

# CONCILIACIÓN FAMILIA Y TRABAJO: AVANCES HACIA LA IGUALDAD DE LA MUJER TRABAJADORA



---

**Universidad de Valladolid**

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

**Autora: Elena Catalina Antolín Polo**

**Tutor: José Antonio Orejas Casas**

## RESUMEN

**Introducción.** Desde finales del siglo XVII con el estallido de la Revolución Francesa se han experimentado cambios sociales y culturales en los países occidentales que han contribuido al reconocimiento de los derechos de la mujer y que culminan con la incorporación de la mujer al mercado laboral. Este hecho conlleva una serie de consecuencias –directas e indirectas- que se pretenden estudiar a lo largo del presente trabajo. Se investigará sobre la repercusión económica, social, familiar y profesional de la incorporación de la mujer al mercado laboral, así como la problemática que suscita y las posibles soluciones que se plantean desde el punto de vista legislativo y empresarial.

**Material y métodos.** Se realiza una búsqueda exhaustiva de material de lectura incluyendo portales académicos en línea, así como bases de datos estadísticas nacionales e internacionales y libros de diferentes ámbitos. Asimismo, se realiza un rastreo pormenorizado de la normativa española y europea en materia de igualdad, empleo y conciliación.

**Resultados.** La conciliación entre el trabajo y la familia es un reto de especial relevancia para la mujer. Existe legislación actualizada tanto a nivel nacional como desde la Unión Europea desde donde se impone una Directiva que exige unos mínimos que deben alcanzar las distintas naciones de la Unión. Entre las consecuencias de la incorporación de la mujer al mercado laboral se encuentra la disminución de la tasa de natalidad, el retraso de la maternidad y los problemas en el núcleo familiar.

**Conclusión.** A pesar de los grandes logros alcanzados en los últimos años para obtener un equilibrio entre la situación laboral de hombres y mujeres persisten problemas urgentes sin resolver. La situación demográfica española es preocupante y la maternidad debería ser incentivada y apoyada sin que ello repercuta negativamente sobre los logros profesionales de las mujeres.

## ABSTRACT

**Introduction.** With the outbreak of the French Revolution in the 17th century several social and cultural changes have been experienced in western countries that have contributed to the recognition of women's rights and culminated in the incorporation of women into the labor market. This fact entails a series of consequences that are intended to be studied throughout this work. The economic, social, family and professional repercussions of the incorporation of women into the labor market will be investigated, as well as the problems that it raises and the possible solutions that arise from the legislative and business point of view.

**Methods.** An exhaustive search of reading material is carried out, including online academic portals, as well as national and international statistical databases and books from different fields. Likewise, a detailed trace is carried out of the Spanish and European regulations on equality, employment and conciliation.

**Results.** The reconciliation between work and family is a challenge of special relevance for women. There is updated legislation both at national level and from the European Union from where a Directive is imposed that requires minimums that must be achieved by the different nations of the Union. Among the consequences of the incorporation of women into the labor market are the decrease in the birth rate, the delay of maternity and problems in the family nucleus.

**Conclusion.** Despite the great achievements made in recent years to achieve a balance between the employment situation of men and women, urgent problems remain unsolved. The Spanish demographic situation is worrying and motherhood should be encouraged and supported without this having a negative impact on the professional career of women.

# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b>	4
Presentación	4
Objetivos principales del estudio	5
Motivación y justificación	5
<b>METODOLOGÍA</b>	7
<b>ANÁLISIS</b>	8
<b>Fundamentos históricos</b>	8
La evolución de los derechos de la mujer	8
Los avances del siglo XIX	9
Protagonismo de la mujer en el siglo XX	10
La mujer en la actualidad: influencias de la Constitución de 1978	12
<b>La conciliación entre el trabajo y la familia</b>	14
<b>Origen del conflicto entre familia y trabajo</b>	15
<b>Tipos de conciliación</b>	18
<b>Consecuencias de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo</b>	20
<b>Las estrategias de conciliación</b>	31
Normativa europea	34
Situación en España	34
La heterogeneidad de la conciliación en los países europeos	42
<b>CONCLUSIÓN</b>	46

# INTRODUCCIÓN

## Presentación

La Real Academia Española define la civilización como “*un estadio cultural propio de las sociedades humanas más avanzadas por el nivel de su ciencia, artes, ideas y costumbres*” (Real Academia Española, 2005). Para entender nuestra civilización en la actualidad se hace necesario conocer los antecedentes que han configurado la búsqueda de una igualdad entre el hombre y la mujer, así como entender cómo y porqué se genera un conflicto entre las tareas familiares y profesionales. La figura de la mujer juega una pieza clave en este entramado.

Las sociedades están vivas porque se componen de seres humanos que evolucionan y están en constante cambio. Varón y mujer se complementan por naturaleza y están dotados de una capacidad de engendrar de la que depende la continuidad de la especie humana. <sup>1</sup> Por ello tanto el papel de la familia como el trabajo son elementos esenciales de la sociedad. La familia porque es donde el individuo se desarrolla y adquiere una personalidad, un estilo de vida y unas costumbres. El trabajo porque es un espacio de desarrollo personal y social y al mismo tiempo un medio para satisfacer necesidades económicas.

Los roles de la unidad familiar han ido evolucionando de la mano del progreso de las sociedades. <sup>2</sup> Tradicionalmente se ha asignado a la mujer el papel del cuidado de la familia y del hogar y esto tiene una base natural puesto que es la mujer es la que gesta al hijo. Sin embargo, el paso de los siglos ha puesto de manifiesto su capacidad adicional para trabajar fuera del hogar, hecho que de forma paralelamente ha motivado la inclusión del hombre en las tareas del hogar y la búsqueda de una responsabilidad familiar compartida. En la actualidad pocos ponen

---

<sup>1</sup> Cfr: Grabowska, A. (2016). Sex on the brain: Are gender-dependent structural and functional differences associated with behavior? *Journal of Neuroscience Research*, 95(1-2), 200-212. <https://doi.org/10.1002/jnr.23953>

<sup>2</sup> Hernández Prados, M. A., Universidad de Murcia, & Lara Guillén, M. (2015, julio 19). Responsabilidad familiar ¿una cuestión de género? - RES. Revista de Educación Social. *Revista de Educación Social*, 21. Recuperado de <http://www.eduso.net>

en duda que el varón puede asumir tareas del cuidado de la familia y del hogar del mismo modo que la mujer realiza tareas fuera del mismo.

Estos cambios en la sociedad nos llevan a plantearnos la cuestión a estudiar a lo largo del presente trabajo: la conciliación entre la familia y el trabajo, sus consecuencias y su influencia en la vida de la mujer.

## **Objetivos principales del estudio**

El presente estudio tiene como objetivo principal investigar la necesidad de conciliar el cuidado de la familia y empleo de la mujer, así como las consecuencias de su incorporación al mercado laboral y el planteamiento de posibles soluciones al problema.

A lo largo de este documento se profundizará en los siguientes aspectos a reflexionar para alcanzar el objetivo principal:

1. Conocimiento de la evolución de los derechos de la mujer en la sociedad española a lo largo de la historia.
2. Definición del papel de la mujer en el trabajo y en la familia.
3. Explicación del conflicto que surge entre la familia y el trabajo.
4. Exposición de las consecuencias de incorporar a la mujer en el mercado laboral.
5. Estudio de las normativas españolas y europeas en el ámbito de la mujer y el trabajo.
6. Necesidad de la conciliación como mecanismo de protección a la familia.

## **Motivación y justificación**

Los cambios que se han producido a consecuencia de la incorporación de la mujer en el mercado laboral tienen una gran repercusión a nivel político, social, laboral,

económico y familiar. Sin duda es un avance para nuestro país al que no debemos renunciar. Sin embargo, con frecuencia olvidamos la importancia central de la familia como pilar que sustenta los valores y la sociedad. En los últimos años estamos experimentando cómo la ideología de género va calando en diferentes ámbitos de la vida de las personas a nivel global. Una de sus consecuencias de ello es la ruptura de la figura clásica de la familia, que se ve atacada a distintos niveles. Resulta paradójico pensar que a pesar de todos los esfuerzos realizados hasta la fecha para materializar la conciliación trabajo-familia, la tasa de natalidad en España siga involucionando. Esto debería motivar cuanto menos una reflexión por nuestra parte. ¿No deberíamos asegurar los mecanismos para que las parejas puedan procrear? Nos encontramos abocados a un desastre demográfico en el que el estado del bienestar será insostenible. ¿Por qué no se incentiva la natalidad y se facilitan los medios para conseguirlo? ¿No necesitamos un reemplazo generacional? Para Nuria Chinchilla el concepto “conciliación” es equívoco puesto que la mujer debería de poder combinar el trabajo y la familia sin que ello tuviese que provocar un conflicto a conciliar.<sup>3</sup> La misma autora propone utilizar el término “integración” el cual parece mucho más acertado puesto que no debería existir enfrentamiento entre ellas. Del mismo modo hombre y mujer no deben enfrentarse para posicionarse uno encima del otro, sino que, conociendo sus capacidades y aptitudes complementarias, deben trabajar conjuntamente para construir una sociedad mejor con su núcleo centrado en la familia. A través de este estudio se pretende clarificar cuáles son los retos que a los que se enfrenta la mujer a la hora de compaginar el trabajo con la decisión de formar una familia.

---

<sup>3</sup> Chinchilla, N., Jiménez, E., & García-Lombardía, P. (2018). *Integrar la Vida. Liderar con éxito la trayectoria profesional y personal en un mundo global*. Barcelona, España: Ariel.

## METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente trabajo se ha realizado una búsqueda de material a través de portales académicos en línea. Se lleva a cabo un estudio pormenorizado de la normativa española y europea en materia de igualdad, empleo y conciliación haciendo especial hincapié en las Directivas europeas y políticas sociales en España. Igualmente he hecho uso de la bibliografía proporcionada por profesores así como búsqueda directa de fuentes estadísticas, estudios de ente público y privado <sup>4</sup> . Asimismo se ha revisado material de fundaciones, instituciones, organismos competentes en la materia y artículos de actualidad.

---

<sup>4</sup> Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (s. f.). Recuperado de <http://www.inmujer.gob.es/>

# ANÁLISIS

## Fundamentos históricos

### La evolución de los derechos de la mujer

Podríamos afirmar que no es hasta finales del siglo XVII, con la llegada de la Revolución Francesa cuando se da comienzo a los cambios en la concepción de la mujer y la sociedad empieza a plantearse los derechos que se le han arrebatado a lo largo de la historia. Empuñando el lema de “Libertad, Igualdad y Fraternidad”<sup>6</sup> como hoja de ruta es a raíz de esta revolución que se empiezan a atisbar cambios en la línea de la igualdad de la mujer. En 1971 se publica en Francia “La Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadanía”<sup>5</sup> proponiendo la emancipación de la mujer y la igualdad con los hombres en derechos y deberes.

Posteriormente, a lo largo del siglo XIX las revoluciones industriales de la época moderna propician la división entre trabajo remunerado y no remunerado en el que se empieza a valorar a la persona por lo que produce y no por lo que es. La revolución industrial incide directamente en la estructura familiar al incorporar a la mujer en el trabajo fuera del hogar. Esto se hace en el seno de unas condiciones desfavorables que no le permiten cuidar a la familia principalmente por dos motivos: de un lado las largas jornadas de trabajo a las que se somete y de otro las condiciones insalubres en las que desarrolla su trabajo.<sup>6</sup> Estas revoluciones desencadenaron una serie de acontecimientos que promovieron el reconocimiento de los derechos que se han mencionado anteriormente. En el caso de España este tipo de acontecimientos se produjeron a partir de la segunda mitad del siglo XIX.

