estas situaciones serán acreditadas por el servicio público de salud y tendrán como plazo máximo la mayoría de edad del menor. En caso de que el convenio colectivo lo establezca, la reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En situaciones en que dos o más trabajadores se encuentren ante una reducción de jornada en el mismo centro de trabajo, el empresario podrá limitar el ejercicio simultáneo de ambos por motivos de funcionamiento de la empresa. Además, también en relación con las necesidades productivas y organizativas de la empresa, el apartado siete de este mismo artículo 37.6 ET indica que en los convenios colectivos se podrá establecer la concreción horaria de la reducción de jornada. Los juzgados de lo Social, al interpretar el artículo anterior, están estableciendo la doctrina de que una empresa no podrá denegar una reducción de jornada y concreción horaria para el cuidado de un hijo menor únicamente con el argumento de que, al concedérselo a una trabajadora, se lo tendría que conceder al resto (Juzgado de lo Social nº 2 Guadalajara, sentencia 91/2018, de 7 de marzo de 2018, Rec. 102/2018).

Respecto del segundo permiso no retribuido, la excedencia voluntaria por cuidado de hijos, tanto lo sea por naturaleza o adoptivo como en supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, permite a trabajadoras y trabajadores poder integrar de manera más sencilla sus obligaciones profesionales y familiares. El trabajador podrá optar a esta excedencia si tiene al menos un año de antigüedad en la empresa por un plazo de entre cuatro meses y cinco años, y tendrá la posibilidad de volver a disfrutar de este derecho si han pasado cuatro años desde la anterior excedencia (art. 46 ET).

Se trata de un derecho individual de trabajadores, mujeres y hombres. No obstante, el empresario tendrá el derecho de limitar el ejercicio simultáneo de dos trabajadores que simultáneamente generen el derecho por el mismo hecho causante en la misma empresa. Este límite dependerá de las situaciones de producción y organización de la empresa. Los convenios colectivos también podrán establecer formalidades y plazo de solicitud de excedencia o reincorporación (Gorelli, 2018: 972).

La duración máxima de este permiso no retribuido es de tres años, a partir de la fecha de nacimiento de hijo o de la resolución judicial o administrativa, y podrá disfrutarse de manera fraccionada.

4. Las políticas de conciliación en la empresa

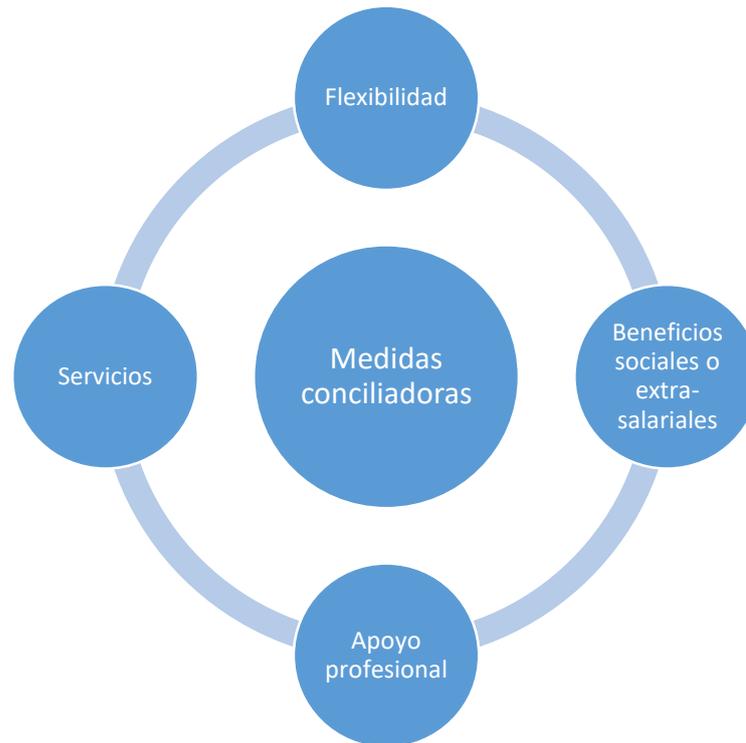
Para lograr una conciliación real y una corresponsabilidad entre hombres y mujeres, las empresas, junto con el resto de agentes sociales, deben cooperar con el objetivo de lograr una armonía entre la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras. Es fundamental para alcanzar la conciliación profesional y familiar que, además de unas buenas políticas públicas de conciliación, exista una actitud proactiva de las organizaciones que permita implementar políticas necesarias en este aspecto y que desarrolle, también, una nueva cultura organizacional favorable a la conciliación (Albert *et al.*, 2010). La cultura corporativa de la empresa es un elemento imprescindible para que pueda existir una armonía entre trabajo y familia (Chinchilla, 2005). De esta manera, el papel de los directivos y los mandos medios en el impulso de esta nueva cultura es crítico, ya que son ejemplo a seguir para el resto de empleados.

Las políticas familiarmente responsables, también conocidas como medidas o políticas de conciliación, son “aquellas prácticas empresariales formales que ayudan a los empleados a equilibrar la relación entre su trabajo y la vida familiar” (EOI, 2006: 32). Las políticas familiarmente responsables son un conjunto de actuaciones heterogéneo que amplían o completan en la mayoría de los casos la normativa básica en esta materia. No se trata de una lista cerrada de medidas, sino que se incluyen todas las prácticas empresariales formales que integran el trabajo y la vida familiar dentro del marco de responsabilidad social de la empresa. Su desarrollo implica una serie de acciones en las empresas como la reorganización de tiempo y espacios de trabajo, el uso de medidas para la conciliación, la correspondiente modificación de los roles de género y la implantación de recursos sociales para el cuidado y atención de dependientes (Fundación Mujeres, 2010).

Las medidas de conciliación de vida laboral y familiar se clasifican de diferente manera según los autores. El IESE Business School, a través de diversas publicaciones en las que predomina la autora Nuria Chinchilla⁹, agrupa las medidas conciliadoras, también denominadas políticas empresariales familiarmente responsables, en cuatro grupos, que son los recogidos en la figura 2.

⁹ Referente en temas de conciliación. Profesora y Directora del Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE Business School.

Figura 2. Las medidas de conciliación aplicadas por las empresas



Fuente: Elaboración propia a partir de EOI (2006).

El primer grupo de medidas conciliadoras se refiere a la flexibilidad en el tiempo y en el espacio. Se trata del conjunto de prácticas más habituales en las empresas y también que menos coste conlleva. Su fundamento es el trabajo por objetivos y no el basado en la presencia física, ya que las necesidades del trabajo y la familia fluctúan en función del tiempo requerido en un momento determinado. De esta manera, los horarios flexibles (normalmente bajos ciertos límites), el autocontrol y la evaluación basada en objetivos sustituyen al trabajo tradicional de horarios estrictos y controles de horas trabajadas (Chinchilla y León, 2004).

Por un lado, la flexibilidad en el tiempo permite a los trabajadores cumplir con sus obligaciones familiares a través de una organización más flexible, en cuanto a horarios, turnos y calendario, que le permita compaginarlo con su vida familiar. Entre las medidas más frecuentes de este bloque podemos encontrar la flexibilidad en el horario de entrada y salida de trabajo, la ausencia por emergencia familiar, la jornada reducida, el trabajo a tiempo parcial, los permisos y excedencias, o la jornada laboral intensiva. Por otro lado, la flexibilidad en el espacio hace referencia al lugar de trabajo. Significa que los trabajadores no tienen la necesidad de realizar todo el trabajo en un lugar físico determinado, es decir, tienen la opción de trabajar fuera de la oficina (teledespacho). Pueden distinguirse dos prácticas habituales dentro de este ámbito, como son el teletrabajo y el uso de la videoconferencia. Gracias al avance de las nuevas

tecnologías y la aparición de nuevos modelos de trabajo, como es el trabajo por objetivos, esta política es cada vez más frecuente en nuestro país¹⁰.

Los beneficios sociales o extrasalariales forman el segundo grupo de políticas familiarmente responsables. Se compone de prácticas como planes de pensiones, seguros de vida, ayudas materiales de apoyo para la familia (ej.: regalo por nacimiento de hijo) o seguro médico para el cónyuge o los hijos.

Un tercer grupo de medidas es el apoyo profesional. Según Chinchilla (2004), son aquellas políticas que dan asesoramiento y formación a los trabajadores con el fin de equilibrar trabajo y familia, adaptar el trabajo a las necesidades de familia y capacitar al empleado de una formación específica. Algunas de las prácticas incluidas en este bloque son la adaptación del puesto de trabajo y el asesoramiento personal ante situaciones complejas y de cambio, como es el caso de los expatriados y el asesoramiento legal, financiero, psicológico o de carrera en el que se considera la situación familiar del empleado.

El último grupo de políticas familiarmente responsables es el de las políticas de servicios familiares. Son prácticas que se presentan en las empresas con poca frecuencia y su objetivo es reducir la carga del trabajo extra-laboral del trabajador. Ejemplos de ello son el comedor, el gimnasio y la guardería dentro de la empresa, las salas de lactancia, así como la información adicional sobre guarderías y colegios o el pago de servicio de cuidado de hijos.

Los factores por los que se escogerán unas u otras políticas de conciliación son el tipo de trabajo que ejerce el trabajador, el desarrollo económico del país, el nivel de estabilidad laboral y el momento profesional del empleado (EOI, 2006). Asimismo, cada empresa implementará las medidas que mejor se adapten a las necesidades de conciliación de sus empleados.

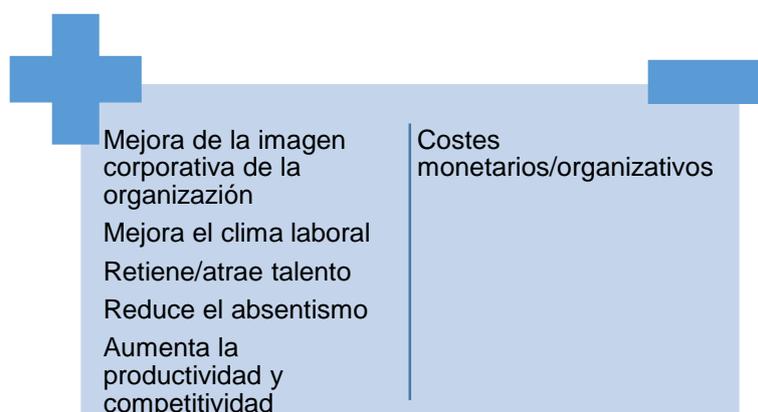
Las empresas que favorecen la conciliación de su plantilla mediante las políticas anteriormente mencionadas, reciben distintas calificaciones, tales como “empresa flexible” (Carnicer, 2002), “empresa familiarmente responsable” (Chinchilla, 2007) o “empresa con un entorno de trabajo favorable con la familia” (*family-friendly workplace*) (OCDE, 2007)¹¹.

