



Universidad de Valladolid
Facultad de Ciencias del Trabajo

Trabajo de Fin de Grado

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Conciliación Laboral y Familiar

Autora: María del Río Proaño
Tutor: José Ignacio García – Valdecasas Medina

ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Concepto de conciliación.....	4
3. Soluciones al problema.....	6
a. Solución familiar.....	6
b. Desfamiliarización	9
4. El modelo de los países nórdicos.....	17
5. Conclusiones.....	20
6. Bibliografía.....	21

1. Introducción

Familia y trabajo integran dos puntos vitales en la vida de cada individuo, a las que se les dedica esfuerzo, tiempo y dedicación.

En gran parte de las sociedades modernas existe un conflicto entre ambos. Las responsabilidades y requisitos laborales son, a menudo, incompatibles con formar una familia, lo que en última instancia conduce a una tremenda presión e incluso a tener que posicionarse renunciando a una de las dos opciones.

Hablar de conciliación significa reconocer la existencia de un conflicto. En este caso, el fin del conflicto sería hacer compatible la vida laboral o profesional con la vida familiar y personal, siempre desde la igualdad. La incorporación masiva de las mujeres al mundo laboral, es decir, fuera del hogar familiar, se ha realizado sin resolver el conflicto que supone trabajar fuera de casa y atender las responsabilidades familiares.

En este trabajo se plantean dos posibles soluciones al problema de la conciliación laboral y familiar la primera de ellas, a través de la familiarización, donde las familias se encargan de la mayor parte de los cuidados de los hijos; la segunda, mediante la defamiliarización, que intenta liberar a las familias, al menos parcialmente, de la crianza y del cuidado de los hijos. A su vez, la defamiliarización puede llevarse a cabo mediante dos caminos: a través del estado de bienestar o a través del mercado.

Así pues, conoceremos las ventajas e inconvenientes de estas dos soluciones y, a modo de conclusión, podremos comprobar que, aunque la familiarización sigue patente en muchos países, la defamiliarización se está convirtiendo en la solución principal para muchas familias.

2. Definición de conciliación

Tradicionalmente ha existido una clara división de roles de género a la hora de desempeñar las responsabilidades familiares y laborales. Hasta mediados del siglo XX, la división de responsabilidades entre los dos progenitores de la familia era clara: por un lado, el hombre, sostén y principal fuente de ingresos económicos para el mantenimiento de la unidad familiar; y, por otro lado, la mujer, encargada del trabajo doméstico, de la crianza de los hijos y de todos aquellos aspectos relativos al cuidado de la familia.

Sin embargo, los importantes y diversos cambios económicos y sociales acontecidos en la sociedad durante las últimas décadas han propiciado que se den diversas transformaciones dentro de la relación laboral y familiar, entre las que destacan la creciente incorporación de la mujer al trabajo remunerado y las nuevas demandas de trabajadores y trabajadoras que buscan un equilibrio entre el tiempo dedicado al trabajo y el tiempo familiar y/o personal.

La necesidad e importancia de la conciliación ha generado que se den diferentes debates y estudios desde dispares puntos de vista, por lo tanto, es importante delimitar que entendemos por conciliación profesional y personal.

El Diccionario panhispánico del español jurídico define la conciliación laboral y familiar:

“participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, mediante la reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes”.

Así pues, la sociedad actual requiere de la plena participación tanto de las mujeres como de los hombres en la vida laboral y familiar.

Puede decirse que la conciliación es una estrategia que garantiza el equilibrio tanto en el mercado de trabajo como en el ámbito familiar y, además, permite hacer uso del tiempo propio. También favorece la igualdad de oportunidades entre hombres y

mujeres, la calidad de vida de las personas y el mantenimiento del sistema del bienestar social (Fundación mujeres “Proyecto Melkart” 2007).

También puede considerarse como un conjunto de acciones sociales, institucionales y empresariales cuyo objetivo es el desarrollo de una sociedad más igualitaria y justa. Es un modo de organizar el entorno laboral que facilita a hombres y mujeres la realización del trabajo y de sus responsabilidades personales y familiares (Aragón, 2011).

Los objetivos de las medidas de conciliación son diversos. Por un lado, buscan aumentar las bajas tasas de natalidad y, por ende, el aumento de la población activa y de la mano de obra en el mercado, además de la necesidad de alcanzar la igualdad entre géneros, asegurando el reparto igualitario tanto del trabajo remunerado como del no remunerado. Las mujeres, en la mayoría de las ocasiones, debido a la falta de medidas de conciliación, se ven obligadas a elegir entre ser madres o crecer a nivel profesional.

Existen diferentes factores que afectan directamente a la posibilidad de conciliar:

- Las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional y el nivel formativo del trabajador.
- Disponibilidad y servicios de guarderías, escuelas o centros.
- El horario y su rigidez.
- El precio de determinados servicios que facilitan la conciliación.

3. Soluciones al problema

3. A) Soluciones familiares

Pese a que la incorporación de las mujeres al mercado laboral se ha generalizado en todos los países occidentales, es evidente que el ritmo en el que se ha producido es dispar entre unos y otros.

Durante los años cincuenta y sesenta, alrededor del 65% de las mujeres entre 30 y 34 años pertenecientes a países comunistas presentaban mayores tasas de actividad laboral. Por el contrario, en países como Estados Unidos, Dinamarca o Francia el porcentaje desciende hasta el 40% (OIT).

Con independencia del modelo de Estado de bienestar, casi todos los países representativos de los diferentes modelos de estado de bienestar aumentaron la tasa de actividad femenina durante los años sesenta y setenta, pero destaca sobre todo el modelo escandinavo, que alcanzó el 80 % de tasa de actividad en los años 80.