---

<sup>5</sup> Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana - Wikipedia, la enciclopedia libre. (s. f.-b). En *Wikipedia*. Recuperado 27 de mayo de 2020, de [https://es.wikipedia.org/wiki/Declaraci%C3%B3n\\_de\\_los\\_Derechos\\_de\\_la\\_Mujer\\_y\\_de\\_la\\_Ciudadana](https://es.wikipedia.org/wiki/Declaraci%C3%B3n_de_los_Derechos_de_la_Mujer_y_de_la_Ciudadana)

<sup>6</sup> Bock, G. (2001). *La mujer en la historia de Europa*. Barcelona, España: Crítica.

El reconocimiento de los derechos a una educación universal, la libertad de elección del trabajo y el sufragio universal que se producen en España a partir de estos momentos históricos son fruto de un proceso de transformación social, consecuencia de diferentes acontecimientos históricos que han marcado el devenir de la misma.

### Los avances del siglo XIX

En la España del siglo XIX la mujer estaba representada por el cincuenta por ciento de la población, su vida estaba centrada en el cuidado del hogar y la familia mientras que la vida pública y social se le atribuía al hombre. Es a partir de la segunda mitad del siglo XIX y coincidiendo con las transformaciones en el trabajo cuando algunas mujeres como Rosalía de Castro, Emilia Pardo Bazán o Concepción Arenal se dedican a reivindicar el papel de la mujer en la sociedad española. En el caso de Concepción Arenal, dedicó su vida a defender la educación en la mujer. En su libro *La Mujer del Porvenir* (1869) Arenal reflexiona sobre la necesidad de educación en la mujer para enfrentarse al “*tedio*” al que está sumida la mujer de la época: “*en los adultos sin educar no se advierten diferencia en las facultades intelectuales de los dos sexos. Tampoco se nota entre los niños y niñas de clases educadas [...]*.”<sup>7</sup> En la línea del discurso de Arenal debemos recordar a mujeres de la historia de España que por su talento e inteligencia como la reina Isabel de Castilla, demuestran que el acceso a la educación supone un progreso, primero para el hombre ya que, si “se ilustra, se civiliza, se hace mejor, mejora la condición de la mujer, le da derechos, le reconoce más semejanza...”.<sup>8</sup> y por tanto la mujer tienen más probabilidades de destruir el argumento sobre la inferioridad intelectual entre la mujer con respecto al hombre (Arenal, 2020a, p. 37).

---

<sup>7</sup> Arenal, C. (2020a). La historia. En *La mujer del porvenir* (p. 39). Santiago de Compostela, España: Servizo de Publicacións e Intercambio Científico Campus Vida.

<sup>8</sup> Ídem (p.82).

En esta época según afirma J.W. Scott, la mujer trabajadora fuera del hogar se veía como una amenaza porque era “*la prueba de sus potencialidades progresistas*” que se verán reforzadas al acceder a una educación, lo que implica para algunos sectores de la sociedad una amenaza para el sistema de patriarcado que se impone hasta ese momento. Con la industrialización, la mujer comienza a hacerse visible en los trabajos asalariados pese a que a las pésimas condiciones laborales y que se le resta tiempo para formar una familia y dedicarse a ella.<sup>9</sup>

El derecho a la educación para la mujer va a favorecer su acceso a profesiones que tradicionalmente realizaban los hombres contribuyendo a disminuir la desigualdad entre diferentes clases sociales.

### **Protagonismo de la mujer en el siglo XX**

El siglo XX estará marcado por una serie de sucesos que guiarán a la mujer para alcanzar mayor legitimidad en el entorno social, familiar y laboral en España.<sup>10</sup> Uno de los hechos de la época será la primera manifestación de mujeres en España que se produjo el 10 de julio de 1910 liderado por Ángeles López de Ayala. En ella se reivindicaba la importancia de la educación a la mujer como elemento fundamental para el progreso de la sociedad del país. Como consecuencia de las manifestaciones, se creó el Instituto Libre de Enseñanza, que fue un proyecto pedagógico que tuvo una importante repercusión en la vida intelectual de la nación española, para la que desempeñó una labor fundamental de renovación y entre las que destacan figuras comprometidas en la renovación educativa, cultural y social como José Ortega y Gasset, Gregorio Marañón, Ramón Menéndez Pidal, Antonio Machado, Joaquín Sorolla y Santiago Ramón y Cajal entre otros.

---

<sup>9</sup> Cfr: Peñas, L. M. (2011). Los inicios de la legislación laboral española: La ley Benot. *Revista Aequitas: Estudios sobre historia, derecho e instituciones*, 1, 25-70.

<sup>10</sup> Asociación de Mujeres Españolas. (1921). Mundo femenino. *Mundo femenino*, 1, 1-45. Recuperado de <http://hemerotecadigital.bne.es/issue.vm?id=0003837867&search=&lang=es>

En 1918 se crea la Asociación Nacional de Mujeres Españolas, a través de la cual luchaban por el derecho al ejercicio de profesiones liberales, educación y represión de la prostitución legalizada, entre otras.

Por otro lado, las mujeres de este periodo pretenden adquirir el derecho a voto como ciudadanas en igualdad de condiciones que los hombres. Lograr este derecho supondría para ellas la apertura a la sociedad, a la educación y, por ende, a la inclusión del trabajo que no fuere exclusivamente doméstico. El breve mandato del general Primo de Rivera favoreció a las mujeres reconociendo su derecho a voto mediante el artículo 51 del Real Decreto de 1924:

*(...) “Tendrán el mismo derecho de sufragio las mujeres cabeza de familia, con cuyos nombres se formará un apéndice al Censo electoral de cada Municipio. Figurarán en este apéndice las españolas mayores de veintitrés años que no estén sujetas a patria potestad, autoridad marital ni tutela, y sean vecinas, con casa abierta en algún término municipal.”<sup>11</sup>*

En 1929, 13 mujeres participarán por primera vez en la Asamblea Nacional Consultiva,<sup>12</sup> siendo la primera de éstas la conocida política Concepción Loring. Este hecho histórico marcó profundamente la historia de la mujer en España y supuso un punto de inflexión para aumentar la visibilidad de la mujer en la sociedad española.

Durante la II República, se aprueba la Constitución del año 1931, que reconoce expresamente derechos en materia social y laboral que afectarán de forma positiva a la mujer y lograrán un mayor entendimiento de sus necesidades, como ciudadana y como libre trabajadora. En dicha constitución se declara a la mujer libre para ejercer su derecho a voto (Constitución, 1931, art. 36), así como el derecho de poder acceder al mercado laboral en cualquiera de los puestos de trabajo existentes (Constitución, 1931, arts. 33 y 40), y se le reconoce también la protección ante la

---

<sup>11</sup> Real decreto-ley de 8 de marzo de 1924 que aprueba el Estatuto Municipal. (1924, marzo 9). Recuperado 2018, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1924-2607>

<sup>12</sup> Cfr.: Asamblea Nacional Consultiva - Wikipedia, la enciclopedia libre. (s. f.). En *wikipedia*. Recuperado 1 de marzo de 2018, de [https://es.wikipedia.org/wiki/Asamblea\\_Nacional\\_Consultiva](https://es.wikipedia.org/wiki/Asamblea_Nacional_Consultiva)

maternidad (Constitución, 1931, art. 46). Esta ley supuso un gran logro para la mujer porque son derechos reconocidos que avanzan hacia el objetivo de la equiparación de hombre y mujer en la sociedad española y en el mercado laboral; suponen el comienzo del reconocimiento de la igualdad como ciudadanas y como trabajadoras, dando paso a grandes avances en materia laboral que serán el origen de la controversia de cara a la conciliación de este ámbito con la familia.<sup>13</sup>

### **La mujer en la actualidad: influencias de la Constitución de 1978**

En la actualidad, la sociedad española ha normalizado el reconocimiento para la mujer en materia de educación, libre profesión y sufragio universal. Este reconocimiento se materializa en nuestra Constitución Española (CE), aprobada por la Cámara en 1978. El marco jurídico español, por medio de la Constitución como norma Suprema de la Nación, iguala a toda persona en derechos y deberes. No entiende de sexos ni de géneros y por ello debe ser considerada el mayor logro de igualdad. La Carta Magna es la base para poder construir una sociedad organizada y estable con el objetivo de mantener el orden y la búsqueda del progreso como sociedad. La Constitución española regula y reconoce los derechos y deberes de todo ciudadano español en el plano de una igualdad. Ello facilitará el acceso de la mujer al mercado laboral y la concienciación social hacia una compatibilización entre el trabajo y la familia.

La CE hace referencia expresa al principio de igualdad y el deber que tiene el Estado para que ello sea efectivo. Debido al carácter general que tiene el art. 14 CE, es difícil desarrollar una legislación concreta. Con esto no se quiere decir que no deba aplicarse, sino que es un artículo que, generalmente, funciona de manera transversal a la hora de legislar sobre el resto de materias. En nuestro caso, en el ámbito laboral debe tenerse en cuenta junto con el art. 35 CE para poder desarrollar el Estatuto de los Trabajadores (ET).

---

<sup>13</sup> Cfr.: Constitución (1931). Recuperado de [http://www.cepc.gob.es/docs/default-source/constituciones-espa/1931\\_2.pdf?sfvrsn=6](http://www.cepc.gob.es/docs/default-source/constituciones-espa/1931_2.pdf?sfvrsn=6)

A partir del contexto histórico y jurídico de los derechos adquiridos en nuestro país y de acuerdo con los avances realizados en el ámbito normativo, en la actualidad España posee un amplio marco legislativo en materia laboral que promueve el trato igualitario en las relaciones laborales y políticas sociales favorables a la conciliación entre trabajo y familia.<sup>14</sup> Junto a ello, debemos tener en cuenta la legislación de la Unión Europea, siendo de especial interés la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores aprobada en 2019 por el Parlamento Europeo y el Consejo de La Unión Europea.<sup>15</sup>

El artículo 23 de la CDFUE prevé garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en materia de *empleo, trabajo y retribución* y acepta la discriminación positiva en aras de conceder una mayor inclusión de la mujer en el mercado de trabajo.<sup>16</sup>

Por tanto, las dificultades a las que se enfrenta la mujer para lograr la conciliación de su vida laboral y familiar, representan un reto de política social. La normativa en esta materia deberá ir enfocada a promover medidas que faciliten, por una parte, el libre acceso al trabajo profesional y a su vez se tenga en consideración la protección a la familia, ya que es la base de nuestra sociedad y la mujer tiene un papel fundamental en ambas.<sup>17</sup>

---

<sup>14</sup> Jefatura de Estado. (2019, marzo 7). Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244#a1>

<sup>15</sup> Parlamento Europeo, Consejo de la Unión Europea. (2019, junio 20). Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Recuperado de <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj>

<sup>16</sup> Parlamento Europeo, Comisión Europea. (2016, junio 7). Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12016P/TXT>

<sup>17</sup> Chinchilla, N. (2003, enero 1). Mujer y empresa en el nuevo siglo: 7 preguntas clave. Recuperado de <https://www.iesepublishing.com/mujer-y-empresa-en-el-nuevo-siglo-7-preguntas-clave-espanol.html>

## La conciliación entre el trabajo y la familia

La Real Academia Española define **conciliar** como “poner de acuerdo a dos o más personas entre sí y “hacer compatibles” cosas opuestas entre sí”<sup>18</sup>. En este caso, se trata de armonizar la vida de familia y la vida laboral en el entorno social en el que nos encontramos.