En la actualidad, las empresas españolas comienzan a estar más preocupadas por la situación laboral y familiar de sus trabajadores, ya sea por el beneficio de sus empleados, ya sea por su propio interés, porque el empleo de estas políticas genera beneficios en distintos ámbitos para las organizaciones. Pero, al mismo tiempo, genera costes organizativos (como, por ejemplo, el pago de la ampliación de un permiso parental), motivo al cual se acogen muchas empresas para justificar el no empleo de medidas conciliadoras. Estos beneficios y costes se pueden observar en la figura 3.

¹⁰ El 39% de las empresas con sede en Madrid ya ofrecen posibilidades de teletrabajo, según indica la *Guía del Mercado Laboral 2017* de la multinacional Hays (citada por Worktel Blog, 2018).

¹¹ Referencias citadas por Albert *et al.* (2010)

Figura 3. Beneficios y costes de las medidas de conciliación



Fuente: Elaboración propia a partir de Albert *et al.* (2010) y Fundación Másfamilia (n.d.).

Con el fin de promover el desarrollo de medidas conciliadoras y dar un reconocimiento a todas aquellas organizaciones que generan una nueva cultura de trabajo a través de la implantación de un nuevo modelo de gestión que logre un equilibrio laboral-familiar, basado en la flexibilidad, el respeto y el compromiso mutuos, se creó el certificado EFR (empresa familiarmente responsable), el cual se enmarca dentro de la responsabilidad social de la empresa, indica AENOR (n.d.). El certificado EFR, impulsado por la Fundación Másfamilia y avalado por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, es una “herramienta de gestión única en el mundo que aporta una metodología sencilla y eficaz para posibilitar los procesos de conciliación en las empresas”, (Fundación Másfamilia, n.d.). Con el objetivo de que no solo las grandes compañías y multinacionales se conviertan en empresas familiarmente responsables, el certificado tiene la versión para pymes y también la versión para el sector educación. La posesión de este certificado es una buena carta de presentación de las empresas a la sociedad, ya que refleja el trato a las familias de los trabajadores como un *stakeholder* más de la organización.

5. La situación laboral de los trabajadores con hijos a su cargo en España

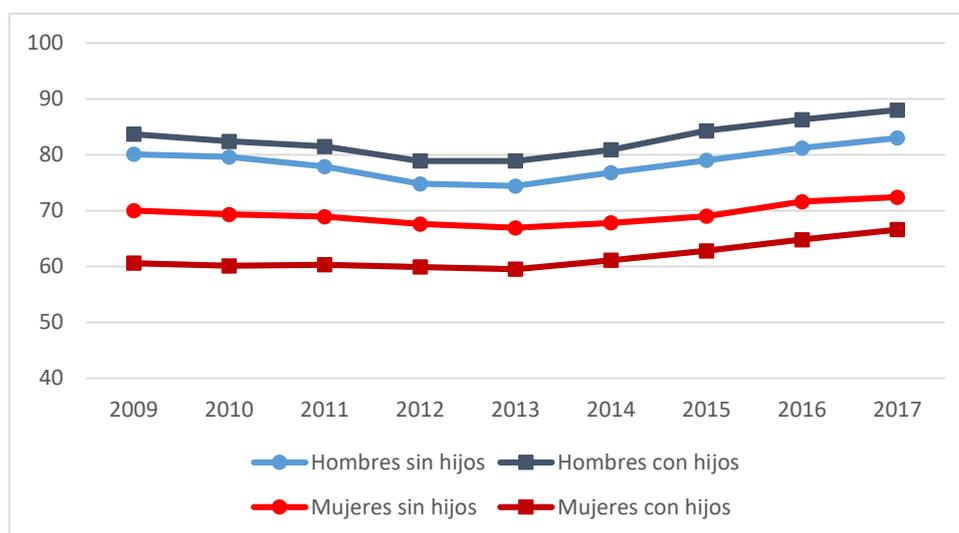
En apartados anteriores hemos ido viendo la evolución normativa de la conciliación de la vida laboral y familiar en nuestro país, tanto desde la perspectiva de las políticas públicas, como desde la perspectiva empresarial, mediante políticas familiarmente responsables. No cabe duda de que se ha avanzado mucho en esta materia desde sus inicios en los años ochenta, pero, ¿realmente llega a integrar la vida profesional y familiar de las personas de manera efectiva?

La creación de una familia y los hijos constituyen hoy una parte fundamental de la sociedad, a pesar de que las tasas de natalidad cada vez sean menores,

motivo relacionado en muchas ocasiones con la compatibilidad del empleo y la familia. Así, ha sido demostrado que el cuidado de hijos afecta directamente a las tasas de empleo de mujeres y hombres. De esta manera, una adecuada conciliación de la vida familiar y laboral es clave, ya que es un factor que contribuye a la participación de la mujer en el mercado de trabajo (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017), además de fomentar a una mayor implicación de los hombres en las tareas familiares en relación con el cuidado de los hijos.

En el gráfico 1 se observa como la tasa de empleo de hombres ha sido siempre superior a la de mujeres, con independencia de que estos tengan hijos menores de 12 años o no. Desde 2009 hasta 2017, la tasa de empleo ha ido en aumento en ambos sexos, si bien es cierto que el gráfico se inicia en el periodo en que España estaba atravesando una recesión económica, motivo explicativo del aumento progresivo de las tasas de empleo a partir de 2013.

Gráfico 1. Tasa de empleo de hombres y mujeres de 25 a 49 años sin hijos y con hijos menores de 12 años



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE.

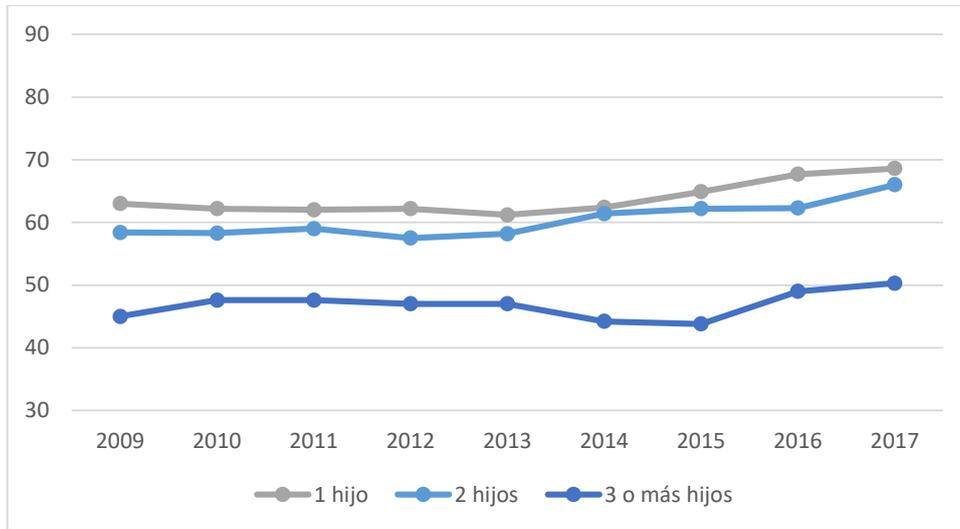
Un dato a destacar en el gráfico expuesto previamente es la diferencia existente entre la tasa de empleo de hombres y mujeres con y sin hijos a lo largo del tiempo. La diferencia existente entre la tasa de mujeres y hombres cuando estos no tienen hijos es de 10 puntos. Son los hombres quienes alcanzan tasas mayores durante todos los años de estudio. Este dato explica que no son solo los hijos el único factor que afecta a las diferencias en el empleo de ambos sexos. En el caso de las mujeres, se observa que la tasa desciende de 72,4% a 66,6% cuando estas tienen hijos. En cambio, en el caso de los hombres, estos ven incrementada la tasa de empleo en 5 puntos, pasando a alcanzar el 88%, cuando tienen hijos. Consecuentemente, la diferencia entre las tasas de empleo de los hombres y de las mujeres con hijos ha superado los 20 puntos, justamente el doble de la existente cuando no se tienen hijos. Este dato indica que las mujeres son las mayores perjudicadas a nivel laboral cuando deciden formar una familia. Mientras que los hombres con hijos se benefician de la denominada *fatherhood premium* (prima de paternidad) que premia su contribución económica a la familia

y el compromiso empresarial, las mujeres sufren la conocida por los expertos como *motherhood penalty* (penalización por maternidad), que consiste en tener menos oportunidades laborales y salariales al ser madres (Chinchilla, Jiménez y Grau, 2017). Asimismo, se puede interpretar que los tradicionales roles de padre que trabaja y madre que se ocupa de los hijos y de las tareas del hogar se mantienen con el paso de los años, aunque haya sido demostrado que se está produciendo un paulatino cambio cultural y que se están viendo reducidas las diferencias, como se verá a lo largo del estudio.

La tasa de empleo de hombres y mujeres no solo se ve afectada en función de si estos son padres o no, sino que también se producen diferencias significativas en función al número de hijos que estos poseen. La tasa de empleo de las mujeres se ve afectada negativamente a medida que estas tienen más hijos. Previamente se ha visto como, en el caso de las mujeres, la tasa de empleo se ve reducida cuando tienen hijos. El gráfico número 2, no solo demuestra lo mencionado, sino que, además, como se podía predecir, revela que la tasa disminuye según aumenta el número de hijos. De esta forma, en 2017 podemos comprobar cómo la tasa de empleo de mujeres con un hijo era de casi el 70%, algo menor que en el caso de tener dos hijos (66%) y del de tener tres o más hijos (50%). Este descenso significativo puede verse relacionado con el deber o interés por parte de las mujeres de dedicar más horas al trabajo no remunerado de cuidado de hijos, reduciendo su actividad laboral o trabajo remunerado. Otro factor que puede motivar este descenso de la tasa de empleo son las barreras que muchas madres pueden encontrar a la hora de conciliar la vida laboral y familiar, bien sea por políticas y cultura empresarial, bien sea por circunstancias propias de la trabajadora.