El resto de los países europeos también fueron incrementando su tasa de actividad laboral de las mujeres. Fue con la llegada de los años 90, aun con la existencia patente de brechas, cuando se produjo un aumento generalizado en casi todos los países llegando a alcanzar un 70 % de actividad laboral en mujeres entre 30 y 34 años.

Es evidente que se ha producido una gran transformación en el mundo laboral debido a la incorporación de la mujer al trabajo. La inmensa mayoría de las mujeres tiene o desea tener un empleo remunerado. Y es aquí donde surgen nuevos problemas relacionados con el cuidado de los niños y del ámbito familiar en general. La inactividad laboral de las mujeres fuera de casa facilitaba que fuesen ellas las que asumieran el rol de ama de casa y el cuidado de los niños; sin embargo, este rol ha cambiado y las sociedades lo han gestionado de diversas formas.

Dentro de las soluciones familiaristas, hablaremos primero de la disminución del vínculo de uno de los progenitores con el empleo. Esta medida trata de poner límites a la carrera laboral, lo cual no quiere decir que abandone su trabajo, sino que disminuye la intensidad del mismo. Se suele aplicar a través de la reducción del número de horas dedicadas al empleo remunerado y resulta en trabajos a tiempo parcial, trabajos intermitentes o incluso en aquellos que intentan compatibilizar los horarios de ambos

progenitores a través de turnos complementarios para que al menos uno de ellos pueda cuidar de los hijos.

Otra solución familiar consiste en delegar en algún familiar el cuidado de los niños. Son muchas las razones que nos hacen recurrir a los familiares para el cuidado de los niños, pero se ha demostrado que la probabilidad de dejar los niños al cuidado de familiares se relaciona positivamente con la creencia de que tal responsabilidad debe ser ejercida o bien por los padres o al menos los familiares (Hertz y Ferguson, 1996; Kuhlthau y Mason, 1996).

Los aspectos culturales también son determinantes (Uttal, 1999). En Estados Unidos, es más común que las madres negras y mejicanas (en comparación con las madres angloamericanas dejen a sus hijos al cuidado de familiares.

Otro factor determinante es la economía. En el contexto estadounidense, se asocia dicha práctica con las madres que tienen niveles educativos o ingresos bajos o con madres solteras (Crispell, 1994; Folk 1994).

Siguiendo la misma línea, en los países del sur de Europa que los hijos sean cuidados por familiares es muy común, se resalta el papel que tienen las abuelas en el cuidado de sus nietos y los sentimientos que producen en ellas, tales como afecto, apego o novedad (Budini Gattai and Musatti, 1999).

Se ha demostrado que, en el ámbito rural, en comparación con el ámbito urbano, es más habitual que el cuidado del hijo se ejerza por parte de un familiar.

Así pues, vemos que el pilar fundamental de esta vía se centra en la calidad de los cuidados. Se presume que la atención y cuidados que puede ofrecer una madre o un familiar cercano son no son ni mucho menos comparables con los que pueda ofrecer un tercero (Riley y Glass, 2002).

Sin embargo, es importante señalar que existen diversos inconvenientes a la hora de poner en marcha tal práctica, ya que las escasas alternativas para atender a los niños hacen que la mujer se vea obligada, en muchos casos, a elegir entre su carrera profesional o la responsabilidad del cuidado de sus hijos.

Las mujeres están cada vez mejor y más formadas académicamente. Sin embargo, en cualquiera de los países que forman la OCDE, son ellas mismas las que soportan, en la mayoría de los casos, el peso del cuidado de los hijos, lo que provoca que terminen

sacrificando su carrera laboral por la formación familiar, y, por tanto, sean mucho más dependientes de una figura masculina dado que carecen de un empleo remunerado y no disponen de ingresos propios.

Los empleos discontinuos o a tiempo parcial también pueden considerarse un inconveniente para la solución familiar. Existen diversos estudios que afirman que este tipo de empleos están ligados a menores ingresos, a una mayor siniestralidad laboral o a menor calidad marital, además de mantener una relación directa con enfermedades como la depresión o el rendimiento escolar de los propios hijos (Gallie et al, O' Reilley and Fagan 1998; Presser 1999).

RESUMEN DE LAS VENTAJAS E INCONVENIENTES DE LA SOLUCIÓN FAMILIAR

FORMAS	VENTAJAS	INCONVENIENTES
<ul style="list-style-type: none"> - Inactividad laboral Trabajos a tiempo parcial/intermitentes - Cuidado a cargo de otros familiares 	<ul style="list-style-type: none"> - Calidad de los cuidados - Ajuste preferencia padres (a la mayoría de los padres o bien familiares les gustaría hacerse cargo del cuidado de sus hijos) 	<ul style="list-style-type: none"> - Dificulta o impide la carrera laboral de las madres - Empleados discontinuos o a tiempo parcial merman ingresos - Relación con enfermedades

FUENTE: TABLA 3.

3. B) Desfamiliarización

El término desfamiliarización presenta una solución al conflicto entre la carrera laboral y el cuidado de los niños. La desfamiliarización se centra en liberar a las familias, en cierta medida, de la crianza y del cuidado de los niños, siendo bien el Estado el que, a través de recursos como las guarderías públicas, subvenciones o ayudas económicas asuma esa tarea, o bien el mercado el que, mediante guarderías privadas, cuidadores a domicilio o residencias familiares dé solución al problema. También podemos utilizar el término "externalización de cuidados".