*“Desde hace varios años algunos autores han llamado la atención sobre la sociedad en la que vivimos y la han llegado a definir como “la sociedad desestructurada” (Touraine, 2002) y “la sociedad del riesgo” (Beck, 1995). Por su parte, Bauman (2003) la define como la “modernidad líquida” y Castells (2001) como “la sociedad red”. Estas cuatro expresiones acerca de la sociedad contemporánea muestran la dificultad de responder a la pregunta: ¿en qué tipo de sociedad estamos y hacia dónde vamos?”*<sup>19</sup>

La sociedad que cuestiona Docal y que es fruto de su relación dinámica con el entorno, la cultura y las personas (Chinchilla & Moragas, 2018, pp. 24), ha visto cómo se le han reconocido también a la mujer sus derechos fundamentales,<sup>20</sup> los mismos que le han llevado a ser una pieza clave en el motor del mercado laboral y que han influido en la estructura social básica de la sociedad, la familia.<sup>21</sup>

Con el propósito de profundizar en el tema de la conciliación que estamos abordando, a continuación, se dará a conocer los antecedentes del conflicto entre la esfera laboral y la esfera familiar, qué tipos de conciliación han dado lugar durante la historia, la implicación que supone la incorporación de la mujer en el mercado

---

<sup>18</sup> Real Academia Española (Ed.). (2005). conciliar. En *Diccionario panhispánico de dudas 2005*. Recuperado de <https://www.rae.es/dpd/conciliar>

<sup>19</sup> Docal-Millán, M. del C., Cabrera-García, V. E., & Salazar-Arango, P. A. (Eds.). (2017). Estado actual de la investigación académica en familia: una mirada a los estudios colombianos. En *El lado humano de la sostenibilidad* (pp. 19-20). <https://doi.org/10.5294/978-958-12-0439-7>

<sup>20</sup> Cfr.: Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948, diciembre 10). La Declaración Universal de Derechos Humanos. Recuperado de <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

<sup>21</sup> Fuentevilla, E. F. (2014, 10 julio). Tema 3 organización social primera parte [Diapositivas]. Recuperado de <https://es.slideshare.net/eferfue/tema-3-organizacin-social-primera-parte>

laboral y cómo ha influido en la familia, y las diferentes propuestas sociales con las que cuenta el sistema social español.

### Origen del conflicto entre familia y trabajo

Para Valladares (2008) la familia es la unidad básica de la sociedad y constituye, en todo el mundo, el espacio natural y microsocioal para el desarrollo de sus integrantes, además de considerarse como la institución que modera la interacción entre el individuo, la familia y la sociedad. Trabajo y familia, por tanto, exigen de tiempo y dedicación que los padres deben aprender a gestionar en torno a un sistema social basado en el bienestar y el consumo.

El concepto de trabajo, influido por transformaciones de las relaciones laborales y de acuerdo a un sistema basado en el consumo y bienestar, ha adquirido una connotación económica que genera una división entre el trabajo remunerado y no remunerado. Andrade Rodríguez, L. G. y Landero Hernández, R. (2015) definen el empleo como *“una actividad de trabajo realizada en el espacio público del mercado a cambio de una compensación monetaria (Prieto, 2002) y éste adquiere importancia al ser el medio por el cual el trabajador brinda un sustento a las personas que quiere, la propia familia, la cual busca fortalecer y desarrollar (Apgar, 1998)”*.<sup>22</sup>

La cultura del bienestar y de consumo influye tanto en la familia como en el trabajo provocando así que la persona se cuestione su necesidad de trabajar para vivir. La armonía se rompe en el momento en el que el trabajo pasa a convertirse en un fin en sí mismo. La persona necesita incorporarse al mercado laboral, apartando la importancia del trabajo como medio para vivir, para convertirse en una necesidad vital que influye directamente en la mujer, lo que provoca un vacío en la estructura social fundamental: la familia.

El trabajo realizado en el seno de la familia, y que tradicionalmente se asigna a la mujer queda infravalorado, relegado a una segunda categoría, al ser un tipo de

---

<sup>22</sup> Andrade Rodríguez, L. G. y Landero Hernández, R. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. Revista de Psicología Universidad de Antioquia, 7(1), pp 185-198

trabajo que no genera ganancias económicas. La (en adelante TSMT) nos describe una dualidad en los mercados de trabajo que categoriza los tipos de empleo y a las personas que acceden a éstos.

La idea de una dualidad de mercados que categoriza los tipos de empleo y a las personas que acceden a ellos <sup>23</sup> nos ayuda a entender los conceptos de trabajo y familia, la confrontación entre ellos y cómo afecta a la mujer puesto que supone un gran reto para ella el compatibilizar su rol tradicional de madre con el rol de mujer trabajadora. <sup>24</sup>

Se deben tener en cuenta también tres causas fundamentales que conviven en el entorno y que afectan directamente a que la mujer pueda compatibilizar su dedicación al trabajo y su familia:

1. La percepción de realizar una carrera profesional, en el sentido estricto de la palabra, con un inicio y un final lineal que no favorece la adaptación a las circunstancias personales. La concepción del mundo laboral pensado por y para hombres, en el que su máxima es lograr el éxito profesional. Su rigidez dificulta el desarrollo de la mujer al mismo nivel que el hombre salvo que renuncie a su vida de familia. <sup>25</sup>
2. La brecha salarial entre hombre y mujer dentro del mercado laboral dificultan la corresponsabilidad del hombre en la familia. Según datos de Eurostat, la evolución de la brecha salarial entre hombres y mujeres a lo largo de los años ha ido disminuyendo paulatinamente, aunque todavía hay que realizar un largo recorrido para conseguir que con seguir un equilibrio que favorezca la conciliación. En la **figura 1** se observa la evolución temporal de la brecha

---

<sup>23</sup> Cfr.: Fernández Huerga, E. (2013). *La teoría de la segmentación del mercado de trabajo. Una reconsideración desde la perspectiva institucionalista y poskeynesiana*. Recuperado de <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/3179/2012FERN%C3%81NDEZ%20HUERGA%2C%20EDUARDO%20C..pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<sup>24</sup> Cfr.: Schildberg, C. (2015, marzo 1). El futuro de la economía desde una perspectiva feminista: con cuidado y sostenibilidad. *Nueva Sociedad | Democracia y política en América Latina*, 256. Recuperado de <https://nuso.org>

<sup>25</sup> Amiguet, L. (2018, 23 mayo). "Mujeres: sed madres antes y llegaréis más lejos y más alto". *La Vanguardia*. Recuperado de <https://www.lavanguardia.com>

salarial en España según Eurostat. La brecha fue de un 17,4% en la Unión Europea el año 2012 y ha ido mejorando hasta alcanzar el 15,7% de 2018. Todavía queda mucho por hacer ya que en países industrializados y con altos niveles de bienestar como por ejemplo Luxemburgo, la brecha existente es de tan sólo un 4,6% frente al aumento de en un 14% en España.

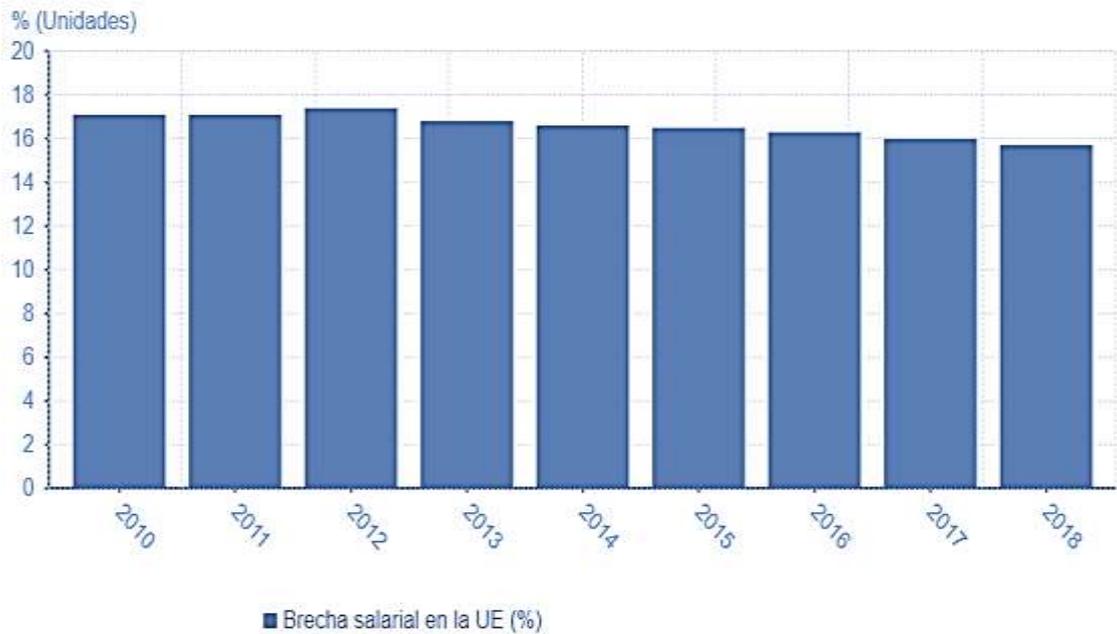


Figura 1: brecha salarial en España según Eurostat.

3. Los amplios horarios laborales tan practicados por la sociedad española no favorecen el equilibrio entre la profesión y la familia. En España aún se mantiene la mentalidad del presencialismo en el lugar de trabajo que, debido a la cultura del país, se considera que favorece un mayor compromiso y éxito profesional, pero las estadísticas y comparativas con otros países en el que las jornadas laborales permiten tener tiempo para la vida personal y de familia de mayor calidad indican lo contrario.<sup>26</sup>

Por tanto, la necesidad de encauzar el sistema hacia una mejora de la vida laboral y la vida familiar comienza con la sensibilización de hombres y mujeres hacia la

---

<sup>26</sup> Cfr.: Jiménez, A., Peplematters, & Ortiz, I. (2018, 27 julio). Conciliación: No es trabajar menos, es trabajar mejor. *RRHH Digital*. Recuperado de <http://www.rrhhdigital.com>

corresponsabilidad familiar respaldado por una estrategia de conciliación, a cargo de los agentes sociales. Se debe promover la libertad de decisión para lograr un mejor equilibrio entre el trabajo y la familia. En definitiva, los poderes públicos con ayuda de la actuación de la patronal deberán trabajar en la búsqueda de puntos de cohesión adaptados a las necesidades e intereses personales de los individuos.

### **Tipos de conciliación**

A lo largo de la historia la relación entre el trabajo y la familia han estado vinculados debido a que los dos ámbitos están formados por hombre y mujer. Chinchilla & Moragas (2018, pp. 183) realizan un repaso de la evolución de la conciliación reconociendo cinco modos de compatibilizar el trabajo y la familia atendiendo a las circunstancias sobrevenidas a lo largo de la historia:

Primer modelo: su origen se enmarca en la etapa agrícola. La mujer estaba a cargo de los hijos y de la casa, realizaba trabajos de recolección, mientras que el hombre se dedicaba a la caza, ir a la guerra u ocupar el tiempo con sus amigos. Este modelo es el más primitivo de todos. Aquí se refleja fielmente el reparto de tareas y cómo el hombre está desvinculado de las tareas que tienen que ver directamente con la familia.