En cuanto a la evolución de la tasa de empleo desde 2009, resulta llamativo que, en 2014, la tasa de empleo de las mujeres con tres o más hijos se vea afectada muy negativamente, a diferencia de lo que ocurre con la tasa de empleo de mujeres con uno o dos hijos, las cuales aumentan. También hay que destacar que, en los últimos años, tanto en el caso de las mujeres con dos, como en el de tres o más hijos, la tasa de empleo se está incrementando. Pero, ni para uno, ni para otro hecho, hemos encontrado datos o fuentes documentales que permitan establecer sus causas, por lo que nos debemos limitar a describir simplemente esos cambios.

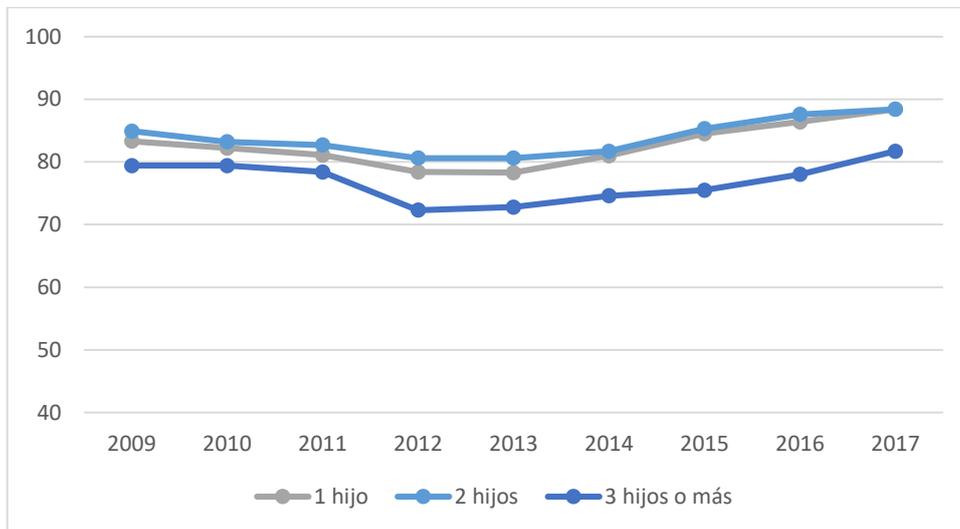
Gráfico 2. Evolución de la tasa de empleo de mujeres según número de hijos



Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Población Activa. INE

Pero la llegada de hijos no solo impacta en la trayectoria profesional de las mujeres, también se experimentan cambios en la tasa de empleo de los hombres, como se expresa en el gráfico 3.

Gráfico 3. Evolución de la tasa de empleo de hombres según número de hijos



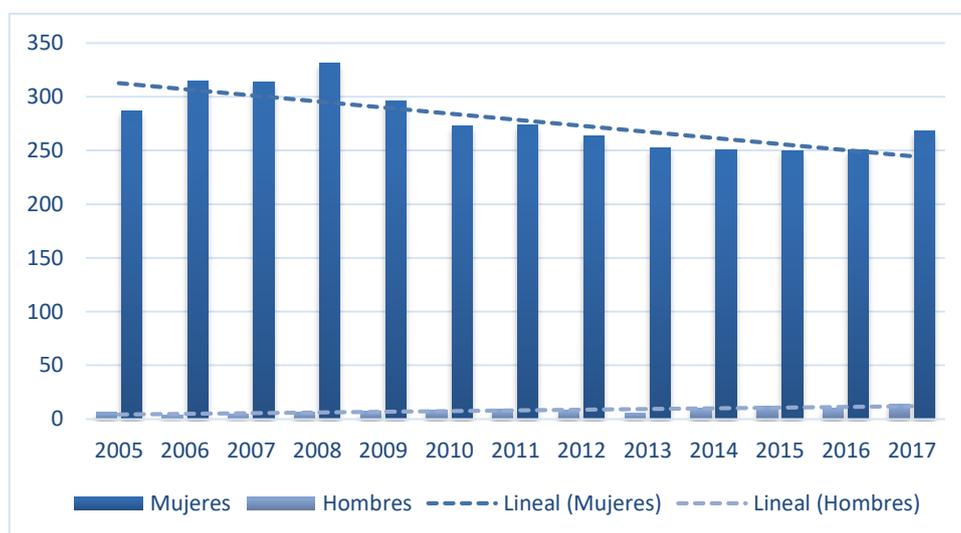
Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Población Activa. INE

A diferencia de lo ocurrido en el caso de las madres, los padres experimentan un aumento de su tasa de empleo cuando pasan de tener uno a dos hijos. Por otro lado, al igual que en el caso de las madres, la tasa de empleo se reduce varios puntos cuando estos tienen tres hijos. Puede observarse que, desde 2012, la incidencia en el empleo de los hombres con tres hijos o más es mayor, fenómeno que no ocurre cuando los hombres tienen uno o dos hijos, las cuales también descienden, pero en menor proporción. Se desconoce el motivo concreto por el

que la tasa de empleo desciende drásticamente en 2012. Por otro lado, el hecho de que los hombres con tres o más hijos vean más reducida su tasa de empleo que cuando tienen un menor número de hijos puede deberse a diversos factores, entre los cuales puede citarse el avance en el cambio cultural en cuanto a roles de género que implica una mayor dedicación de tiempo al cuidado de hijos, además de que tres hijos implican una mayor dedicación de tiempo. Finalmente, se puede observar cómo la tasa de empleo, independientemente del número de hijos ha aumentado desde 2013, fenómeno que también ocurría en el caso de las mujeres.

En relación con la influencia de los hijos en la vida laboral de los trabajadores, también cabe mencionar el impacto que generan en las jornadas de trabajo, siendo uno de los principales motivos por el cual las trabajadoras y los trabajadores tienen jornadas parciales en lugar de jornadas completas.

Gráfico 4. Personas ocupadas a tiempo parcial por cuidado de hijos, adultos enfermos, incapacitados o mayores (miles de personas)



Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Población Activa. INE

El gráfico 4 muestra cómo, desde 2005 a 2017, son las mujeres quienes mayoritariamente se encuentran empleadas a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes, entre las cuales se encuentran niños, adultos enfermos, incapacitados y mayores¹². Las mujeres trabajadoras siguen siendo en la actualidad quienes reducen su jornada por el motivo anteriormente mencionado, pero tiene pendiente negativa, lo que indica que, con el paso de los años, son menos las mujeres que trabajan a jornada parcial. Además, se puede observar una tendencia positiva en cuanto a los hombres que se acogen a una jornada parcial. El cambio cultural que la sociedad está experimentando en cuanto a conciliación y corresponsabilidad podría ser la explicación de este fenómeno.

¹² No se han hallado datos de jornada parcial únicamente por cuidado de hijos, por lo que se presentan los datos disponibles más cercanos a estos, que son los de personas ocupadas a tiempo parcial por cuidar de niños, adultos enfermos, incapacitados o mayores. El mismo motivo justifica el uso de datos menos concretos que los estrictamente referidos al cuidado de hijos en argumentos posteriores de este trabajo.

Cada vez son más los hombres los que colaboran en las tareas del hogar y cuidado de niños en concreto.

En los últimos años uno de los principales motivos por el cual las madres realizan una jornada parcial de trabajo es el no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de niños, representando el 53,4% en 2017, y seguido de otros motivos diferentes. En el caso de los padres ocupados a tiempo parcial por el cuidado de personas dependientes en 2017, el 43,4% indicaron, al igual que las madres, que no pudieron costear los servicios adecuados para el cuidado de niños, según se expresa en la tabla 1. Según Chinchilla *et al.* (2017), el 64% de los varones indicaron como motivo de su jornada parcial el hacer compatible el trabajo y el cuidado de los niños, siendo el 76% de las mujeres a jornada parcial las que indicaron este mismo motivo.

Tabla 1. Ocupados a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes por motivo

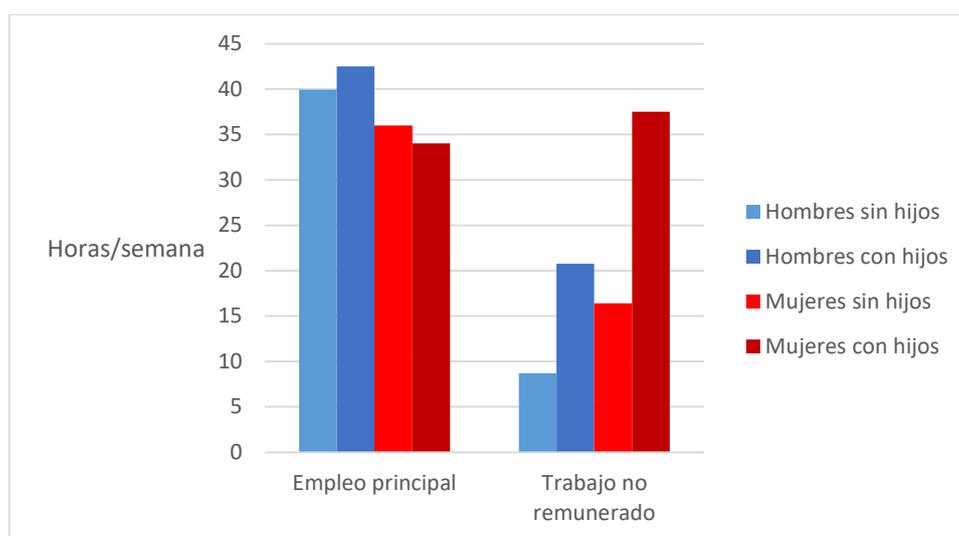
	2017	2016	2015	2014	2013
Hombres					
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de niños	43,4	28,1	29,5	74,5	67,9
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores	8,6	4,4	3,7
Por ambos motivos	11,0	2,4
Por otros motivos diferentes (distintos a los anteriores)	37,0	63,8	70,5	25,5	28,4
No sabe	..	1,3
Mujeres					
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de niños	53,4	53,3	53,3	51,2	42,4
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores	3,3	1,6	3,7	2,5	3,6
Por ambos motivos	2,0	2,7	1,6	2,0	1,6
Por otros motivos diferentes (distintos a los anteriores)	40,9	41,7	41,1	43,9	51,1
No sabe	0,4	0,8	0,3	0,4	1,5

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

El cuidado de hijos, además de afectar a la tasa de empleo de mujeres y hombres y a la jornada de trabajo que realizan, repercute en el número de horas de trabajo remuneradas y no remuneradas. Así, en el gráfico 5, se observa cómo, en 2015, fueron las mujeres con hijos quienes mayor número de horas de trabajo no remunerado y, por consiguiente, menor número de horas de trabajo remunerado

realizaron a la semana. Es destacable también el muy reducido número de horas semanales dedicadas al trabajo no remunerado por parte de los hombres sin hijos, que parece indicar una costumbre social de que el varón no ayude en casa más que en relación con el cuidado estricto de los hijos. Adicionalmente, si comparamos las horas semanales de trabajo no remunerado según se tengan hijos o no, se observa que el número de horas es claramente superior cuando se tienen hijos, lo que revela la carga de trabajo que estos suponen para sus padres.