Desfamiliarización a través del estado del bienestar

El Estado de bienestar puede ejercer una gran labor al proporcionar medios que ayuden a compatibilizar la vida laboral y familiar, ya sea mediante guarderías públicas, ayudas económicas o subvenciones. Los argumentos que apoyarían la desfamiliarización a través del estado del bienestar podrían resumirse en la incompatibilidad entre la familia y el empleo, el hecho de concebir a los niños como bienes públicos, el favorecimiento de la igualdad de género y de clase social o el aumento de las tasas de fecundidad.

Incompatibilidad entre la familia y el empleo

En la actualidad muchos jóvenes no se ven capaces de construir una familia debido a las dificultades que esto conlleva. Las encuestas de fecundidad en países con las tasas de fecundidad más bajas del mundo, como España, nos muestran que, a pesar de tener una baja tasa de fecundidad, son muchas mujeres las que desearían tener más hijos (Delgado: 2006, 2007). Si se considera que la formación familiar y la procreación son derechos fundamentales, el estado del bienestar debería hacer todo lo posible poniendo los medios necesarios para que estos proyectos familiares se consigan llevar a cabo (Esping- Andersen, 2002).

Concepción de los niños como bienes públicos

Se considera a un niño como bien público, ya que cuando el niño es educado y criado de la mejor manera posible, se convierte en un valor futuro para la sociedad.

Si todos se benefician de una buena crianza, todos deberían compartir su coste (Folbre, 1994; England y Folbre, 1999; Budig y England 2001). En otras palabras: invertir en el

futuro de los niños hará que la sociedad sea más prospera. Si se invierte, por ejemplo, en educación, estos niños en un futuro serán mejores profesionales y el rendimiento y beneficio que se obtendrá de ellos en un futuro será también mayor (Heckman y Lochner,2000).

Una intervención previa en aquellos niños con dificultades económicas, por ejemplo, aplicando diversos estímulos educativos y sociales, ayudará a que las sociedades del mañana sean menos pobres (Esping Anersern, 2002).

Igualdad de género y de clase social

La existencia de un sistema de guarderías públicas favorecería la igualdad de género y de clase social. Por un lado, los padres, y especialmente las madres, no se verían obligadas a dejar su empleo, sino que serían independientes económicamente. Por otro lado, al ser públicas, los hijos tanto de padres con dobles ingresos como aquellos que solo perciben uno podrían acceder de igual modo a estas guarderías, lo que ayudaría a disminuir la brecha entre clases sociales.

Tasas de fecundidad.

Una población envejecida, así como los gastos que esta supone, combinado con la disminución de la población en edad de trabajar que ayuden a financiar los sistemas públicos provoca que sea difícil sostener el estado del bienestar.

Por ello, se argumenta que el estado del bienestar debe fomentar la natalidad, y que uno de los mecanismos más eficaces para que esto se produzca reside en las medidas publicas destinadas a compatibilizar la vida laboral y familiar (Esping – Andersen, 2000).

Problemas y controversias de la desfamiliarización.

La desfamiliarización a través de las administraciones públicas no está exenta de críticas.

Por un lado, la decisión de formar una familia es una decisión privada en la que el Estado no debería intervenir, pues su intervención no estaría plenamente justificada (Gauthier y Hazius, 1997).

Berdini (2005), por otro lado, afirma que, si una pareja decide tener hijos, es porque percibe más beneficios que costes y, si por el contrario decide no tenerlos, no tendría por qué asumir los gastos educativos y sanitarios de los niños de los demás.

McDonald (2002) sostiene que una de las razones por las que es difícil poner en marcha estas políticas públicas que fomentan la conciliación son demasiado caras.

Además, hay que tener en cuenta que existen otros muchos colectivos con dificultades que necesitan también de ayudas financiadas por el gasto público. Por ejemplo, los jóvenes han visto muy restringidas sus oportunidades de formar una familia, pues se ha puesto más énfasis en otros colectivos como los ancianos, estudiantes, parados o enfermos (Garrido y Malo, 2005).

Implicación del estado de bienestar

Es necesario descomponer en detalle las medidas concretas que el estado del bienestar ha implementado o propuesto para adaptar la vida laboral a la vida familiar.

Bajas por maternidad/ paternidad

El permiso de maternidad/paternidad es común en la mayoría de los países de la OCDE. Se trata de un permiso de ausencia laboral retribuido que se origina en el momento del parto, o bien en caso de adopción, tutela o acogimiento.

En nuestro país, así como en la mayoría de los países europeos, la baja por maternidad se aproxima a unas 16 semanas ininterrumpidas, en términos generales, si bien es cierto que existen determinados casos en los que este periodo se puede ver ampliado.

En España la cuantía de la prestación por maternidad o paternidad es del 100% de la base reguladora que tenga el trabajador o trabajadora. Otros países permiten un mayor periodo de baja, pero sin tener derecho a percibir todo el salario.

El gráfico 1 presenta la duración de bajas de maternidad y paternidad. Las madres de Reino Unido, el segundo país con una mayor prestación por maternidad, tienen derecho a 52 semanas, de las que 39 están remuneradas.