Segundo modelo: se enmarca durante la época de la industrialización. En este modelo responde a la especialización de las tareas. La mujer se ve inmersa en el cuidado del hogar y los hijos mientras que el hombre ejerce su trabajo fuera del hogar. Esto ha dado lugar a lo que se conoce como los roles de género<sup>27</sup>. En España, este modelo ha predominado hasta finales de los años setenta.

Tercer modelo: se basa en una familia con dos sustentadores debido a dos vertientes: por un lado, la necesidad de dos sueldos para mantener la familia

---

<sup>27</sup> Cfr.: Tobio Soler, M. C. (1998). Roles de género y la relación familia-empleo. *Asparkia: Investigación feminista*, 9, 21-44.

y por otro el interés por parte de la mujer a desarrollarse profesionalmente en el mercado laboral. Esto tiene como consecuencia el *hogar vacío*.

Cuarto modelo: a partir del problema del *hogar vacío* generado por las transformaciones industriales (tercer modelo) y de acuerdo a un principio de igualdad de género, <sup>28</sup> la Administración propone un modelo basado en fomentar la participación del hombre en las tareas del hogar. Esta alternativa se basa en una conciliación generalizada, forzando el ideal de compatibilizar trabajo y familia. La actividad laboral que la mujer comienza a realizar en el mercado laboral no le exime de las tareas que ya tenía tradicionalmente asignadas como consecuencia del rol de madre. El término “segundo turno” acuñado por la socióloga Arlie Hochschild a partir de su estudio realizado en la Universidad de California, en Berkeley (EE. UU.) refleja su corresponsabilidad en las tareas dentro de la familia pese a realizar un trabajo fuera del hogar. <sup>29</sup> Chinchilla & Moragas exponen su propuesta personal a la conciliación, basada en la libertad de elección a través del quinto modelo enmarcado en un contexto de actualidad:

Quinto modelo: la época actual lleva a un contexto legal, social y empresarial que debe facilitar los medios para que cada familia pueda solucionar su conflicto de acuerdo a la situación concreta que cada unidad familiar vive. Esta propuesta está dirigida hacia una “*re conciliación*” entre los dos ámbitos de acuerdo a las preferencias de los integrantes de la familia. Se puede decir que este modelo es *ad hoc* a la transformación que la familia, como institución, ha experimentado en los últimos años y supone una heterogeneidad que debe ser considerada por los interlocutores sociales, responsables de mejorar la conciliación.

Estos modelos de conciliación reflejan la influencia de la incorporación de la mujer al mercado laboral al verse afectada la relación entre la familia y el trabajo. Con el

---

<sup>28</sup> Cfr.: Ramírez Belmonte, C. (2008). Concepto de género: reflexiones. *ENSAYOS. Revista de la Facultad de Educación de Albacete*, 23, 307-314.

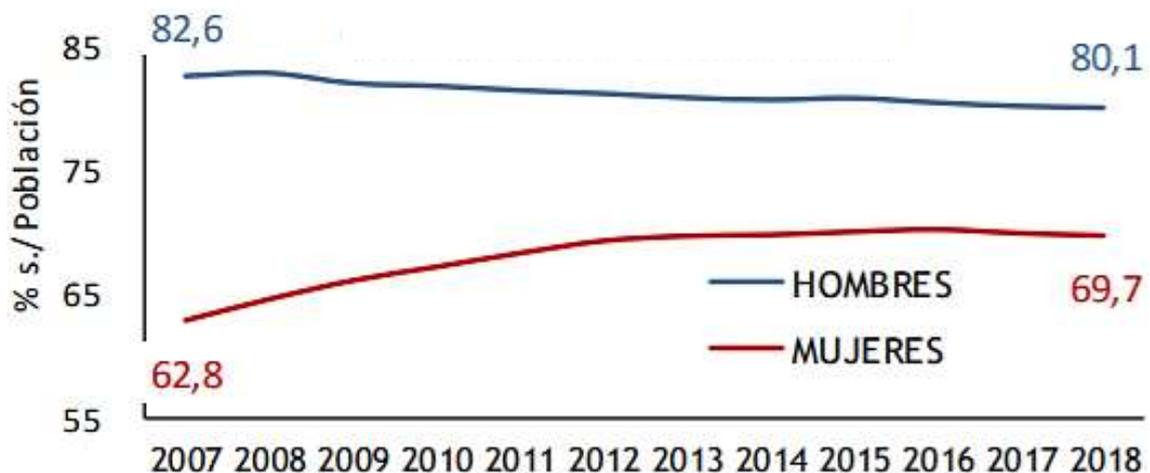
<sup>29</sup> Cfr.: Hochschild, A. R. (1989). *The second shift*. New York, United States of America: Viking.

objeto de comprender mejor la manera de encontrar la mejor manera de conciliar el trabajo y la familia, se necesita conocer las consecuencias que se producen al incorporarse la mujer al mercado de trabajo

### **Consecuencias de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo**

Las sucesivas transformaciones sociales y culturales, la aprobación de la Constitución Española <sup>30</sup> y las normas que se han ido implantando en el país han favorecido el acceso de la mujer a un empleo remunerado. Su participación en este mercado ha experimentado una mejora en las últimas décadas reduciendo la divergencia entre los dos sexos. La evidencia de esta inclusión es favorable como y se refleja en España –al igual que en otros países- en su mercado de trabajo y la cualificación de las mujeres que destacaremos a continuación:

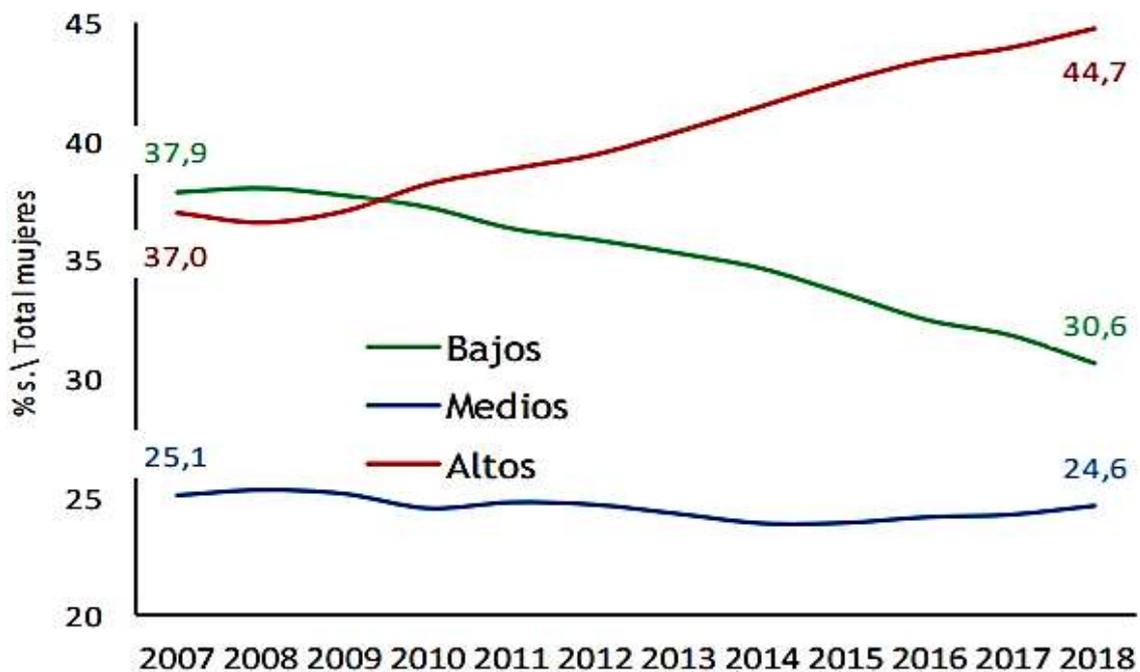
El mercado de trabajo español se ha visto reforzado de manera positiva. La **figura 2** refleja el aumento significativo de la tasa de actividad femenina que resulta ser más prominente que la masculina.



**Figura 2:** Tasa de actividad en España (población de 16 a 64años) según INE, EPA.

<sup>30</sup> Ver apartado “La mujer en la actualidad: influencias de la Constitución de 1978”.

El acceso de la mujer española a la educación superior supone abrirse a otros campos profesionales de mayor cualificación. Le facilita entrar en nuevas profesiones y competir en igualdad de condiciones con respecto al hombre. Este acceso a nuevos horizontes laborales conlleva también una desvinculación de las tareas del hogar que tradicionalmente se le asignaban a la mujer puesto que su desarrollo profesional se veía limitado a formar una familia y dedicarse al hogar, siendo también un trabajo de gran valor para la sociedad pero que no aporta a ésta en términos económicos. Como se aprecia en la **figura 3**, la presencia de la mujer en el mercado laboral tiende a elevarse de un modo acusado en función del nivel de estudios. El 44,7% de las mujeres activas con estudios superiores tienen una tasa de actividad del 44,7% frente a las que tienen estudios medios (24,6%).



**Figura 3:** Tasa de actividad en España por nivel de estudios. EPA (INE, 2019).

Al igual que sucede con la tasa de actividad (figura 2), el nivel de formación de las mujeres repercute directamente en su nivel de empleo como se aprecia en la figura 4.

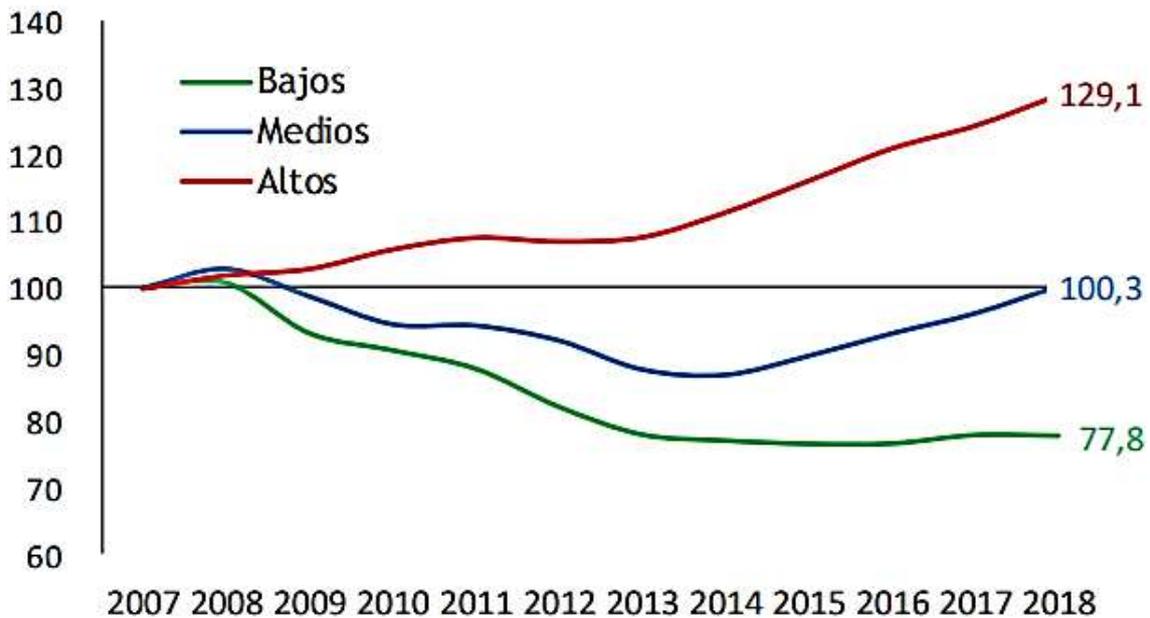


Figura 4: Tasa de empleo en por nivel de estudios. EPA (INE, 2019).