Gráfico 5. Horas de trabajo remuneradas y no remuneradas realizadas por trabajadores cuya pareja también trabaja



Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 6ª EWCS. 2015. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Los hombres una vez son padres, a diferencia de las mujeres, incrementan el número de horas semanales de trabajo remunerado (empleo principal), además de incrementar el número de horas de trabajo no remunerado. En cuanto al primer aspecto podría explicarse por los factores estructurales relacionados con los valores patriarcales y los tradicionales roles de género, siendo el hombre quien se encarga de “llevar dinero a casa”. El segundo aspecto se puede relacionar con el trabajo adicional que generan los hijos y en el cual cada vez son más hombres y mujeres los que participan, compartiendo y repartiéndose las tareas necesarias.

El cuidado de los hijos genera, por tanto, una doble jornada de trabajo¹³ tanto en hombres como en mujeres, siendo mayor en el último caso. Las mujeres con hijos y cuya pareja también trabaja realizaron, en 2015, 34 horas semanales de trabajo remunerado y 37,5 de trabajo no remunerado, frente a las 42,5 horas de trabajo remunerado y 20,8 de trabajo no remunerado que realizaron los hombres.

En 2015, según indica la *Encuesta Nacional de las Condiciones de Trabajo* (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2017), un mayor

¹³ La doble jornada realizada por mujeres fue acuñada en 1989 como “segundo turno” por la socióloga norteamericana Arlie Hochschild (Chichilla *et al.*, 2017).

número de hombres (36,7%) indicaron que dedican dos horas diarias al trabajo no remunerado de cuidado o educación de hijos o nietos. En cambio, la mayor proporción de mujeres encuestadas, un 33,9%, indicaron que dedican cuatro horas al día a la misma actividad. Podemos afirmar, por ello, que son más las mujeres que dedican un mayor número de horas a cuidar de los hijos o nietos.

Tabla 2. Horas al día dedicadas a trabajo no remunerado por trabajadores que realizan dichas actividades (porcentaje de personas)

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

Fuente: Encuesta Nacional de las Condiciones de Trabajo 2015. 6ª EWCS. Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (INSHT)

Según cifras del *Eurobarómetro sobre conciliación de la vida profesional y familiar* (Comisión Europea, 2018), los españoles son los europeos que menos satisfechos están en este aspecto. Casi uno de cada tres españoles (32%) no está satisfecho con la conciliación de su vida profesional y familiar, porcentaje al que solo se aproximan países como Rumanía, Grecia y Bulgaria, y que queda muy lejos de la media de la Unión Europea, que es un 18% (Expansión, 2018).

Más de cuatro de cada diez españoles indican que no disponen de modalidades de trabajo flexibles en la empresa donde actualmente trabajan. Un 49% de hombres indica que no tienen acceso a modalidades flexibles de trabajo, frente al 47% de mujeres, porcentajes muy inferiores a la media de la Unión Europea (65%). Estos datos también revelan que podrían ser las mujeres las que tienen más facilidades para conciliar en las empresas, lo cual no sería una política igualitaria.

En cuanto a la percepción del trabajo flexible y de los permisos parentales de los españoles, hay que destacar que el 41% de los encuestados están de acuerdo con que hacer uso de modalidades de trabajo flexibles tiene un impacto negativo en su carrera profesional y el 28% considera que no está mal visto por parte de sus compañeros de trabajo. Además, el 43% de los encuestados considera que es más fácil para las mujeres que para los hombres disfrutar de un permiso para el cuidado de familiares. A través de los datos expuestos se interpreta que en la actualidad todavía no existe una conciencia y cultura social respecto a los beneficios de las políticas de conciliación y se sigue asociando el disfrute de estas medidas con las trabajadoras y no con los trabajadores.

6. Análisis de los derechos de conciliación laboral y familiar

Para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en materia de corresponsabilidad y hacer real la conciliación entre la vida profesional y familiar de los trabajadores con hijos a su cargo, encontramos distintos permisos retribuidos: permiso de maternidad, permiso de paternidad, permiso de lactancia para menores de nueve meses, disfrute de las vacaciones y otros permisos retribuidos. Debido a su importancia, que queda demostrada con la calidad de los datos encontrados en fuentes oficiales, nos centraremos en los permisos de maternidad y de paternidad, y haremos una posterior y breve alusión a los permisos de lactancia¹⁴.

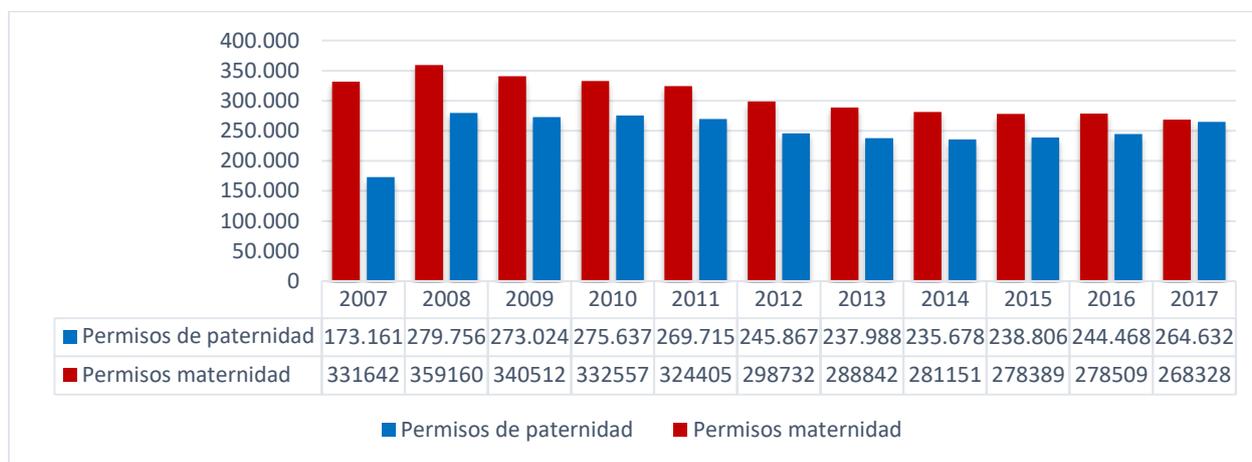
6.1. Análisis de los permisos retribuidos por cuidado de hijos

Los permisos parentales, de maternidad y de paternidad, han sufrido ampliaciones y modificaciones mediante distintas leyes, como hemos visto anteriormente. En el gráfico 6 se muestra la evolución de esos dos permisos desde que entró en vigor la Ley 3/2017 (LOIEMH) hasta los datos más actuales de 2017. La mencionada Ley tuvo gran importancia en el avance de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, ya que, mediante la creación del permiso de paternidad, diferenciado del de maternidad, se lograba una mayor igualdad de trato entre madres y padres trabajadores, intentando que estos últimos asumieran un mayor grado de compromiso y corresponsabilidad en las tareas propias del cuidado de hijos y disfrutasen de los primeros meses de vida

¹⁴ La carencia de datos suficientes sobre los otros tipos de permisos retribuidos enunciados en el texto principal, impide realizar un análisis similar al que se hará para los permisos de maternidad, de paternidad y de lactancia. Esa misma carencia, por contraposición a la disponibilidad de datos sobre los tres permisos que serán estudiados en este apartado, confirma la superior importancia de estos.

de la misma manera que las madres. A tenor de cómo ha evolucionado la diferencia entre permisos de maternidad y permisos de paternidad revelada en el gráfico 6, parece que ese objetivo se ha conseguido.

Gráfico 6. Evolución del número de permisos de maternidad y de paternidad



Fuente: Elaboración propia a partir de Instituto Nacional de la Seguridad Social.

El número de permisos parentales ha descendido desde 2008, año en que se inició la crisis económica y periodo en el que más permisos de maternidad y paternidad se registraron. Este descenso generalizado se asocia a que 2008 fue el año con un mayor número de nacimientos; de ahí en adelante este número ha ido descendiendo: se ha pasado de 492.527 a 391.930 niños nacidos en nuestro país.

En 2007, año en que se comenzaron a otorgar los permisos de paternidad, se disfrutaron 173.171 permisos. Hay que tener en cuenta que la LOIEMH entró en vigor el 22 de marzo de 2007 por lo que en la gráfica los datos de este año solo reflejan 8 meses y 8 días y no el año completo. Con el fin de hacer una comparación más realista con el resto de años prorrateamos la cifra de 2008 y obtenemos 186.504 permisos de paternidad disfrutados. Así, podemos ver que en 2008 los permisos aumentaron respecto al año anterior (173.161). Este aumento de los permisos de paternidad puede verse asociado a una mayor implicación de los varones en el cuidado de hijos a partir de este nuevo derecho de conciliación de la vida laboral y familiar. Se observa como de 2007 a 2008 los permisos de maternidad aumentan en un 7.66%, medio punto porcentual más que los permisos de paternidad (7.15%). A medida que avanzan los años, los permisos de maternidad y de paternidad cada vez están más igualados, aunque siguen siendo algo superiores los permisos de maternidad. Es en el último año analizado, y del que se tienen datos, 2017, cuando la diferencia es menor. En este año, se han otorgado 268.328 permisos de maternidad, frente a los 264.632 permisos concedidos de paternidad. Estos datos muestran que cada vez más padres están más implicados en el cuidado de sus hijos. Y ello es gracias al permiso de paternidad, cuya buena acogida se asocia a su carácter intransferible y al total reemplazo del salario gracias a la prestación de la Seguridad Social.