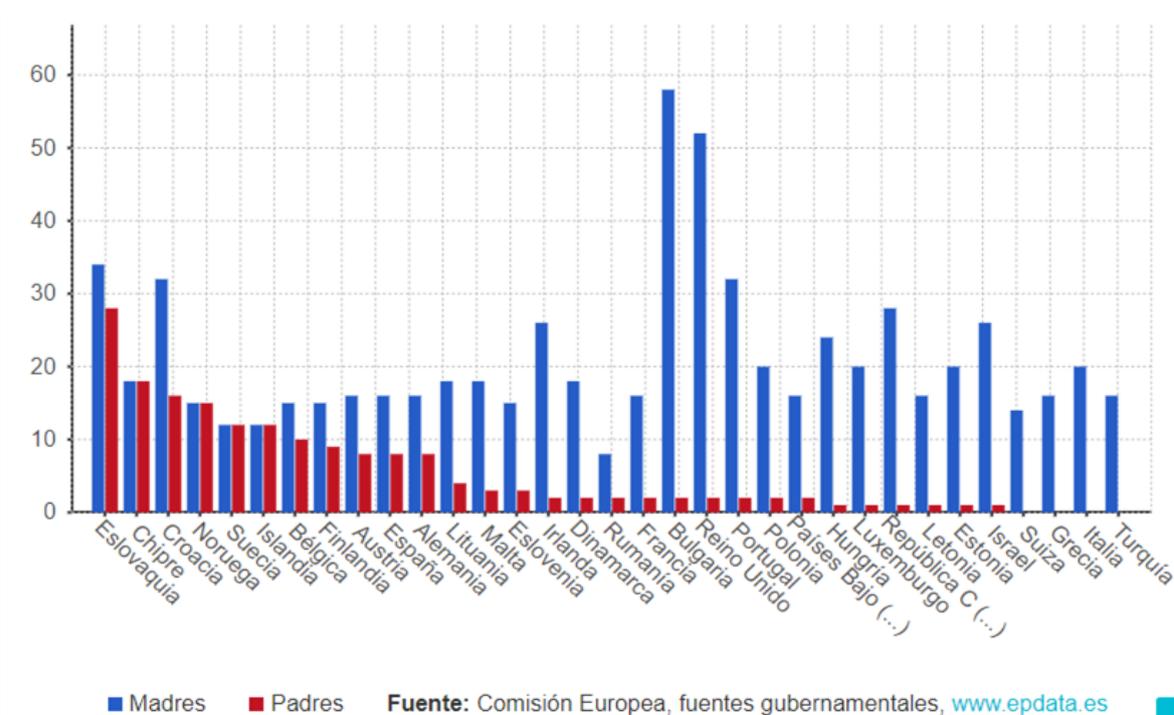
En Islandia, en cambio, ambos padres disfrutan de tres meses intransferibles.

En Suecia, los padres tienen derecho a 480 días de permiso por paternidad, de los cuales 12 semanas equivalen al permiso por paternidad y permiso por maternidad. En Noruega los permisos también están igualados y aumentan si se tienen más hijos a la vez. Esto último también ocurre en Croacia, donde el permiso de maternidad de la madre es de 115 días y la licencia parental no negociable es de 4 meses. (EPDATA “Las prestaciones de nacimiento en datos y gráficos” 2020).

Varios estudios sobre los efectos que estas bajas pueden tener sobre la carrera laboral de los padres y el vínculo con sus hijos han demostrado que no existe erosión entre la relación de la madre y el empleo cuando las bajas son pagadas y de una duración más bien corta; sin embargo, cuando las bajas se prolongan estas, perjudican la unión de la mujer con el mercado laboral ya que generalmente son ellas las que se acogen a la baja, lo cual intensifica la desigualdad de género en el mercado (Rosenfeld y Birkerlund, 1995; Gornick et al, 1997).

Gráfico 1: Duración de los permisos parentales en Europa

Semanas (unidades)



La excedencia laboral por tener hijos

Este permiso puede ser complementario en muchos casos con el permiso de maternidad o paternidad.

Salvo en algunos países, esta baja suplementaria no da derecho a percibir el salario. En Suecia, Dinamarca o Noruega sí es posible acogerse a esta modalidad recibiendo en algunos casos el 80 % del salario durante un número significativo de semanas.

En Francia o Alemania, por ejemplo, es posible alargar la situación de la baja, pero cobrando una mínima parte del salario o no cobrando nada.

Sin embargo, estos periodos de excedencia pueden presentar distintos efectos negativos. En la mayoría de los países europeos estas bajas no están remuneradas o, si lo están, es con una cantidad mínima. Si se prolonga la baja, los ingresos del hogar disminuyen, pero los gastos siguen siendo los mismos, lo que hace que sean muy pocas las familias que decidan continuar con la baja.

Además, muchas empresas deben hacer cambios en la plantilla, una reestructuración o rotación de los puestos, lo que supone un coste demasiado elevado que muchas no pueden permitirse, especialmente las pequeñas y medianas empresas.

Por último, hay que señalar que puede existir una relación negativa entre las excedencias y el desarrollo laboral de las mujeres, pues el hecho de que una mujer abandone durante un tiempo prolongado su puesto de trabajo provoca que la posibilidad de crecimiento profesional disminuya cuanto más alargue la excedencia.

Guarderías

Otra de las medidas públicas que favorecen la compatibilidad entre familia y trabajo son las guarderías.

Las guarderías públicas tienen diversos puntos a favor. El primero de ellos es que reduce el coste de oportunidad de la formación laboral. Ninguno de los progenitores tiene que abandonar su carrera profesional para dedicarse a la crianza de los hijos. Tiene también un impacto positivo en la igualdad de género, pues la madre no ve afectada su relación con el mercado laboral, mantiene su empleo y, como ya he mencionado, esto le supone una independencia económica que le permite no depender de una figura masculina.

Además de lo anterior, el papel fundamental de las guarderías públicas es garantizar la igualdad entre clases sociales, puesto que es una medida pública accesible para todos y que beneficia especialmente el desarrollo de aquellos niños que se encuentran en una situación de desventaja social (Esping – Andersen, 2002, 2007).