Por otro lado, esta incorporación de la mujer al mercado laboral ha visto comprometida sus relaciones de familia, originando consecuencias como la disminución de la natalidad, disminución del número de hijos, variación en las relaciones de pareja que influyen en la comunicación y en los roles atribuidos en el plano familiar, variación en la atención a la familia con respecto a los hijos, personas dependientes y a las tareas del hogar y consecuencias ligadas al desarrollo de los hijos.

#### 1. Retardo de la edad para ser madre:

Como se ha demostrado, los progresos educativos impulsan el desarrollo profesional de la mujer (figura 4) minimizando las desigualdades de género para posicionarse a la altura de los hombres en el avance de su carrera

profesional, mejorando también su tasa de actividad en la última década (figura 2).

La última Encuesta de Fecundidad del Instituto Nacional de Estadística (INE) publicada en abril de 2019 y realizada con 17.175 personas demuestra que cada vez son más las mujeres que deciden aplazar su maternidad (figura 5). Las mujeres con edades entre los 30 y los 34 años retrasan la maternidad una media de 3,8 años. Esta media se va aumentando conforme aumentan los años hasta 5,6 años para las mujeres a partir de los 44 años.

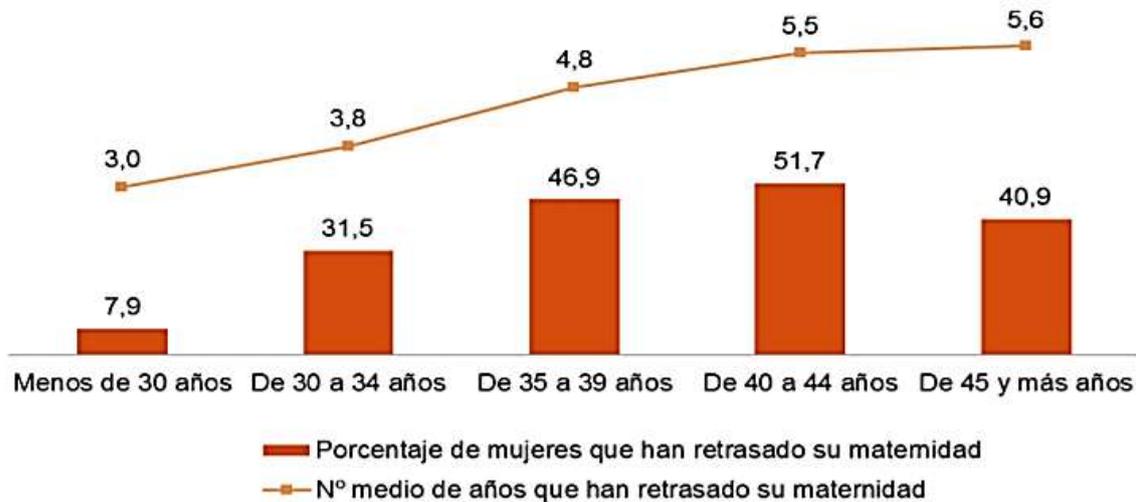


Figura 5: Retardo de la maternidad frente a la edad ideal para ser madre (INE, 2019).

El motivo principal de este aplazamiento de la maternidad como se muestra en la figura 6 responde a razones laborales o de conciliación. Lo llamativo es que esto ocurre en todos los grupos de edades. El porcentaje más acusado será el de las mujeres entre 35 y 39 años.

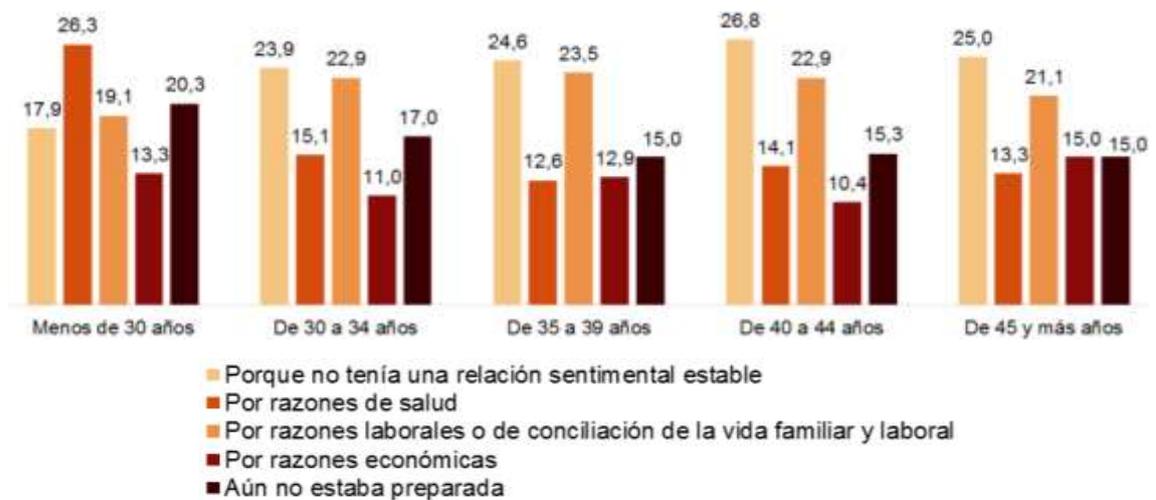


Figura 6: Motivos por los que se renuncia a la maternidad según la Encuesta de Fecundidad, (INE, 2019).

La inestabilidad de las relaciones de pareja es el segundo motivo que impide no poder formar una familia frente al deseo de la mujer por ser madre. En el caso de las mujeres menores de 30 años la pareja no es relevante.

## 2. Descenso del número de hijos:

Esta situación deja a España comprometida ante la falta de reemplazo generacional según los datos de la figura 8 correspondientes a la encuesta de Población Activa (en adelante EPA) (INE, 2018). La situación demográfica en nuestro país ha evolucionado negativamente como se aprecia al comparar la figura 7 de la pirámide de población de España en 1976 frente a la pirámide de 2018 (figura 8) que muestra el estado crítico por haber una alta concentración de personas con edades comprendidas entre los 35 y 59 años que accederán al sistema de prestaciones, pero la baja población de jóvenes es muy inferior para poder hacer frente a este tipo de gastos. Las consecuencias a medio y largo plazo son potencialmente devastadoras pudiendo llegar a la inversión completa de la pirámide en 2056 como se muestra en la figura 9. El envejecimiento de la población asociado al dramático descenso de la natalidad supone un desafío extraordinario a nivel económico, político y social.

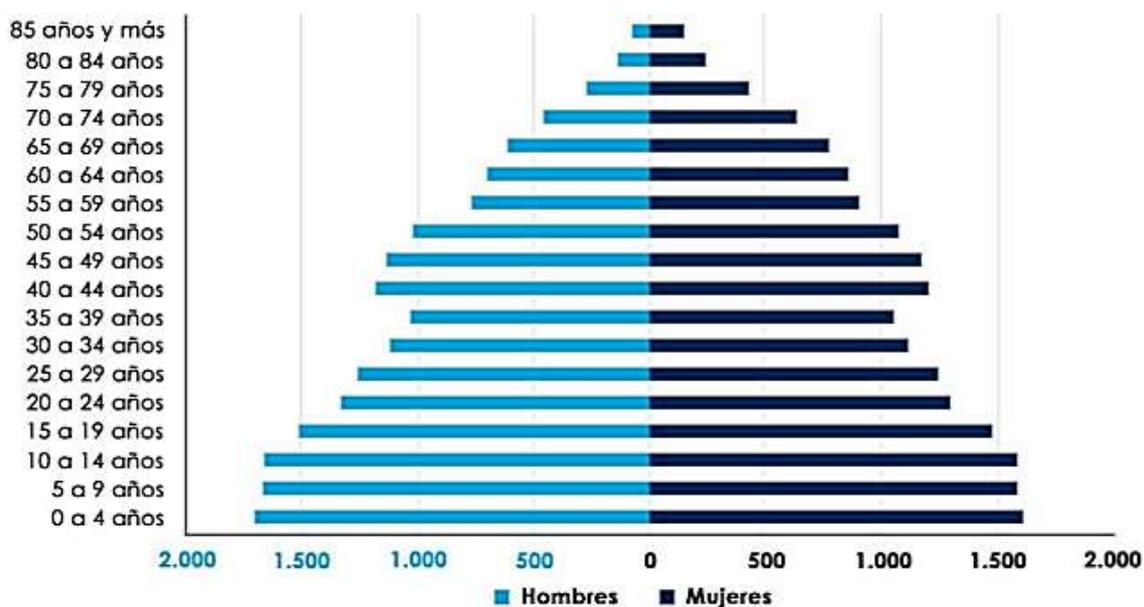


Figura 7: Pirámide de población de España-1976 (miles de personas) INE, 2019.

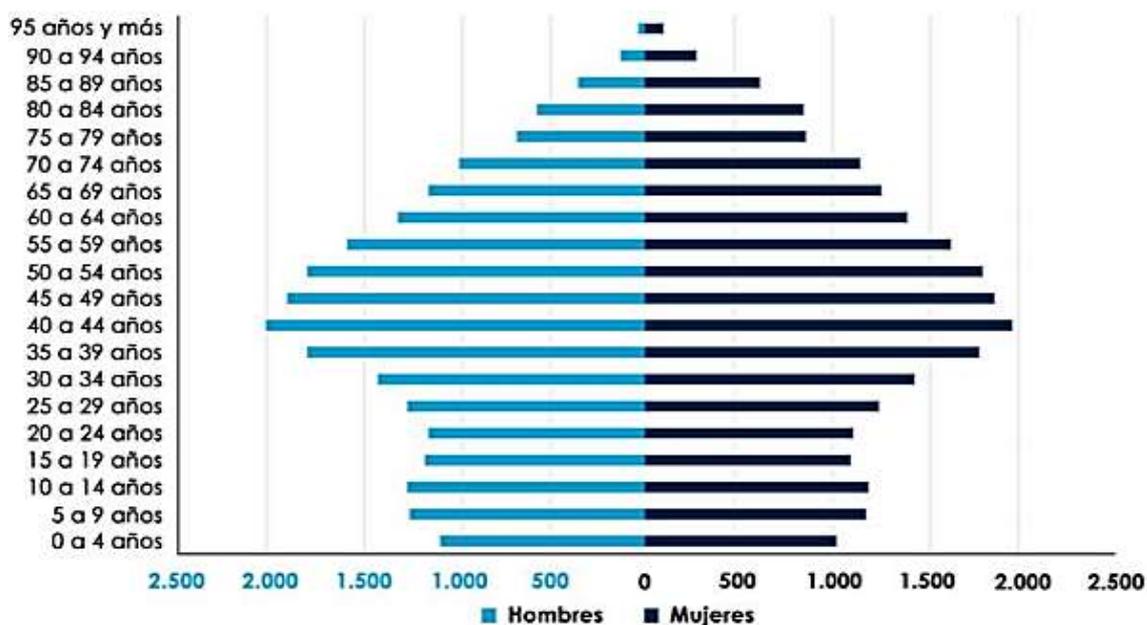


Figura 8: Pirámide de población de España-2018 (miles de personas) INE, 2019.