No obstante, los permisos parentales no han de estudiarse únicamente en función de los permisos otorgados por año, sino también en función de la duración de los mismos. De esta manera, se puede percibir hoy en día una brecha en cuanto a la duración de los permisos de maternidad y de paternidad. Desde marzo de 1989 (Ley 3/1989, de 3 de marzo), los permisos de maternidad tienen una duración de dieciséis semanas, ampliables según lo mencionado en el apartado 3.1, mientras que el permiso de paternidad tiene una extensión de cinco semanas. Este último permiso ha sufrido modificaciones en cuanto a su duración, pues se comenzó otorgando trece días en 2007, pasaron a ser cuatro semanas el 1 de enero de 2017¹⁵ y, finalmente, en julio de este mismo año, se llegó a las cinco semanas. Por tanto, a pesar del fomento de políticas de conciliación de la vida laboral y familiar mediante permisos parentales como es el de paternidad, todavía nos encontramos ante una situación donde la propia Ley es desigual en términos de género. Esto implica que sea la mujer quien se responsabilice mayoritariamente del cuidado de hijos y, en cierto modo, que muchos hombres no contemplan la posibilidad de acogerse a la baja de paternidad (Castro y Pazos, 2016).

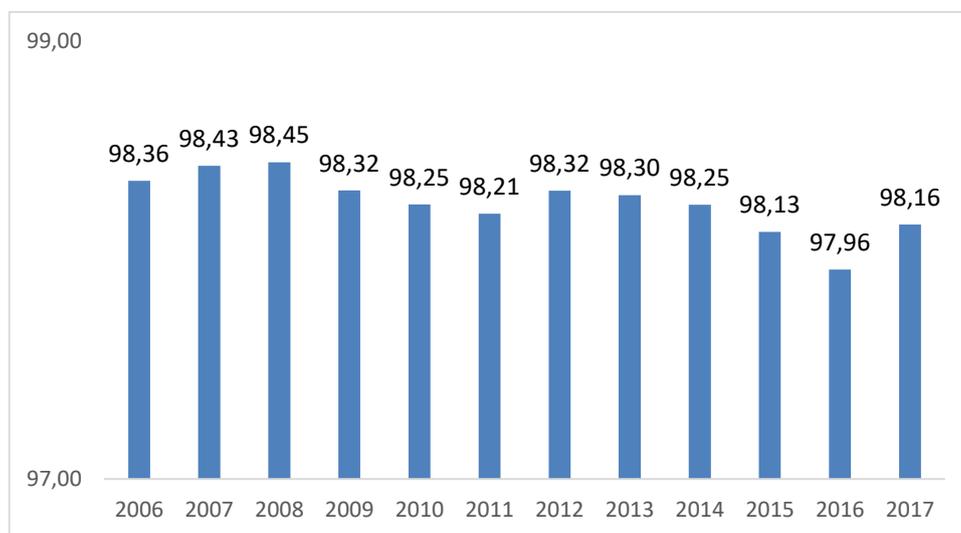
Merece la pena analizar también de qué manera los trabajadores, madres y padres, comparten el permiso de maternidad, del cual la madre podrá ceder algunas semanas al padre, siempre respetándose las seis semanas de descanso obligatorio para la madre. El gráfico 7 expresa que el 98% de los permisos de maternidad son percibidos únicamente por las madres. Esto significa que tan solo un 2% de las trabajadoras comparten el permiso de maternidad con los trabajadores varones, que disfrutan del permiso de maternidad cedido por la madre. A lo largo de los años, apenas se percibe una evolución en el reparto del permiso de maternidad entre los diferentes progenitores. Destaca que en el año 2008 un mayor número de madres, 98.45%, disfrutaron del permiso de maternidad en su totalidad, es decir, no cedieron una fracción del mismo al otro progenitor. Sin embargo, a partir de ese mismo año los porcentajes de permisos de maternidad percibidos únicamente por la madre disminuyen hasta alcanzar la cifra más baja en 2016 (97.96%), año en el que los progenitores compartieron más permisos de maternidad. La evolución de este permiso no refleja grandes variaciones porcentuales en cuanto a su reparto, sino todo lo contrario. Se observa como desde 2009 a 2016 son más los permisos cedidos por las madres al otro progenitor, dato que puede indicar el mayor interés o deseo de los padres de ser partícipes del cuidado de su hijo de manera semejante a las madres.

Según datos del *Eurobarómetro de conciliación de la vida profesional y familiar* (Comisión Europea, 2018), los motivos por los cuales los varones españoles incrementarían el número de permisos de paternidad solicitados son: la posibilidad de dividir en bloques el periodo de ausencia, la aseguración de que

¹⁵ La ampliación del permiso de paternidad se aprobó con la Ley 9/2009, de 6 de octubre, pero se fue posponiendo hasta la aprobación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2016. Consecuentemente, la ampliación del permiso de paternidad a cuatro semanas entró en vigor el 1 de enero de 2017.

su puesto de trabajo sea respetado durante su ausencia y la necesidad de tener el apoyo de sus compañeros y superiores de trabajo.

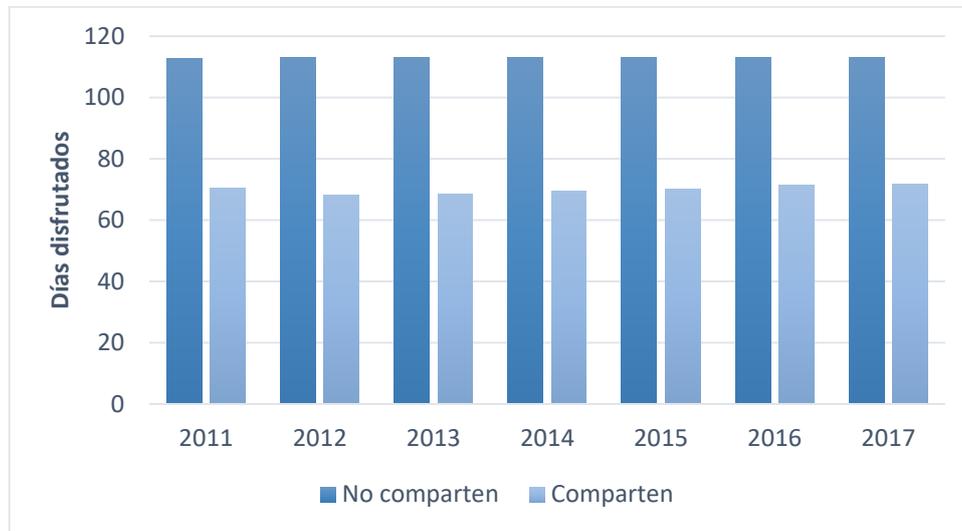
Gráfico 7. Porcentaje de permisos de maternidad percibidos por la madre



Fuente: Elaboración propia a partir de Instituto Nacional de la Seguridad Social

En cuanto a la duración del periodo disfrutado por la madre del permiso de maternidad, esta difiere, como es lógico, en función de si este es compartido o no. El gráfico 8, en el cual se incluye únicamente la maternidad biológica, muestra que la duración del permiso de maternidad disfrutado por la madre cuando este no es compartido es de 112 días (16 semanas). Mientras que, en el caso de los permisos de maternidad biológica compartidos con el otro progenitor, las madres disfrutaban de una media de 70 días (10 semanas), cediendo al padre los días restantes. Estos datos revelan que, a pesar de que exista la posibilidad de ceder las 10 semanas posteriores al periodo de descanso obligatorio de la madre, solo se ceden 6 semanas en promedio, por lo que siguen siendo las mujeres las que disfrutan de un mayor periodo de tiempo del permiso de maternidad. Una posible explicación a este hecho es que el periodo de maternidad se sigue asociando a un derecho dirigido exclusivamente a las madres, y no a los padres.

Gráfico 8. Duración del periodo disfrutado por la madre de los permisos de maternidad no compartidos y compartidos (solo se incluye maternidad biológica)

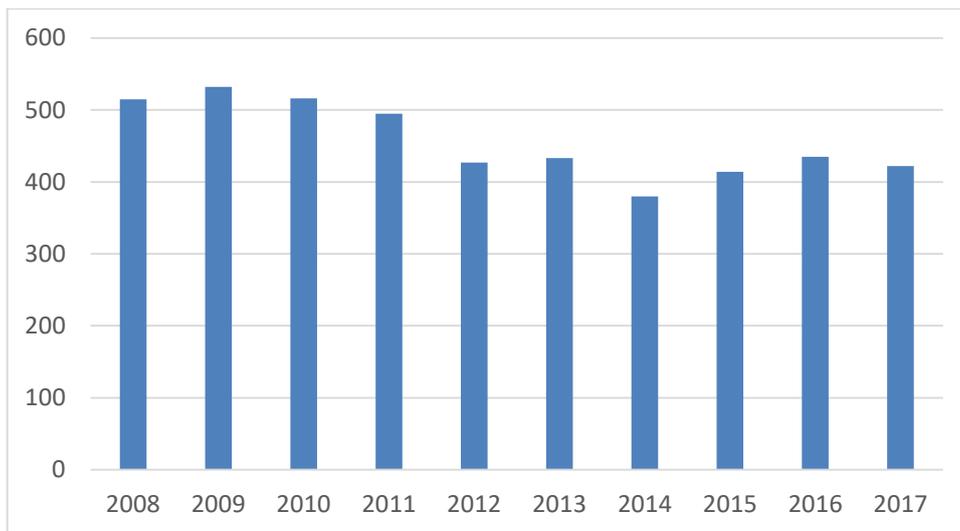


Fuente: Elaboración propia a partir del Instituto Nacional de la Seguridad Social

En último lugar, vamos a analizar la evolución del permiso de lactancia, el cual no es tan demandado como el permiso de maternidad o el de paternidad. El permiso de lactancia¹⁶ sigue una tendencia semejante a los permisos de maternidad, aunque alcanzando unas cifras bastante inferiores. En 2017, los permisos de lactancia representan menos del 1% de los permisos de maternidad y paternidad otorgados. Así, se puede interpretar que la gran mayoría de madres y padres no necesitan hacer uso de este permiso, o bien lo desconocen o bien la empresa en la cual trabajan no facilita como se debería el que puedan hacer uso de una parte de la jornada laboral para alimentar a su bebé. No existen datos para comprobar cuál es la opción correcta, como tampoco existe información que nos permita conocer si los beneficiarios de estas prestaciones son hombres o mujeres. Nos hallamos ya en los límites actuales de la estadística sobre permisos laborales vinculados con el cuidado de hijos, a los cuales aludimos anteriormente.