Son notables las diferencias entre los diversos países de la OCDE en lo que se refiere a los servicios para el cuidado de los niños, en especial, en aquellas medidas destinadas al cuidado de niños menores de 3 años. La mayoría de los países no superan el 0.2% del PIB.

En cuanto a los menores mayores de tres años, destacan los países escandinavos por ser quienes dedican mayores recursos públicos destinados a los cuidados del menor. En

Suecia y Dinamarca es del 0.7 % y el 0.5 % del PIB respectivamente. (OECD “SOCIAL EXPEDIENTURE DATABASE”, 2007).

Además de las ya mencionadas, existen diversas maneras de posibilitar la conciliación familiar y laboral. En algunos países de la OCDE se promueven distintas ayudas financieras con el fin de contratar servicios privados. Normalmente se trata de subsidios que aumentan el poder de compra de estas familias en el mercado privado (Gornick y Meyers, 2003)

Otro bloque de medidas está destinado a poder compaginar los horarios de los progenitores. Aquí la intervención del Estado se puede presentar de diversas formas: primer lugar, mediante la legislación pertinente se busca asegurar el derecho de los progenitores a disponer del tiempo necesario para el cuidado de sus hijos, y en especial, atención cuando exista un caso de enfermedad. Por otro lado, el Estado puede intervenir limitando los horarios, limitando las horas semanales de trabajo, las horas extras, los turnos, el disfrute de vacaciones, así como compaginar el calendario y horario escolar con el laboral, siendo este último de gran utilidad para los progenitores.

RESUMEN DE LAS VENTAJAS E INCONVENIENTES DE LA DESFAMILIARIZACIÓN A TRAVÉS DEL ESTADO DEL BIENESTAR

FORMAS	VENTAJAS	DESVENTAJAS
<ul style="list-style-type: none"> - Bajas por maternidad/paternidad o excedencias - Guarderías públicas - Ayudas financieras para contratar servicios privados - Límites en los horarios laborales 	<ul style="list-style-type: none"> - Las bajas prolongadas reúnen las ventajas de los cuidados familiares - Las guarderías públicas refuerzan el vínculo de las mujeres con el empleo y fomentan la igualdad de clases 	<ul style="list-style-type: none"> - Si las bajas son demasiado prolongadas, pueden erosionar el lazo entre madre y mercado laboral - Altos costes económicos - Costes: se desfamiliarizaría el cuidado principalmente a través del mercado - Oposición de empresarios

	<ul style="list-style-type: none"> - Podría evitar el abandono de la carrera laboral por parte de las mujeres - Facilitaría la compatibilidad entre trabajo – familia - Calidad en el cuidado de los niños - Cierta independencia económica 	<ul style="list-style-type: none"> - Pérdida de oportunidades laborales, en especial para las mujeres
--	---	--

FUENTE: TABLA 5.

Una nueva sociedad: dobles ingresos- dobles cuidadores

Un nuevo modelo social propuesto por Gornick y Meyers (2003) trata de entrelazar el compromiso laboral de ambos progenitores con la necesidad de cuidar a sus hijos. Estos defienden que se ha pasado del modelo del varón proveedor al de las parejas con dobles ingresos, pero no a las parejas de dobles cuidadores. Lo que se propone en realidad es que el cuidado de los niños recaiga tanto en la madre como en el padre, pero con la cobertura del estado de bienestar.

Son tres las medidas principales de actuación en las que interviene el Estado de bienestar: la primera de ellas es la regulación y financiación pública por parte del Estado de las bajas y excedencias correspondientes al cuidado de los hijos. A priori, es una medida efectiva, pero que podría alargarse en el tiempo y suponer un coste muy elevado para las arcas del estado. La segunda medida se basa en regular el tiempo de trabajo y la tercera en el fomento de una educación pública gratuita.

Estas medidas supondrían algunas ventajas. La principal es que la calidad del cuidado de los menores y el disfrute del tiempo con sus hijos por parte de los padres es mayor. Además, se acabaría con la desigualdad de género en cuanto a la problemática de quién debe ocuparse de la crianza de los niños. En cambio, pueden suponer un problema para el desarrollo de la carrera laboral de los padres al desvincularse durante un tiempo prolongado de su puesto.

Otra de las soluciones que se han propuesto son las políticas de empresa destinadas a disminuir el coste de oportunidad de formar una familia. Estas políticas abarcan, por ejemplo, la creación de guarderías o el acuerdo de horarios entre empresa y trabajador. Aunque eficaces, solo las grandes empresas pueden llevar a cabo estas medidas dejando poco margen de actuación a las empresas más pequeñas.

Desfamiliarización a través del mercado

La desfamiliarización del mercado consiste en comprar servicios para el cuidado de los niños. Puede realizarse a través de diferentes vías como las guarderías privadas, cuidadoras a domicilio o las residencias familiares encargadas de atender a los niños.

A diferencia de la desfamiliarización a través del estado de bienestar, el coste de estas alternativas recae sobre los individuos que han decidido formar la familia, evitando así el gasto que puede suponer al Estado. La idea principal que, si son los padres los que han decidido tener los hijos, deberán ser ellos los que se encarguen de los gastos que suponen su crianza.

Ahora bien, no todos pueden permitirse el coste de estos servicios privados; en algunos casos, el coste es mayor que el salario de las madres por lo que, en muchas ocasiones, se ven forzadas a abandonar su puesto de trabajo para poder dedicar tiempo a cuidar de sus hijos. Esto supone además de una desigualdad de oportunidades laborales y, por ende, de renta entre unas familias y otras.