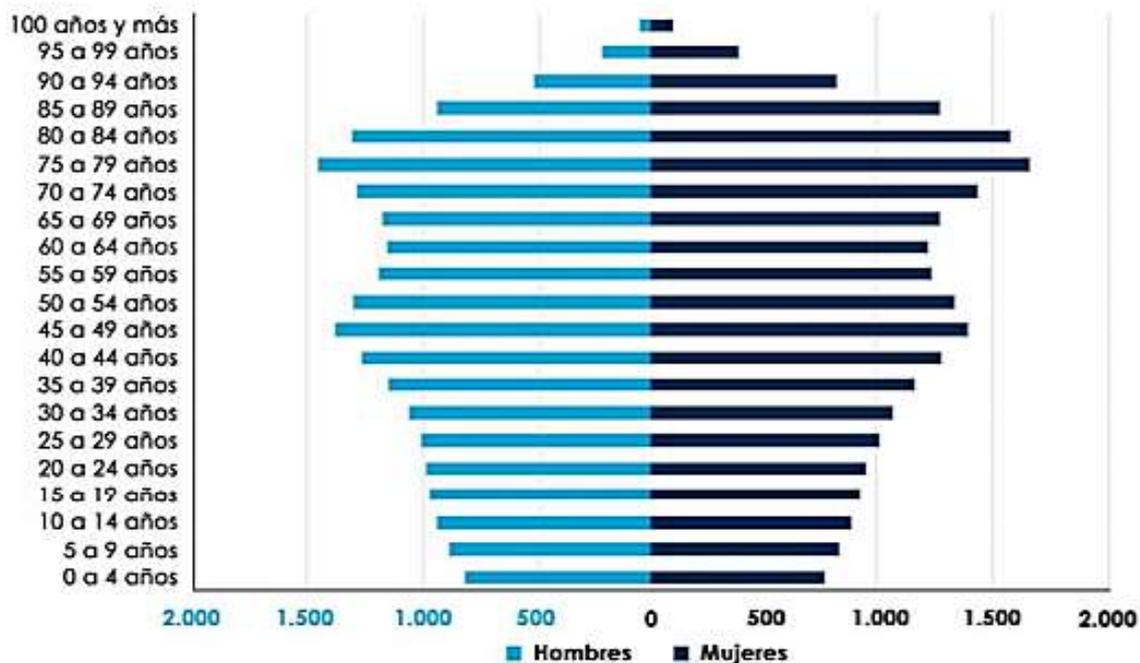


Figura 9: Pirámide de población de España-2056 (miles de personas) INE, 2019.

La repercusión de ello no es negligible puesto que, entre otras, se pone en peligro la sostenibilidad del sistema de pensiones sin tener el recambio de contribuyentes necesarios para mantenerlo. Paralelamente la mayor proporción de personas mayores y jubilados que acarrean enfermedades crónicas -y costosas para el sistema sanitario- obligará a un incremento en los presupuestos de Sanidad para ofrecer una cobertura universal. Además, el índice de natalidad desciende hasta los 7,9 nacimientos por cada mil habitantes. El Fondo de Población de las Naciones Unidas (FPNU) advierte que en 2018 de media cada mujer en edad fértil de España tuvo 1,25 hijos por frente a los 2,1 hijos que considera Naciones Unidas necesario para la sostenibilidad generacional. Asimismo, la media de edad de las madres se ha retrasado como consecuencia de su incorporación al mercado laboral siendo en el momento actual de 31,9 años, una edad que no sólo limita la posibilidad de posteriores embarazos, sino que acarrea una peligrosidad intrínseca de morbilidad y enfermedades tanto para la madre como para el hijo. Como demuestra un estudio científico danés realizado en más de

350.000 mujeres embarazadas, el riesgo de enfermedades se incrementa con la edad de la madre.<sup>31</sup>

De acuerdo con los datos de la encuesta de fecundidad (INE, 2018 p.4), el porcentaje de mujeres que trabajan y que no tienen hijos es superior al de las mujeres que ya han sido madres, pese a su ideal de querer formar una familia. Por tanto, la incorporación de la mujer al mercado laboral influye de manera significativa en el crecimiento de la población ante la decisión de querer ser madres, pero las circunstancias no le son favorables. Esto pone en peligro la sostenibilidad demográfica, y el crecimiento económico del país ya que es necesario.<sup>32</sup>

### 3. El impacto dentro de la familia

La familia comporta una serie de responsabilidades entre las que se encuentran las relaciones de pareja, el cuidado de los hijos, y las tareas del hogar. Con motivo de la incorporación de la mujer al mercado laboral, en la actualidad, los hogares españoles han evolucionado hacia un modelo de familia con menor número de integrantes como se refleja en la **figura 10**. Las parejas sin hijos han ido aumentando desde 2006 (20,94%) hasta 2015 que se percibe un ligero descenso (21,12%). La diferencia entre los hogares sin hijos y con al menos un hijo es considerable.

---

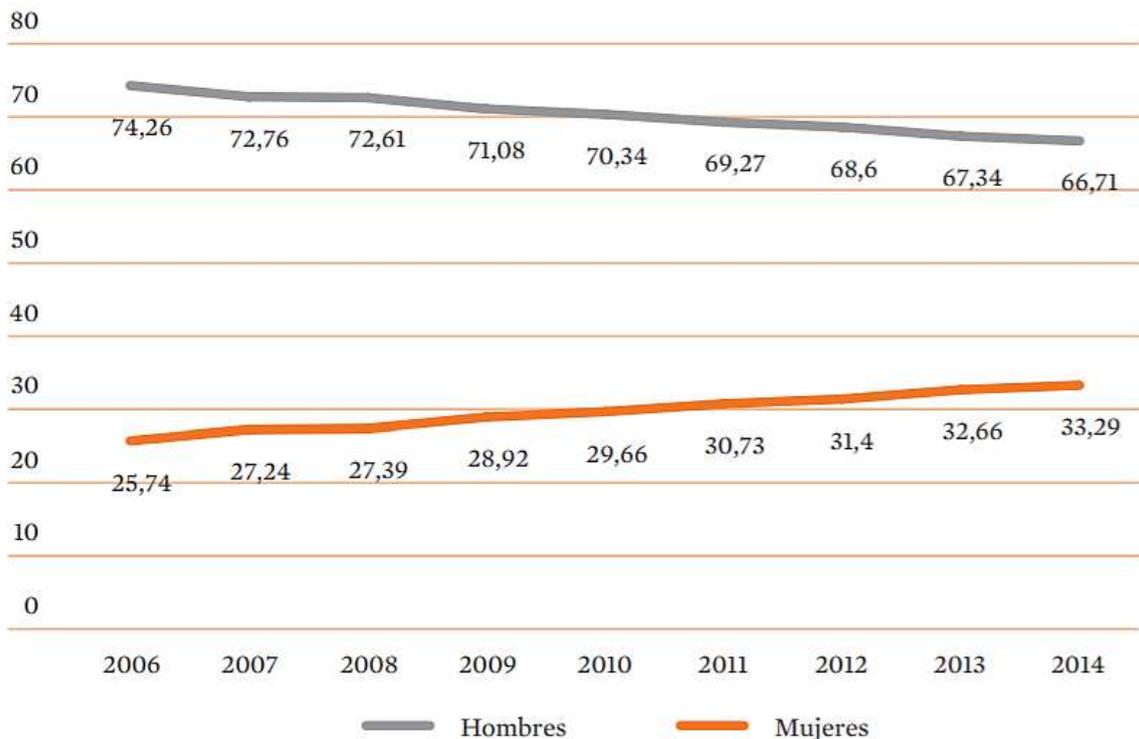
<sup>31</sup> Frederickson, L. E., Ernst, A., Brix, N., Braskhøj Lauridsen, L. L., Roos, L., Ramlau-Hansen, C. H., & Ekelund, C. K. (2018). Risk of Adverse Pregnancy Outcomes at Advanced Maternal Age. *Obstetrics and gynecology*, 131(3), 457–463.

<sup>32</sup> Cfr.: Consejo Económico y Social. (2017, febrero). *La participación laboral de las mujeres en España* (5/2016). Recuperado de <http://www.ces.es/documents/10180/3557409/Inf0516.pdf>

Tipos de hogar	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015*
Persona sola con menos de 65 años	11,55	11,83	12,00	12,60	12,82	13,22	13,66	13,93	14,23	
Persona sola de 65 o más años	10,27	10,20	10,24	9,88	9,93	9,79	9,91	10,29	10,55	24,99
Pareja sin hijos	20,94	21,00	21,86	22,19	22,36	22,76	22,67	22,93	23,01	21,12
Pareja con 1 hijo	17,06	17,27	17,07	17,31	17,35	17,36	17,40	17,09	16,97	15,84
Pareja con 2 hijos	16,80	16,74	16,56	16,13	16,09	15,93	15,78	15,63	15,47	15,15
Pareja con 3 o más hijos	5,24	4,53	4,26	4,10	3,79	3,65	3,51	3,45	3,30	3,10
Un adulto con hijos	7,18	7,38	7,08	7,01	7,47	7,55	8,06	8,09	8,19	10,34
Otro tipo de hogar	10,95	11,04	10,94	10,79	10,19	9,74	9,03	8,60	8,28	9,30

Figura 10: Evolución de los tipos de hogar en % (2006-2014) según la Encuesta de presupuestos familiares (INE, 2015).

En los últimos años, las familias también han experimentado cambios en los que se refleja que cada vez es más habitual la familia con dos sustentadores. En la **figura 11** se percibe que el padre sigue siendo el principal sustentador de la familia y la diferencia lleva un ritmo de descenso en los últimos años al incorporarse la mujer al mercado laboral.



**Figura 11:** Evolución de los hogares según el sexo del sustentador principal (%) según la Encuesta de Presupuestos Familiares (INE, 2015).

Esta situación condiciona la distribución del tiempo que se le dedica al haber una tendencia de familia en el que los dos progenitores figuran como sustentadores de la economía familiar. De acuerdo a los datos estadísticos de un informe de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles (en adelante CNRHE), un 58.5% de los padres encuestados dicen no dedicar tiempo a la familia por motivos laborales y se sienten mal por ello en un 66.7% de los casos. Esta percepción de los padres se alinea con los datos recogidos por el Instituto Nacional

de Estadística que corroboran las diferencias notables entre el tiempo dedicado al trabajo profesional frente a la dedicación de la familia con independencia del sexo.

La mujer, como tradicionalmente ha ocurrido, sigue al frente de la familia y su incorporación al mercado laboral no ha influido en la distribución de los horarios por parte del padre a día de hoy, ya que sólo un 20% dice ayudar en dichas tareas y semanalmente dedica 14 horas frente a las 26.5 horas dedicadas por la mujer. La falta de tiempo o mejor dicho, la ausencia de una distribución equitativa del tiempo entre la profesión y la familia como se puede ver en la **figura 12**, puede tener consecuencias como la inestabilidad de la pareja, el fracaso escolar de los hijos e incluso condicionar la natalidad <sup>33</sup> ya que *“no hay tiempo para construir la relación conyugal ni la paterno-filial”* <sup>34</sup> (Chinchilla & Moragas 2018, pp. 195).

<b>Horas a la semana</b>		
<b>Tipo de trabajo</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>
<b>Remunerado</b>	39,7	33,9h
<b>No remunerado</b>	14	26,5
<b>Trabajo total</b>	53,7	60,4

**Figura 12:** Tiempo dedicado según el tipo de trabajo (INE, 2015).

Como se ha visto, la incorporación de la mujer al mercado laboral implica ventajas en ciertos aspectos como en lo económico-empresarial y en la realización personal en el ámbito profesional, pero al mismo, tiempo puede tener una serie de

<sup>33</sup> Gómez, Sandalio; Martí, Carlos, "La incorporación de la mujer al mercado laboral: Implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia", IESE, DI-557, 05/2004

<sup>34</sup> Chinchilla, N., & Moragas, M. (2018). *Dueños de Nuestro Destino. Cómo conciliar la vida profesional, familiar y personal*. (4.a ed.). Barcelona, España: Ariel.

repercusiones negativas en la familia, el cuidado de los hijos o el hogar si no se alcanza un equilibrio entre trabajo y vida personal/familiar.