¹⁶ El Estatuto de los Trabajadores no indica que, para disfrutar del permiso de lactancia, esta deba de ser natural, entendiéndose, por tanto, que también en casos de lactancia artificial se podrá hacer uso de este permiso. Pero, únicamente se han encontrado datos oficiales del permiso en caso de lactancia natural.

Gráfico 9. Permiso de lactancia natural

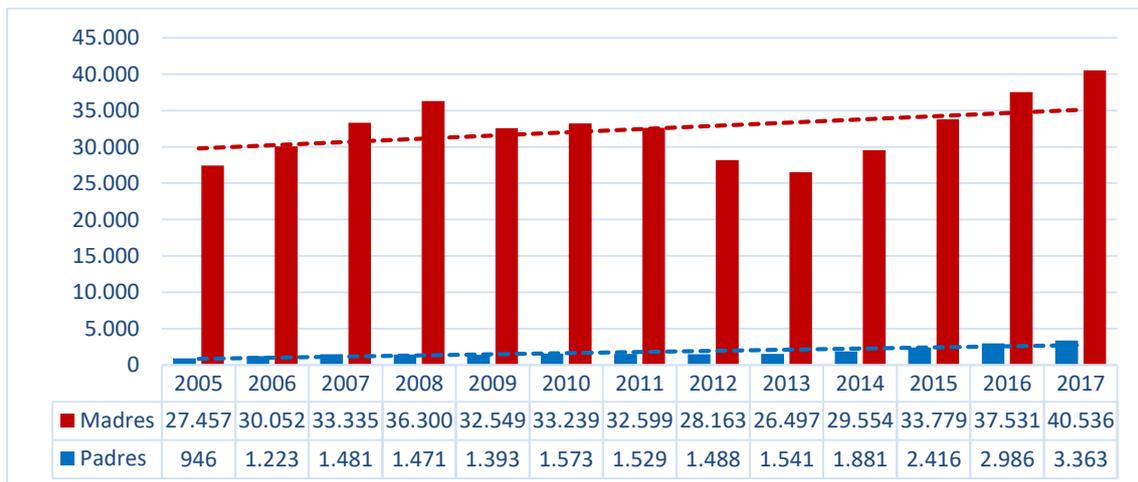


Fuente: Elaboración propia a partir de Instituto Nacional de Seguridad Social.

6.2. Análisis de los permisos no retribuidos por cuidado de hijos

Los permisos no retribuidos incluyen las reducciones de jornada y las excedencias. Nos centraremos exclusivamente en el análisis de las excedencias por cuidado de hijos debido a que no se han encontrado datos oficiales referentes a las reducciones de jornada. Se estudiará su evolución en el tiempo desde 2005 hasta los últimos datos más recientes de 2017, y el empleo de las mismas según el sexo de los beneficiarios.

Gráfico 10. Excedencia por cuidado de hijos



Fuente: Elaboración propia a partir de Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

En el gráfico 10 puede observarse cómo, desde 2005, previo a la implantación de la Ley 3/2007 (LOIEMH), las excedencias han ido aumentando entre trabajadoras y trabajadores. Una vez más, son las mujeres quienes principalmente hacen uso de este permiso no retribuido individual,

representando los hombres un porcentaje muy minoritario, aunque con una tendencia positiva. Según la información proporcionada por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018), en 2017 fueron las madres las que percibieron 43.899 excedencias por cuidado de hijos, frente a las 3.863 otorgadas a los padres por el mismo motivo. Es decir, en los últimos años las mujeres perciben más del 90% de las excedencias por cuidado de hijos otorgadas, si bien es importante mencionar que, poco a poco, los hombres comienzan a hacer más uso de este permiso no retribuido.

La normativa laboral en este aspecto es igualitaria, ya que tanto mujeres como hombres tienen el mismo derecho a poder solicitar una excedencia por cuidado de hijos. Los factores por los cuales son principalmente las madres trabajadoras las beneficiarias de este permiso, y no los padres, pueden ser diversos. Escot y Fernández (2018a y 2018b) citan tres tipos de aspectos, individuales, políticos y sociales y aspectos de la cultura organizacional en el entorno de trabajo, los cuales pueden interactuar entre sí.

Entre los factores más habituales que pueden incluirse en estas tres categorías, podemos encontrar, en primer lugar, las restricciones económicas. Frecuentemente, los padres asumen un mayor coste de oportunidad que las madres al usar medidas de conciliación debido a los mayores ingresos que perciben. Pero, en otras ocasiones, los argumentos económicos son empleados por los padres como excusa. Otro factor es el esencialismo y actitudes de género tradicionales. Con frecuencia se entiende que, por naturaleza, las mujeres están mejor preparadas que los hombres para el cuidado de los hijos. El control de algunas madres es otro aspecto a mencionar en esta categoría: se entiende una conducta “territorial” (*gatekeeping*) de las madres percibida por los padres. También la cultura de las empresas y el estigma de la conciliación es un factor muy frecuente por el cual los padres se implican menos en el cuidado de hijos. Este factor depende del arraigo que tengan las empresas a la “norma del trabajador ideal”, el cual sería aquel que está plenamente comprometido con su empresa y se mantiene al margen de las responsabilidades familiares. En último lugar se menciona el factor del apoyo social y mediático de perfil bajo. Dentro del complejo contexto económico, social y político en el que nos encontramos en España, el avance en el ámbito de la conciliación no es percibido como urgente, a diferencia de lo ocurrido en otros países, como, por ejemplo, Suecia, Dinamarca o los Países Bajos.

7. Análisis de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en las empresas españolas

Es fundamental, como ya se ha indicado previamente, que exista una estrecha colaboración entre los agentes sociales que fomente la integración de la vida laboral y familiar de los trabajadores a través de las políticas de conciliación, que reciben el nombre de políticas familiarmente responsables en el caso de las empresas.

Dentro del ámbito empresarial, es la Fundación Másfamilia, junto con el Centro de Trabajo y Familia del IESE Business School, quienes mayor implicación e información tienen en esta materia. Ambos trabajan con el objetivo de que la conciliación de la vida laboral y familiar en España sea efectiva y real en las empresas, tanto en las pymes como en las grandes empresas.

Con el fin de analizar el nivel de conciliación en nuestro país y, en concreto, el estudio de políticas familiarmente responsables, la Fundación Másfamilia (2018) recoge el periodo comprendido entre 2015 y 2017 en su segundo barómetro de conciliación- índice EFR 2018¹⁷. Se trata de un informe sobre la evolución en España del estado de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, elaborado junto con la compañía Cepsa.

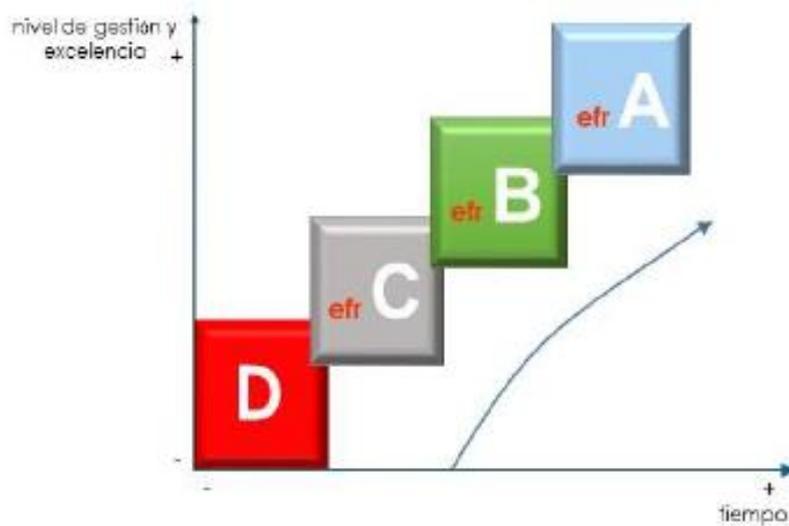
Según lo expuesto por el barómetro, el estado de la conciliación en España no solo recupera el nivel perdido durante el periodo de recesión económica, sino que lo mejora superándolo en más de 5 puntos. Partíamos en 2008 de un valor básico de 100 puntos y actualmente nos encontramos en 105,4. El aumento de este índice se debe a las mejoras que se han producido en el ámbito social y empresarial, el cual nos interesa analizar para alcanzar los objetivos del trabajo. El subíndice empresarial muestra una tendencia positiva. En 2017 tiene 110,4 puntos, 2 puntos más que en 2015 y 10,4 más que en 2008. Así, se estima que en 2020 el índice se incrementará y se llegarán a alcanzar los 114 puntos. Estos datos demuestran la mayor implicación empresarial en términos de conciliación laboral y familiar, lo cual puede deberse, entre otros motivos, al reconocimiento de sus buenas prácticas, materializado en la certificación EFR (empresa familiarmente responsable). Desde el periodo 2015, las certificaciones EFR se han incrementado en un 7,6%, superándose las 600 empresas que cuentan con el certificado. Este aumento revela que cada vez son más las empresas que desarrollan un modelo de empresa familiarmente responsable e incorporan medidas de conciliación laboral y familiar. Conviene mencionar que, en ocasiones, el interés por obtener este reconocimiento, al igual que muchos otros, es más una mera estrategia de marketing que una estrategia de recursos humanos para mejorar el bienestar de los trabajadores.

En cuanto a la cultura de conciliación en nuestro país, la opinión de los expertos de recursos humanos muestra que existe discrepancia sobre si la conciliación es una fortaleza o una debilidad para las organizaciones.

Con el fin de analizar la situación en relación con el nivel de conciliación en el que se encuentran las empresas de nuestro país, estas se clasificarán en cuatro categorías siguiendo el marco del modelo EFR.

¹⁷ El primer barómetro recogía información objetiva del periodo 2008-2015.

Figura 4. Empresas según el modelo EFR



Fuente: AEDRH y Fundación Másfamilia (2015)

Ordenadas desde el nivel más bajo al más elevado de conciliación encontramos, en primer lugar, las empresas D o escépticas, en las cuales no existe gestión de la conciliación y no obtienen la certificación EFR. En segundo lugar, las C o comprometidas, que tienen una gestión básica de la conciliación y no orientada a resultados. Le siguen las empresas B o proactivas, las cuales realizan una gestión *ad hoc*, pero no alcanzan resultados excelentes. Por último, en el nivel más elevado de la gestión de la conciliación laboral y familiar, se encuentran las A o excelentes. En ellas todos sus elementos (oferta de medidas de conciliación, indicadores, resultados, directores, etc.) se consideran excelentes y son capaces de diferenciarse competitivamente del resto de empresas gracias a este motivo.