Otro gran inconveniente es la calidad del servicio. Si los progenitores poseen trabajos no cualificados, es más probable que la salud de los niños corra más peligro que la de aquellos niños que están bajo los cuidados familiares o personal cualificado.

RESUMEN DE LAS PRINCIPALES VENTAJAS E INCONVENIENTES DE LA DESFAMILIARIZACIÓN A TRAVÉS DEL MERCADO

FORMAS	VENTAJAS	INCONVENIENTES
<ul style="list-style-type: none"> - Pagar a una cuidadora a domicilio - Guarderías privadas - Hogares familiares dedicados al cuidado de los niños mientras los padres trabajan 	<ul style="list-style-type: none"> - Evita el gasto público 	<ul style="list-style-type: none"> - Desigualdad de acceso en función de la clase social - Desigualdad de género entre las familias con ingresos más bajos - Mayor probabilidad de un servicio de baja calidad

4. El modelo de los países nórdicos

En España, la falta de conciliación es un problema social importante, problema que cada vez tiene mayor peso e importancia en las propuestas y planes de partidos políticos, así como en los convenios colectivos empresariales.

La incorporación de la mujer al mercado laboral en España fue mucho más tardía en comparación con otros países europeos, y aunque ha habido avances significativos en los últimos años, España cuenta con un estado de bienestar poco desarrollado en materia de conciliación.

Por el contrario, los países nórdicos han estado firmemente comprometidos con medidas para conciliar y fortalecer la participación de las mujeres en el mercado laboral durante décadas.

La participación en el mercado laboral se considera esencial para la autorrealización y la independencia económica de cualquier persona, y esto no debe abandonarse ante la llegada de un hijo (Duvander, Lappegard & Andersson, 2010).

El modelo de los países nórdicos

Los países nórdicos mantienen estrechas conexiones históricas y muchas similitudes en el estilo de vida y estructura social debido a que pertenecen al mismo modelo de estado de bienestar (Esping Andersen, 1990). Estos países mantienen el estado de bienestar mediante una gran tributación, pero que se compensa con generosas prestaciones y altos niveles de protección social (Hakovirta & Rantalaiho, 2011).

Existen evidentes beneficios sociales. Suecia, Noruega y Dinamarca son los que más se benefician de tales ayudas.

Permisos de paternidad

Si hablamos de conciliación, la región nórdica se ha caracterizado siempre por ser pionera e innovadora en la implantación de permisos parentales.

En los 3 países mencionados anteriormente – Suecia, Noruega y Dinamarca- la baja por maternidad fue introducida a mediados de los años 50 comienzos de los 60 con el objetivo de velar por la protección tanto de la madre como del menor.

En España, por el contrario, no fue hasta los años 70 y con la mujer integrada en el mercado laboral donde se otorgó la posibilidad de que la mujer embarazada se diese de baja temporalmente. Es en 1980, con la aprobación del Estatuto de los Trabajadores, cuando quedó recogida que la suspensión y la reserva del puesto de trabajo sería de un tiempo máximo de 14 semanas para la madre tras el parto. Mas tarde, en 1989, se amplió a 16 semanas.

La cuantía de la prestación por maternidad es el 100% de la base reguladora que tenga el trabajador, tomándose como referencia la fecha del inicio del descanso por baja maternal.

Con la idea de fomentar la igualdad entre hombre y mujeres, en 2017 se amplió el permiso de paternidad de 13 a 28 días y en 2018 se alargó hasta los 35 días. Aunque la baja paternal de 8 semanas entró en vigor en abril de 2019, la equiparación de los permisos de paternidad y maternidad no será efectiva hasta 2021. Se trata de una ampliación gradual, siendo en 2020 de 12 semanas y de 16 en 2021.

Uno de los inconvenientes que se plantean los padres es tener que disfrutar del permiso de paternidad de forma simultánea a la madre, ya que muchos de ellos desearían disponer de las semanas de permiso cuando quieran, en especial, cuando acaban las 16 semanas de descanso de la madre. Así, el menor podría estar con ambos progenitores cerca de 6 meses, pudiendo demorar la búsqueda de opciones de cuidado del menor.

Suecia, por ejemplo, cuenta con los permisos de maternidad y paternidad más prolongados en el tiempo del mundo: se trata de 16 meses de permiso que se comparten entre ambos progenitores, percibiendo el 80 por ciento del salario laboral y siendo obligatorio que cada uno de ellos cumplan un permiso mínimo de 90 días.

Una medida eficaz establecida en Noruega y Suecia a mediados de los años 90 es la cuota para el padre. Se trata de una parte del permiso reservada exclusivamente para el padre e intransferible a la madre.

La aplicación de ambas medidas tiene un doble impacto (Meil, 2017). Por un lado, pretende fortalecer el vínculo entre padre e hijo y, por otro, promueve la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral, evitando la discriminación de las mujeres al convertirse en madres.

Servicios públicos de cuidado infantil

El cuidado del niño durante los 3 primeros años de vida se presenta como una situación de dificultad para los padres, en la que la existencia de guarderías y otros recursos similares son de gran utilidad para aliviar la carga que supone el cuidado de un menor. El principal objetivo de este tipo de servicios es evitar que uno de los dos progenitores abandone su carrera profesional, y así ambos dispondrían del tiempo suficiente para seguir ejerciendo su actividad laboral. Se trata, también, de otro factor esencial para conseguir la igualdad de género en el mundo laboral (Instituto de Política Familiar, 2019).