Para evitar este enfrentamiento es preceptivo que tanto la Administración Pública como la legislación establezcan unas pautas haciendo posible la conciliación entre el trabajo y la vida familiar. Paralelamente las empresas deberían facilitar la flexibilidad en horarios, tareas, etc., para que se pueda dedicar tiempo a la familia sin perder eficacia en el trabajo ni posibilidades de desarrollarse profesionalmente.

Hasta el momento se pensaba que las empresas y los trabajadores no estaban capacitados para teletrabajar de forma eficaz <sup>35</sup> y prueba de ello es la encuesta de Población Activa de 2019 que refleja que en España sólo un 4,8% tiene la posibilidad de teletrabajar. <sup>36</sup> Sin embargo, a juzgar por los resultados estadísticos obtenidos a raíz de la pandemia por COVID-19 el incremento en este tipo de trabajo ha sido muy notable representando un 80 %. <sup>37</sup>

### Las estrategias de conciliación

Con el propósito de minimizar el conflicto generado entre el ámbito de la familia y del trabajo como consecuencia de la incorporación de la mujer al mercado laboral los agentes sociales se encuentran ante el reto de instaurar medidas que favorezcan el equilibrio de estas dos partes.

El marco de las estrategias de conciliación cuenta con la participación de la **Administración Pública**, encargada de impulsar y desarrollar medidas que contribuyan a la organización del tiempo del trabajador favoreciendo la flexibilidad,

---

<sup>35</sup> Cfr.: Juste, P. M. / M. (2020, 12 marzo). ¿Están las empresas españolas preparadas para el teletrabajo? *Expansión*. Recuperado de <https://www.expansion.com>

<sup>36</sup> INE. (2020, 2 febrero). *El teletrabajo en España y la UE antes del COVID-19* [Comunicado de prensa]. Recuperado 17 de junio de 2020, de [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INECifrasINE\\_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE\\_C%2FPYSDetalleCifrasINE](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE)

<sup>37</sup> Banco de España. (2020, mayo). *El teletrabajo en España*. Recuperado de <https://www.bde.es/bde/es/secciones/informes/boletines/articulos-analit/>

los servicios de atención y el cuidado de menores y personas dependientes, así como las acciones de sensibilización, entre otras. Otro de los agentes colaboradores son los **sindicatos** que participan en las negociaciones de los convenios colectivos incorporando estrategias que permitan la conciliación familiar, laboral y personal. El tercer participante es la **empresa**, que como ejecutora principal de las estrategias conoce el rendimiento de las mismas sabiendo que le repercute favorablemente en términos de productividad y cuentas de resultados. Esto sucede a distintos niveles: en la gestión de los recursos humanos, en el ahorro del gasto de personal, en la mejora de la imagen de la empresa, y finalmente en una mayor productividad y rendimiento económico.<sup>38</sup> Como se especifica en la **figura 13**, en cada área de mejora se plantean oportunidades específicas que conllevan a la mejora de la empresa.

---

<sup>38</sup> Fundación Mujeres, & Ministerio de Igualdad. (2010). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Recuperado de [https://firstthingsfirst966.files.wordpress.com/2019/04/conciliacion\\_de\\_la\\_vida\\_laboral\\_familiar\\_y\\_personal\\_.pdf](https://firstthingsfirst966.files.wordpress.com/2019/04/conciliacion_de_la_vida_laboral_familiar_y_personal_.pdf)

<b>Calidad en la gestión de los recursos humanos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mejora del clima laboral.</li><li>• Mejora en la gestión y planificación del tiempo.</li><li>• Disminución del estrés y de los conflictos laborales.</li><li>• Aumento de la satisfacción del personal.</li></ul>
<b>Ahorro en gasto de personal</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aumenta la retención del talento cualificado.</li><li>• Disminución de los costes en reclutamiento y formación.</li><li>• Aumento de la fidelidad y estabilidad de la plantilla.</li></ul>
<b>Mayor productividad y rendimiento económico</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mayor compromiso de la plantilla.</li><li>• Mayor rendimiento de las trabajadoras y los trabajadores.</li><li>• Mayor implicación de la plantilla en los objetivos empresariales.</li><li>• Aumento de la capacidad productiva.</li><li>• Mejora en la atención y prestación de servicios.</li><li>• Disminución del índice de absentismo.</li></ul>
<b>Mejora de la imagen de la empresa</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Atracción de nueva clientela.</li><li>• Atracción de trabajadores y trabajadoras que valoran una empresa comprometida con la conciliación y la igualdad.</li><li>• Aumento del prestigio de la empresa y de sus productos y/o servicios.</li><li>• Mejora de las relaciones con otras empresas y con las administraciones públicas (Responsabilidad Social Corporativa, bonificaciones a la Seguridad Social, ventajas fiscales).</li></ul>

Figura 13: Beneficios de la conciliación en la empresa según la Fundación Mujeres (2010).

## **Normativa europea**

La conciliación es una de las prioridades de las instituciones europeas y se encuentra dentro del marco de los Pilares Europeos de Derechos Sociales que asignan el 7 de noviembre de 2017 por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión. 39

A lo largo de las últimas décadas la Unión Europea ha promovido distintas acciones para mejorar la regulación y legislación en el marco de la conciliación. En este sentido en 2019 se aprobó la Directiva sobre la conciliación de la vida familiar y profesional que en la actualidad se encuentra en vigor. Esta ley europea obliga a España y al resto de los estados miembros a adaptar su correspondiente legislación de acuerdo al menos, a los mínimos establecidos por este precepto europeo, con un límite de plazo hasta el año 2022.

La directiva europea, enfocada desde una perspectiva de género, pretende facilitar la conciliación de la vida familiar de los progenitores con el trato en el trabajo y las oportunidades laborales. Las personas beneficiarias de su aplicación deben tener un contrato laboral en vigor o en su defecto un acuerdo laboral de acuerdo a la legislación y prácticas vigentes. La normativa insta unos derechos y requisitos mínimos relacionados con las fórmulas de trabajo flexible, el permiso de paternidad, el permiso parental y el correspondiente a los cuidadores además de ofrecer una protección jurídica que cada país debe adecuar a sus peculiaridades.

## **Situación en España**

En España la normativa que se aplica en materia de conciliación laboral y familiar está respaldada por diversas figuras normativas propias de la materia laboral:

---

<sup>39</sup> El pilar europeo de derechos sociales en veinte principios. (2017, 4 abril). Recuperado de [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_es](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_es)

- El Estatuto de los Trabajadores, capítulo II sección quinta.
- La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, y que recientemente ha sido modificada por Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley General de la Seguridad Social <sup>40</sup>
- Convenios colectivos aplicables de acuerdo a la relación laboral
- Aplicación particular de medidas propuestas por la propia empresa de cada empleado.

Al amparo de esta normativa, las personas que se encuentren en situación de combinar la vida laboral con la vida familiar, podrán optar a una serie de medidas que facilitan la consecución de las estrategias de conciliación. Unas de las medidas más relevantes que se encuentran legisladas son los permisos que pueden ser o no retribuidos:

Permisos retribuidos: Se trata de una serie de medidas favorables al empleado para que se ausente de su trabajo por causas justificadas relacionadas con la vida de familia y que además le supone un beneficio económico. El empleado, cuando tenga necesidad o se encuentre en alguna de las circunstancias protegidas, tiene el deber de avisar y justificar a su empleador con carácter previo.

- Prestación por nacimiento y cuidado del menor: <sup>41</sup> Prestación en beneficio de la persona trabajadora, que protege las situaciones de nacimiento del hijo, la adopción, guarda con fines de adopción, o el acogimiento familiar. En el caso de la madre, tendrá una duración de

---

<sup>40</sup> BOE.es - Documento consolidado BOE-A-2015-11724. (2015, 30 octubre). Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8/con>

<sup>41</sup> Con la entrada en vigor del RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se hacía distinción entre prestación por maternidad y prestación por paternidad.

16 semanas ininterrumpidas, de las cuales, es obligatorio disfrutar de 6 semanas inmediatamente al parto. Por parte del padre/progenitor, podrá disfrutar de un periodo de 12 semanas, 4 de ellas son obligatorias inmediatamente posteriores al parto. Este período aumentará a 16 semanas a partir de 2021. En situaciones especiales, la prestación podrá ampliarse y/o transferirse entre progenitores.

- Prestación por la corresponsabilidad en el cuidado del lactante:

Consiste en reducir la jornada laboral una hora al día para el cuidado del hijo lactante. Esta reducción podrá disfrutarse entre el noveno mes y el duodécimo mes del hijo. Podrá consistir en una

El modo de disfrute puede ser por acumulación de las horas por días laborales que corresponde, ausentarse del trabajo. Los dos progenitores tienen derecho a solicitarlo a la empresa, pero no podrán cederlo del uno al otro.

El empleado también tiene derecho a 2 días de permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de familiares hasta segundo grado de consanguinidad, siempre que sea necesario reposo domiciliario. Este permiso podrá aumentar el número de días si es necesario el desplazamiento. En estos casos, la empresa no descuenta del salario los días de ausencia.

Permisos no retribuidos: Consisten en medidas relacionadas con la ausencia del empleado a su puesto de trabajo por motivos familiares. Dentro de este grupo se encuentran las excedencias por cuidado de hijo o familiares de acuerdo a unos requisitos previamente establecidos por la legislación.

- Reducción de la jornada laboral: este permiso está sujeto a las prestaciones contributivas no económicas. Puede beneficiarse de ello cualquier trabajador por cuenta ajena para el cuidado menor hasta los doce años o un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o

afinidad que no pueda valerse por sí mismo y no realice actividades retribuidas.<sup>42</sup>

- Excedencia voluntaria: de acuerdo con el artículo 46.3 ET el trabajador tendrá derecho a una excedencia de hasta tres años para la atención del cuidado de cada hijo hasta que cumpla los 12 años o de hasta dos años para el cuidado de familiares o hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo y tampoco desempeñe una actividad retribuida.

Además de las anteriormente mencionadas, existen otras prestaciones no vinculadas a la duración de los permisos como pueden ser, entre otras:

- Prestación por parto o adopción múltiple.
- Prestación por hijo o menor acogido a cargo o con discapacidad a partir del 65%.
- Prestación por nacimiento o adopción de hijo en los supuestos de familia numerosa, familia monoparental, o que la madre tenga una discapacidad de al menos el 65%.

Desde el ámbito legislativo, el poder público promueve la igualdad de trato y de oportunidades entre los dos sexos como respuesta a la demanda social actualizando la normativa con exigencias específicas a la empresa. En la actualidad, las empresas de cincuenta o más trabajadores tienen el deber de implementar planes de igualdad cuyo contenido fomente la equiparación de sexos en materia de selección y contratación, promoción profesional, salarios, auditoría de la infrarrepresentación femenina y un ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y profesional, entre otras materias.<sup>43</sup> Toda la legislación y las

---

<sup>42</sup> Cfr.: art 37.5 del Estatuto de los Trabajadores y mediante el vigente art. 34.8 LOI se recoge el derecho tanto de reducir como distribuir la jornada laboral asumiendo que con ello se logra el derecho efectivo de la conciliación de la vida familiar y profesional.