El informe elaborado por la Asociación Española de Directores de Recursos Humanos (AEDRH)¹⁸ junto con la Fundación Másfamilia, indica datos relevantes en términos de gestión de la conciliación por parte de las empresas españolas. Así, posiciona al perfil medio de empresas participantes en el estudio como tipo C+ o comprometida avanzada. Esto quiere decir que su oferta de conciliación es amplia y desarrollada, pero no tiene una gestión a medida de la misma orientada a la obtención de resultados corporativos.

Es importante mencionar que los participantes de este estudio son principalmente directores de recursos humanos de grandes empresas, de ahí que los resultados sean bastante positivos en términos de conciliación. En cambio, otros estudios como es el de la consultora Mente y Vida (RRHH Digital,

¹⁸ El estudio muestra qué, cómo y cuánto gestionan la conciliación las empresas españolas. Los datos se han obtenido mediante una encuesta realizada entre los asociados de AEDRH, cuya muestra es 192 respuestas (41% de los asociados). Más de la mitad de las empresas de la muestra tiene procedencia española con ubicación en Madrid, una plantilla de entre 251 a 1000 trabajadores formada por gran cantidad de mujeres y pertenece al sector servicios y tecnología.

2018) revelan que tan solo el 20% de las empresas españolas facilitan la conciliación familiar más allá de lo estipulado por la ley. Son las grandes empresas las que lideran y las pymes las que se enfrentan a un mayor número de obstáculos para implantar políticas familiarmente responsables.

Respecto a las grandes empresas españolas, muchas son las que apuestan por la implantación de medidas de conciliación. De tal manera que algunas compañías, como AENA o Endesa, ofrecen a sus trabajadores la posibilidad de ampliar la baja de maternidad a 17 semanas y otras, como Mutua Madrileña o AXA, permiten la ampliación del permiso de paternidad más allá de lo estipulado por la ley. Empresas como Inditex o Mapfre disponen de salas de lactancia que facilitan a las trabajadoras la posibilidad de dar de mamar a sus bebés. Asimismo, otras apuestan por ofrecer un mayor número de días de permiso por el periodo lactante.

En cuanto a la flexibilidad en el tiempo y lugar de trabajo, sigue siendo más habitual que las empresas ofrezcan una flexibilidad en el horario de entrada y salida (91% de las empresas lo tienen implantado según el estudio de AEDRH) a otras modalidades como pueden ser las jornadas flexibles o el teletrabajo. El teletrabajo, aunque ha experimentado un incremento en los últimos años, todavía no tiene un gran arraigo en las empresas españolas, a diferencia de otros países europeos como Suecia o los Países Bajos. Empresas que facilitan el teletrabajo son, entre otras, Repsol y Banco Sabadell.

A diferencia de las grandes empresas que pueden permitirse un mayor número de medidas conciliadoras, las pymes disfrutan de menos posibilidades económicas y organizativas. Esto origina un problema, puesto que el 99% del tejido empresarial de nuestro país está formado por pequeñas y medianas empresas. De manera paulatina y mediante la ayuda de diferentes organizaciones, como es la Fundación Másfamilia, las pymes apuestan cada vez más por el fomento de la conciliación de la vida laboral y familiar a través de políticas familiarmente responsables. Así, los resultados del segundo barómetro de conciliación muestran una mejora en la implicación de las pymes en la conciliación laboral y familiar de sus trabajadores, se incrementa el número medio de medidas de conciliación de las pymes, el cual pasa de 33 a 45 medidas por empresa. Además, el 80% de las pymes se muestran a favor del desarrollo de nuevas políticas de conciliación, según indica el citado estudio de la compañía Mente y Vida. Estos datos revelan que las pymes tienen interés en el desarrollo de nuevas políticas familiarmente responsables, pero, al mismo tiempo, se encuentran con dificultades para su implementación.

En definitiva, las empresas españolas han avanzado de manera positiva en materia de conciliación, pero todavía están lejos de integrar de manera real y efectiva la vida laboral y familiar de sus trabajadores en comparación con otros países europeos más desarrollados. El principal inconveniente es la insuficiente incorporación de políticas familiarmente responsables en las pymes españolas y la todavía escasa conciencia social y cultural en este terreno.

CONCLUSIONES Y REFLEXIONES

En España, la conciliación de la vida laboral y familiar ha avanzado de manera notable desde sus inicios en 1999 hasta la actualidad. Han sido leyes como la 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las que han supuesto un gran impulso en esta materia en los últimos años. Además, esta evolución positiva ha sido guiada e influenciada por la agenda de conciliación europea, la cual ha marcado las directrices que los estados miembros han de seguir.

Actualmente, son muchas las propuestas de ley, recomendaciones y reformas planteadas por diferentes partidos políticos y organizaciones más progresistas del territorio español. Tratan principalmente acerca de la igualdad real de mujeres y hombres en el ámbito del empleo y de nuevas políticas para la conciliación de los trabajadores, de forma que ambas se vean integradas y los trabajadores no se vean perjudicados, ni a nivel familiar, ni a nivel profesional.

A pesar de los avances, puede demostrarse que las actuales políticas de conciliación en España no integran de manera real y efectiva la vida profesional y familiar de trabajadores, mujeres y hombres, con hijos a su cargo. España es uno de los países donde los trabajadores están más insatisfechos con la conciliación. La existencia de hijos y el cuidado de los mismos continúa siendo un obstáculo en el desarrollo de la carrera profesional de los trabajadores. Este efecto negativo se observa especialmente en el caso de las mujeres, quienes ven reducida su tasa de empleo de forma drástica a medida que tienen más hijos, son quienes adquieren con mayor frecuencia una jornada parcial en vez de una jornada completa y desarrollan una doble jornada habitualmente.

Respecto a los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar, diferenciados en permisos retribuidos y no retribuidos, se ha experimentado una evolución desde 2007 hasta la actualidad, no solo en su duración, sino también en quienes son los beneficiarios de los mismos, pero esa evolución positiva no es suficiente. Persisten las diferencias entre las extensiones de los permisos de maternidad y de paternidad, siendo el primero de 16 semanas y el último de 5.

Las cifras de los permisos de maternidad disfrutados han disminuido en los últimos años, lo cual es achacable a la disminución del número de nacimientos. En cuanto al sexo de los beneficiarios, siguen siendo las mujeres quienes hacen uso de él primordialmente. Tan solo un 2% de los hombres disfrutaban de una parte de este permiso de manera compartida con la madre. Además, cuando el permiso es compartido, son las madres quienes disfrutaban de la mayor fracción del mismo.

El permiso de paternidad, de una manera semejante al permiso de maternidad, también ha sufrido cambios, si bien es cierto que cada vez son más padres los que hacen uso de este permiso retribuido y, en los últimos años, ha llegado a alcanzar casi las mismas cifras que el permiso de maternidad. Dato que hay que destacar y demuestra que los padres, por unos u otros motivos, cada vez concilian más su vida laboral y familiar, implicándose en el cuidado de los hijos

y otras tareas relacionadas con el mismo. La buena acogida que ha tenido este permiso se asocia a su carácter intransferible y el total reemplazo del salario gracias a la prestación de la Seguridad Social.

En cuanto al permiso de lactancia para menores de nueve meses, ha de mencionarse que no se han encontrado datos suficientes para un análisis detallado, si bien es cierto que puede destacarse que los permisos otorgados por este motivo representan menos del 1% de los permisos de maternidad y paternidad.

En relación con los permisos no retribuidos, una vez más, son las mujeres quienes solicitan excedencia por cuidado de hijos con mayor frecuencia que los varones, aunque recientemente se observa una tendencia positiva de estos últimos en el uso de este permiso no retribuido.

Los hombres hacen más uso de los permisos para la conciliación de la vida laboral y familiar cuando el permiso es intransferible a la madre (permiso de paternidad), siempre que ese permiso sea retribuido. Esto sugiere que una buena medida podría ser establecer permisos individuales e intransferibles para padre y madre, con su adecuada retribución y una duración que permita integrar las necesidades del cuidado de hijos con la vida profesional, intentando que esta se vea perjudicada en la menor medida.

En el ámbito empresarial, la conciliación está experimentando cambios positivos, aunque de forma lenta. Las empresas españolas cada vez están más preocupadas por la situación laboral y familiar de sus trabajadores, bien por el beneficio de sus empleados, bien por su propio interés, ya que el empleo de estas políticas genera más beneficios que costes en los distintos ámbitos de las organizaciones. Entre el perfil de empresas que fomentan la conciliación de la vida laboral y familiar predominan las grandes empresas y multinacionales, ya que tan solo una minoría de pequeñas y medianas empresas está implementando medidas de conciliación. Esto presenta un problema, ya que el tejido empresarial español se conforma principalmente por pymes. La mayoría de estas empresas se muestran a favor del desarrollo de nuevas políticas de conciliación, pero, por otro lado, encuentran diversos problemas a la hora de implantarlos, especialmente en los terrenos económico y organizativo.

Los malos resultados a nivel general en cuanto a medidas implantadas por las empresas que van más allá de lo estipulado por la ley, indican que se debería hacer un mayor hincapié en el fomento de las políticas familiarmente responsables, especialmente en las pymes. Es fundamental que se consolide una cultura familiarmente responsable que contribuya a una mejor conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AENOR. (n.d.). Empresa Familiarmente Responsable (EFR). Disponible en: <https://www.aenor.com/certificacion/responsabilidad-social/efr-empresa-familiarmente-responsable>

Aguilera Izquierdo, R. (2007). Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, N° Extra 2, pp. 69 - 119.