Los países nórdicos proponen un sistema de cuidado para los menores de tres años que sea universal y gratuito para cualquier familia. Incluso existen servicios de guarderías 24 horas para aquellos padres que tengan una jornada laboral nocturna.

Flexibilidad

Otra de las grandes dificultades a las que deben enfrentarse los padres es la falta de compatibilidad entre los horarios establecidos en las escuelas y los horarios establecidos en los puestos de trabajo (Tobío & Fernandez, 2018).

En los países nórdicos predomina la flexibilidad laboral. Ambos progenitores poseen un empleo a tiempo completo y no ven modificada su jornada laboral por el hecho de tener hijos, sino que tienden a flexibilizar e individualizar el puesto de cada trabajador dependiendo de su situación. En muchos casos, se opta a teletrabajar o a acudir días puntuales a la oficina (Instituto de Política Familiar, 2019).

En España, por el contrario, predomina la presencialidad, lo cual supone que muchos de los padres, especialmente la madre, se vea obligada a tener que reducir su jornada laboral o, en casos extremos, abandonar su trabajo por la imposibilidad de compatibilizar una jornada laboral completa con la vida familiar.

5. Conclusiones

La creciente incorporación de la mujer al mundo laboral ha provocado en las últimas décadas grandes cambios en la sociedad.

La inactividad de la mujer ayudaba a que fuesen ellas las que asumieran la crianza de los hijos; sin embargo, la situación actual nos hace plantearnos la pregunta de quién debe cuidar de ellos. ¿Deben ser los propios padres, sus familiares más cercanos o debe ser el Estado quien se encargue del cuidado y de la crianza de los más jóvenes?

Tanto las medidas de familiarización como las medidas de desfamiliarización que se presentan en el presente trabajo son dos opciones interesantes para poder resolver el conflicto.

La necesidad de implantar en España un sistema de educación infantil que se financie públicamente, de calidad y accesible para cualquier familia posibilitaría varias cosas:

Por una parte, la igualdad de clases. Independientemente de los ingresos de los progenitores, sus hijos tendrían el derecho a recibir una educación de calidad.

Por otro lado, facilita que las mujeres consigan volver a su puesto laboral. De este modo no se ven, como ocurre en numerosas ocasiones, obligadas a reducir su jornada o a interrumpir su trayectoria profesional por un periodo de tiempo indefinido, impidiendo que puedan crecer profesionalmente y que las convierte, además, en personas económicamente dependientes.

La comparación realizada entre algunas de las actuaciones tomadas por los países nórdicos y España en cuanto a la conciliación nos hace ver que España se encuentra muy alejada de estos en cuanto a leyes, organismos y planes de apoyo a las familias que posibilitan la conciliación.

En España, la conciliación laboral y familiar sigue siendo un tema pendiente. Tal vez deberían tenerse en cuenta algunas de las actuaciones de conciliación de estos países como referencia si queremos alcanzar una sociedad igualitaria en la que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades y no deban verse en la situación de tener que elegir entre poder formar una familia o su carrera profesional.

6. Bibliografía

ATKINSON, A. M. (1994) "Rural and Urban Families' Use of Child Care", *Family Relations*, 43 (1), pp. 16-22

BECKER, P. E. Y MOEN P, (1999): "Scaling Back: Dual-Earner Couples' WorkFamily Strategies", *Journal of Marriage and the Family*, Vol. 61, No. 4., pp. 995-1007.

BERNARDI, F. (2005): Public policies and low fertility: rationales for public intervention and a diagnoses for the Spanish case, *Journal of European Social Policy*, nº 2, v. 15, pp. 27-42.

BREWSTER, K. L. Y I. PADAVIC (2002), "No More Kin Care? Change in Black Mothers' Reliance on Relatives for Child Care, 1977-94", *Gender and Society*, 16 (4), p. 546-563.

BUDIG, M. J. Y P. ENGLAND (2001), "The Wage Penalty for Motherhood", *American Sociological Review*, 66 (2): 204-25.

BUDINI GATTAI, F., & MUSATTI, T. (1999). "Grandmothers' involvement in grandchildren's care. Attitudes, feelings, and emotions", *Family Relations*, 48, 35-42.

CRISPEL, D. (1994) "Child-care choices don't match moms' wishes", *American Demographics*, 16, 11-13.

DELGADO, M. (2006) (coord.), *Familia y reproducción en España a partir de la Encuesta de Fecundidad de 1999*, Madrid, CIS.

DELGADO, M. (2007) (coord.), *Encuesta de Fecundidad, familia y valores 2006*, Madrid, CIS.

ENGLAND P. Y FOLBRE N. (1999) "Who Should Pay for the Kids?", *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 563, pp. 194-207.

ESPING-ANDERSEN, G. (2000), *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*, Ariel, Barcelona.

ESPING-ANDERSEN, G. (2002), "A Child-Centred Social Investment Strategy", in Esping-Andersen, G. (Ed.), *Why we need a New Welfare State*, Oxford, Oxford University Press, pp. 26-67.

ESPING-ANDERSEN, G. (2007), "Children in the Welfare State", en G. EspingAndersen (ed.) *Family Formation and Family Dilemmas in Contemporary Europe*, Fundación BBVA, Bilbao, pp. 223-264.

FOLBRE, N. (1994), *Children as Public Goods*, *The American Economic Review*, 84, pp. 86-90.

FOLK, K. (1994) "For love or money: Costs of child care by relatives, *Journal of Family and Economic Issues*, 15, 243-260.

FRIEDMAN, D. E., y JOHNSON, A. A. (1997). "Moving from Programs to Culture Change: The Next Stage for the Corporate Work-Family Agenda", en S. Parasuraman, & J. H. Greenhouse (Eds.), *Integrating Work and Family: Challenges and Choices for a Changing World* (pp. 192 - 208). Westport: Quorum Books

GALLIE, D. WHITE, M. CHENG, Y. y TOMLINSON, M. (1998) *Restructuring the Employment Relationship*, Oxford, Oxford University Press.

GARRIDO, L., y MALO, M.A. (2005). "Postponement of Family Formation and Public Budget: An Explanation of Very Low Fertility in Spain", *Public Finance and Management*, 5, p.152 - 177.

GARRIDO, L. (2006). "Jubilación y reproducción: hacia una mayor equidad intergeneracional", *Panorama Social*, 4, pp. 61-75.

GAUTHIER, A. H., y HATZIUS, J. (1997). "Family Benefits and Fertility: An Econometric Analysis", *Population Studies*, 51, pp. 295 - 306.

GORNICK J. C. y MEYERS, M. K. (2003) *Families that Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment*, Russel Sage Foundation, New York.

GORNICK, J. C., MEYERS, M. K., y ROSS, K. E. (1997): "Supporting Employment of Mothers: Policy Variation Across Fourteen Welfare States", *Journal of European Social Policy*, Vol. 7, n.º 1, pp. 45-70.

HAKIM, C. (1997), "Sociological Perspectives on Part-Time Work", en H-P Blossfeld y C. Hakim (eds), *Between Equalization and Marginalization: Women Working Part-Time in Europe and the United States of America*, Oxford University Press, Oxford.

HANTRAIS, L. (1997). "Exploring Relationships between Social Policy and Changing Family Forms within the European Union", *European Journal of Population*, 13, pp. 339 - 379.

HECKMAN J. J. y L. LOCHNER, (2000): "Rethinking Education and Training Policy: Understanding the Sources of Skill Formation in a Modern Economy", en S. Danziger and J. Waldfogel, *Securing the Future: Investing in Children from Birth to College*, Russell Sage Foundation, New York.

HERTZ R., y FERGUSON, F. T. (1996) "Childcare choice and constraints in the United States: Social class, race, and the influence of family views", *Journal of Comparative Family Studies*, 27, p. 249-280.

HUGO, G. (2001). "Declining Fertility and Policy Intervention in Europe: Some Lessons for Australia", *Journal of Population Research*, 1, pp. 175 - 198.

IMMERVOLL, H., y BARBER, D. (2005), "Can Parents Afford to Work? Childcare Cost, Tax Benefits Policies and Work Incentives" [Electronic version]. OECD, Social, Employment and Migration Working Papers, 31.

KUHLTHAU, K. y MASON, K. O. (1996) "Market child care versus care by relatives: Choices made by employed and nonemployed mothers", *Journal of Family Issues*, 17, p. 561-578.

MCDONALD, P. (2002). "Sustaining Fertility through Public Policy: The Range of Options", *Population (English edition)*, 57, pp.417 – 446

OECD (2006) "Starting strong II: early childhood education and care", available online: http://www.oecd.org/document/63/0,3343,en_2649_39263231_37416703_1_1_1_1,00.html
OECD family Database: www.oecd.org/els/social/family/database, accessed on November 28th 2007.

O'REILLY J. y FAGAN, C. (eds.) (1998) *Part-time Prospects: An international Comparison of Part-time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*, London, Routledge.

PRESSER, H. B. (1999), "Toward a 24-Hour Economy", *Science* 284 (541), pp. 1778-79. RILEY, L.

A. y GLASS, J. L. (2002): "You Can't Always Get What You Want. Infant Care Preferences and Use among Employed Mothers", *Journal of Marriage and the Family*, 64 (1), pp. 2-15

ROSENFELD, R. A. y BIRKELUND, G. E. (1995): "Womens' part-time work: a cross-national comparison", *European Sociological Review*, Vol. 11, n.º 2, pp. 111-134.

RUHM, C. J. (2000) "Parental Leave and Child Health", *Journal of Health Economics*, 19 (6), pp. 931-60.

UTTAL, L. (1999) "Using Kin for Childcare: Embedment in the Socioeconomic Networks of Extended Families", *Journal of Marriage and the Family*, 61, p. 845-857.

Duavnder, Lappegard, T & Andersson, G. (2010) "Family policy and fertility: fathers and mothers use of parental leave and continued childbearing in Norway and Sweden.

Recursos web:

https://www.researchgate.net/publication/4884394_Políticas_de_conciliación_trabajo-familia_en_150_empresas_espánolas

<http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/3125/documento.pdf>

https://doc-14-2k-apps-viewer.googleusercontent.com/viewer/secure/pdf/vmm1bld6hm042t7e9qu3nd8n69g8dfqg/a5q876755epei253boeet83350c1ihds/1598610825000/gmail/03840901424756720198/ACFrOgBYO9I3We3GdyfQ0BFB8ZWtjq1RLKUvy9FdQm3jafziXBgX-1cgk3Dk_3UpA1N6TidZrJtmIOUnC9cAJK85ufIYpgNcIE-

ss9sAn2xqy_kts5yNkSqYAmzUmCE=?print=true&nonce=2afmtkvkgesgg&user=03840901424756720198&hash=r4dpsfthrojpt6bt598glf0j013obkdb

<https://www.epdata.es/datos/permiso-prestacion-paternidad-maternidad-datos-graficos/264>

https://www.sitly.es/blog/baja-por-maternidad/#Que_es_la_baja_por_maternidad