Albert, R., Escot, L., Fernández, J.M. y Palomo, M.T. (2010). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador. Problemas y ventajas para la empresa. *Cuaderno de Trabajo*, núm 02/2010, Universidad Complutense de Madrid. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/44843669_La_politicas_de_conciliacion_de_la_vida_familiar_y_laboral_desde_la_perspectiva_del_employador_Problemas_yventajas_para_la_empresa

Arroyo, C. (2007). Perspectivas laborales en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral: el reto de la compatibilidad y la corresponsabilidad. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, XL (40), pp. 243-270. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2267927>

Asociación Española de Directores de Recursos Humanos. (2015). *Qué, cómo y cuánto gestionan la conciliación las empresas en España*. AEDRH y Fundación Másfamilia. Disponible en: <https://www.masfamilia.org/images/pdf/INVESTIGACION-AEDRH-Que-Como-y-Cuanto-gestionan-la-conciliacion-las-empresas-en-Espa%C3%B1a-v2.pdf>

Candamio, J. (2018). Para el Tribunal Supremo el disfrute de permisos retribuidos por matrimonio, nacimiento de hijo, y fallecimiento de familiar han de iniciarse el primer día laborable. *Iberley*. Disponible en: <https://www.iberley.es/revista/ts-disfrute-permisos-retribuidos-iniciarse-primera-dia-laborable-nueva-doctrina-156>

Cánovas, A., Aragón, J. y Rocha, F. (2005). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm 1, pp. 73-93. Fundación 1º de Mayo. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/39287972>

Castro, C y Pazos, M. (2016). Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe. *Feminist Economics*, 22 (3), pp. 51-73.

Chinchilla, N y León, C. (2004). *La ambición "femenina". Cómo re-conciliar trabajo y familia*. Madrid: Aguilar.

Chinchilla, N. (2005). Ser Empresa Familiarmente Responsable (EFR©): La Primera Responsabilidad Corporativa. *Capital Humano*, nº 18, N° Extra 187, pp. 30-39.

Chinchilla, N y Moragas, M. (2007). *Dueños de nuestro destino: cómo conciliar la vida profesional, familiar y personal*. Barcelona: Diagonal.

Chinchilla, N., Jiménez, E y Grau, M. (2017). Maternidad y trayectoria profesional. Análisis de las barreras e impulsores para la maternidad de las mujeres españolas. Disponible en: https://www.ordesa.es/club_padres/ebooks/maternidad-y-trayectoria-profesional/

Cinco Días. (2018). Qué ayudas a la conciliación ofrecen las grandes empresas. *Cinco Días*. 6 de agosto. Disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/08/03/midinero/1533310081_331833.html

Consejo Económico y Social. (2017). *Informe. La participación laboral de las mujeres en España*. Madrid: Consejo Económico y Social.

EFE (2018). Los españoles son los europeos menos satisfechos con su conciliación laboral. *Expansión*. 26 de octubre. Disponible en: <http://www.expansion.com/economia/2018/10/26/5bd310b4e5fdea7f588b4652.html>

El Economista. (2018). Sánchez vuelve a subir el gasto al igualar los permisos de paternidad hasta las 16 semanas. *El Economista*. 8 de octubre. Disponible en: <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/9436456/10/18/Sanchez-vuelve-a-subir-el-gasto-al-igualar-los-permisos-de-paternidad.html>

Escot Mangas, L y Fernández Cornejo, J.A. (2018a). *¿Por qué los hombres utilizan poco las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar? ¿Puede hacer algo la política económica?* Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/325567799_Por_que_los_hombres_utilizan_poco_las_medidas_de_conciliacion_de_la_vida_laboral_y_familiar_Puede_hacer_algo_la_politica_economica

Escot Mangas, L y Fernández Cornejo, J.A. (2018b). *Brecha madre-padre en el uso de las medidas de conciliación y su efecto sobre las carreras profesionales de las madres*. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/325676526_Brecha_madre-padre_en_el_uso_de_las_medidas_de_conciliacion_y_su_efecto_sobre_las_carreras_profesionales_de_las_madres?enrichId=rgreq73619867ac980fb70fe44f3aa05200XXX&enrichSource=Y292Z_XJQYWdlOzMyNTY3NjUyNjtBUzo2MzYwOTQ4NTcwODQ5MzBAMTUyODY2ODI0MDg3NA%3D%3D&el=1_x_2&esc=publicationCoverPdf

Escuela de Organización Industrial. (2006). *La responsabilidad social corporativa: las políticas familiarmente responsables de las empresas en España*. Fundación EOI. Disponible en: <https://www.eoi.es/es/savia/publicaciones/19556/la-responsabilidad-social-corporativa-las-politicas-familiarmente-responsables-de-las-empresas-en-espana>

European Commission. (2018). *Flash Eurobarometer 470. Work-life balance*. Comisión Europea Disponible en: <http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/survey/getsurveydetail/instruments/flash/surveyky/2185>

Expansión/ Datosmacro. (2018). España-Natalidad. *Expansión*. Disponible en: <https://datosmacro.expansion.com/demografia/natalidad/espana>

Fernández-Crehuet Santos, J.M. (2016). *La conciliación de la vida profesional, familiar y personal. España en el contexto europeo*. Madrid: Ediciones Pirámide.

Fundación Másfamilia (n.d.) *Conciliación, ¿pasamos a la acción? 12 + 1 casos de éxito en conciliación*. Fundación Másfamilia. Disponible en: https://www.masfamilia.org/files/ebook_ConciliACCION_121_Casos_de_xito_eifr.pdf

Fundación Másfamilia. (n.d.). *Fundación Másfamilia*. Disponible en: <https://www.masfamilia.org/> [Página Web]

Fundación Másfamilia. (2018). *Barómetro de Conciliación. Índice EFR*. Fundación Másfamilia y Cepsa.

Fundación Mujeres. (2010). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Madrid: Ministerio de Igualdad. Disponible en: http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral_familiar_y_personal_.pdf

García, C. (6 de julio, 2018). Los nuevos padres podrán disfrutar desde este jueves de una semana más de permiso. *El País*. Disponible en: https://elpais.com/elpais/2018/07/05/mamas_papas/1530783345_067962.html.

Gorelli, J. (2018). Límites a la conciliación: de las necesidades de flexibilidad a la insuficiencia de las reducciones de jornada. *Trabajo y Derecho*, N° 46, Sección Estudios. Wolters Kluwer.

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

IESE Business School. University of Navarra. (2018). *ICWF- Centro Internacional de Trabajo y Familia*. IESE Business School. University of Navarra. Disponible en: <https://www.iese.edu/es/claustro-investigacion/centros-investigacion/icwf/>

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (n.d.). *Estadísticas. Mujeres en cifras. Conciliación*. Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>

Instituto Nacional de Estadística. (2018). *Personas con empleo, tiempo medio diario dedicado a las distintas actividades*. Disponible en: http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472488&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

Instituto Nacional de Estadística. (2018). *Personas ocupadas, cuidado de personas dependientes (niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores)*. Disponible en: http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472720&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m3=1259924822888

Instituto Nacional de Estadística. (2017). *La vida de las mujeres y los hombres en Europa. Un retrato estadístico*. Disponible en: <http://www.ine.es/prodyser/myhue17/index.html?lang=es>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2017). *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS-España*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

La Ley Digital (2018). *Laleydigital*. Disponible en: <http://laleydigital.laley.es/Content/Inicio.aspx> [Página Web]

Lefebvre, F. (2018). *Memento práctico. Social*. Madrid: Lefebvre- El Derecho.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2018). Situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2017. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/index.html

Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. (n.d.). *Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral*. Disponible en: <https://www.msbs.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/corresponsabilidad.htm>

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2018). *Estadísticas: Otras prestaciones de la Seguridad Social*. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Disponible en: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST45>

Moreno Colom, S. (2009). Las políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. ¿Éxito o fracaso? *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, 25, pp. 46-50. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3087826>

Moya, M.F., Pacheco, A y Díaz, N.M. (2008). La madre Trabajadora. En Asociación Española de Pediatría, *Manual de Lactancia Materna. De la teoría a la práctica* (pp. 295-303). Madrid: Editorial Médica Panamericana.

Navarro, V. (2007). *La situación social en España (II)*. Madrid: Biblioteca Nueva.

Noticias Jurídicas. (2018). Reducción de jornada y concreción horaria: no es argumento válido para la denegación por la empresa el “no sentar precedente”. *Noticias Jurídicas*, 3 de septiembre. Disponible en: <http://noticias.juridicas.com/actualidad/jurisprudencia/13259-reduccion-de-jornada-y-concrecion-horaria-no-es-argumento-valido-para-la-denegacion-por-la-empresa-el-quotno-sentar-precedentequot/>

Organización de Mujeres de STES-I. (2013). *Guía de Corresponsabilidad. La corresponsabilidad también se enseña*. Madrid: Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad).

Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (PPiINA). (2018). *Reforma legislativa*. Disponible en: <https://igualeseintransferibles.org/>

Rivas Moreno, S. (2015). Fuga de cerebros por falta de conciliación. *Cinco Días*, 18 de junio. Disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2015/06/17/empresas/1434535609_547256.html

RRHH Digital. (2018). Sólo el 20% de las empresas españolas facilitan la conciliación familiar. *RRHH Digital*, 12 de marzo. Disponible en: <http://www.rrhhdigital.com/noticia/129639/Solo-el-20-de-las-empresas-espanolas-facilitan-la-conciliacion-familiar>

Velasco, E., Adamiz-Echevarría, C., Alonso, M.M., Fernández, S., Intxaurburu, G., Larrieta, I. (2015). La Perspectiva de Género en las Iniciativas de Responsabilidad Social: La Responsabilidad Social de Género. *Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado 118*. Madrid: Instituto de

la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad).

Worktel Blog. (2018). *Las empresas más avanzadas en teletrabajo y como son sus programas*. 28 de marzo. Disponible en <http://blog.worktel.com/las-empresas-mas-avanzadas-en-teletrabajo-y-como-son-sus-programas/>

FUENTES LEGISLATIVAS Y JURISPRUDENCIALES

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 64, de 14 de marzo de 1980).

Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía el permiso de maternidad a dieciséis semanas y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo (BOE núm. 57, de 8 de marzo de 1989).

Tratado de la Unión Europea, firmado en Maastricht el 7 de febrero de febrero de 1992. Diario Oficial de la Unión Europea L 191, 29 de julio de 1992, pp. 1-112.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE núm. 266, de 6 de noviembre de 1999).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007).

Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida (BOE núm. 242, de 7 de octubre de 2009).

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE núm. 162, de 7 de julio de 2012).

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 (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015).

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015).

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Segunda, de 30 de septiembre de 2010, C-104/2009.

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, de 10 de enero de 2017, Rec. 283/2015.

Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de febrero de 2018, Rec. 266/2016.

Sentencia del Juzgado de lo Social nº2 de Guadalajara 91/2018, de 7 de marzo de 2018, Rec. 102/2018.

Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social 124/2018, de 19 de julio de 2018, Rec. 144/2018.