<sup>43</sup> Cfr.: artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores y

medidas que propone la Administración Pública se materializan en las empresas mediante el consenso de un Plan de Igualdad de cada una de ellas, asegurando que cumplen con los requisitos mínimos establecidos por la ley.

Existen medidas adicionales que suponen un estímulo para las empresas por los beneficios fiscales que adquieren como es el reconocimiento de los sellos de calidad entre los que figura el de “empresa familiarmente responsable” que promueve el cambio social a través del apoyo de la familia en la cultura empresarial.<sup>44</sup> Además, se contemplan auditorías externas de calidad y de cumplimiento de la normativa de las empresas. En concreto el Organismo Internacional de Normalización (ISO) recoge en su norma 26000 relativa a la responsabilidad social corporativa la conciliación como elemento a tener en cuenta en las prácticas laborales de la organización.<sup>45</sup>

En este sentido son las propias empresas las que proponen medidas por iniciativa propia para adaptarse con su idiosincrasia particular a las exigencias del Estado. Algunas de las prácticas que las compañías han ido adoptando son la flexibilidad de la jornada laboral, beneficios fiscales para el empleado relacionados con los gastos de educación y cuidados familiares, y el teletrabajo, entre otras prácticas, pero en la práctica algunas de estas medidas son desconocidas para los empleados como se evidencia en la [figura 14](#).

---

<sup>44</sup> Fundación Másfamilia. (2020, 24 abril). modelos de certificación. Recuperado de <https://www.masfamilia.org/modelos-de-certificacion/>

<sup>45</sup> International Organization for Standardization. (2015). *ISO 26000 and SDGs*. Recuperado de [http://www.mtramiss.gob.es/ficheros/rse/documentos/monitoreo/iso\\_26000\\_and\\_sdgs.pdf](http://www.mtramiss.gob.es/ficheros/rse/documentos/monitoreo/iso_26000_and_sdgs.pdf)

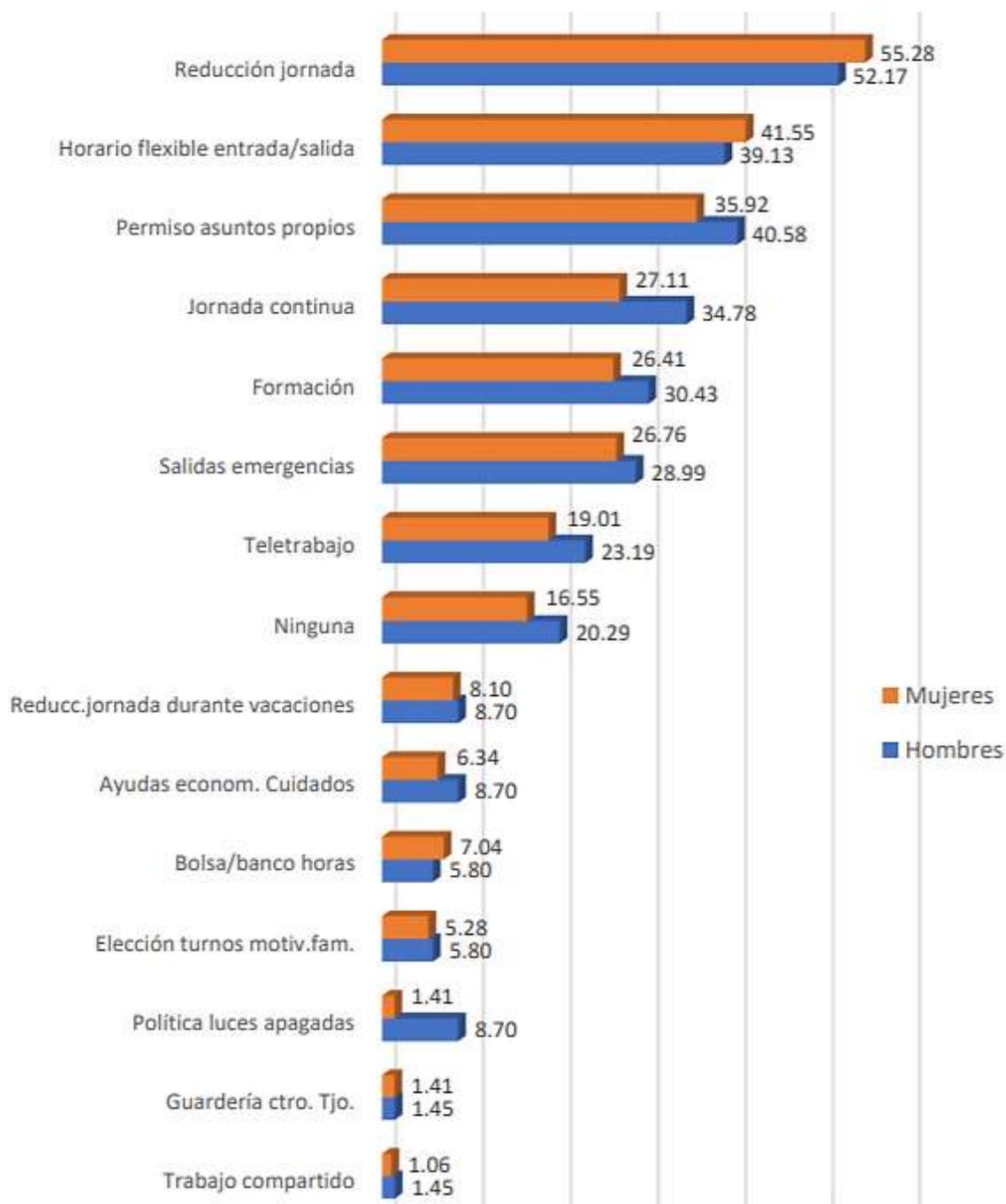


Figura 14: Conocimiento de las medidas de conciliación en la empresa según (ARHOE, 2019).

Los permisos y prestaciones económicas implantadas por la Administración Pública ante las situaciones planteadas anteriormente pretenden favorecer la creación de una familia a corto plazo a aquellas personas que se encuentran trabajando y al igual que las medidas propuestas por las empresas. A efectos prácticos, de acuerdo con los datos de la Encuesta de Población Activa de 2018 casi un 50% de los empleados tuvo problemas para conciliar la jornada laboral con sus responsabilidades familiares. Ante esta situación las familias sólo recurren al uso de servicios profesionales en un 17% frente a la ayuda de familiares o amigos en más de un 50% de los casos (figura 15).

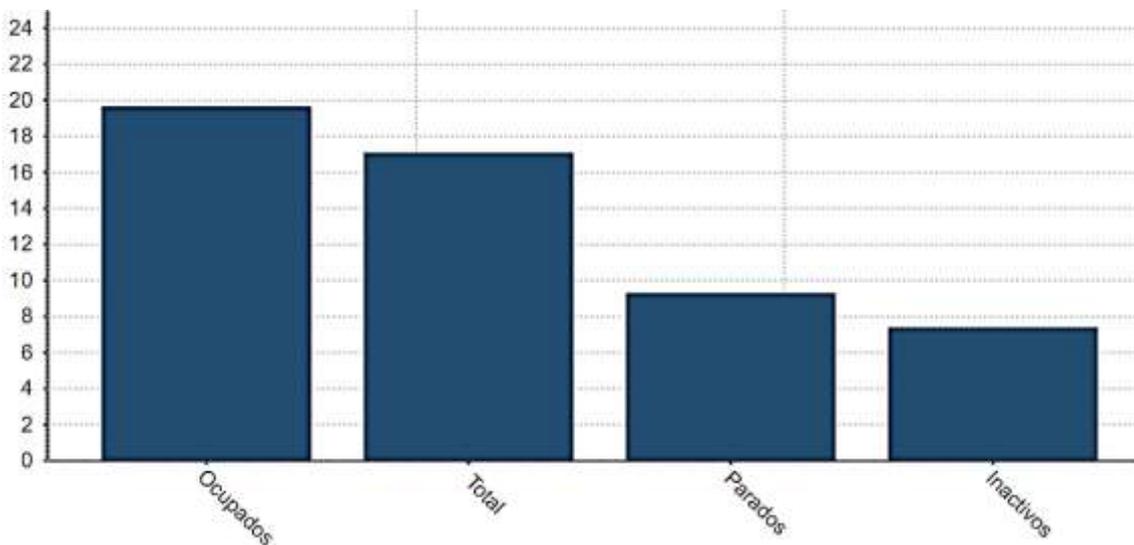


Figura 15: Uso de servicios profesionales para el cuidado de los hijos (INE, 2018).

La rigidez de las jornadas laborales afecta tanto a hombres como a mujeres, aunque es la mujer quien decide priorizar la atención familiar interrumpiendo su empleo. No obstante, el 74% de los casos de mujeres con contrato laboral a tiempo parcial no lo son por iniciativa propia sino por la ausencia de disponibilidad de uno a tiempo completo como se refleja en la figura 16.

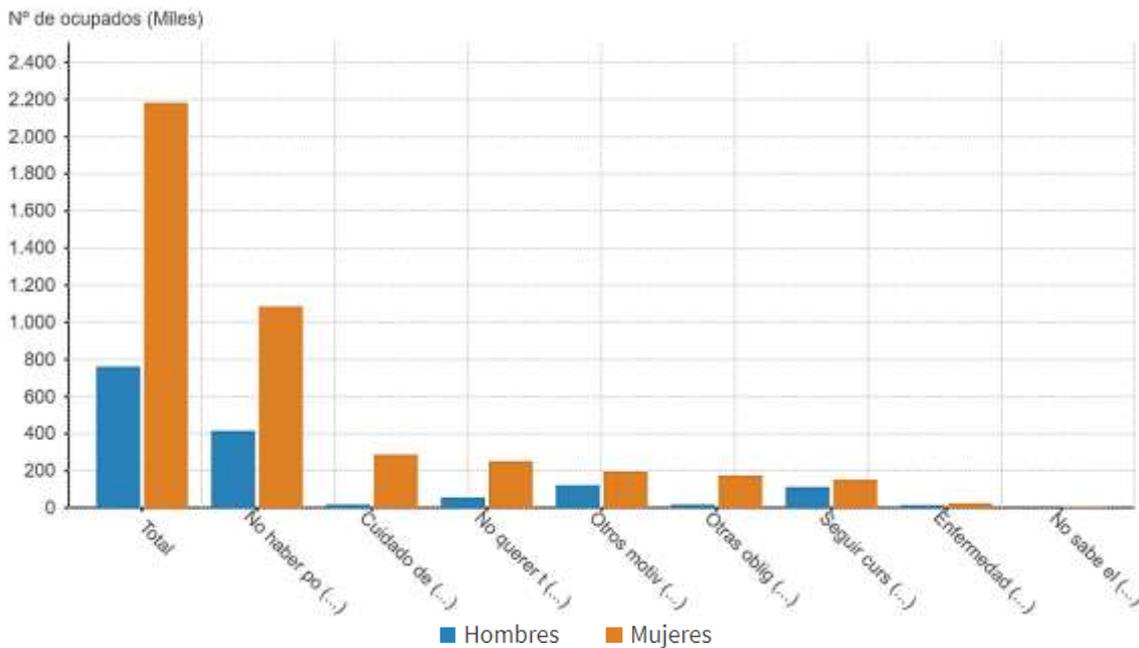


Figura 16: Motivos por los que se trabaja a jornada parcial (EPA, 2019).

De una encuesta internacional realizada por *Randstad* en 32 países con más de 200.000 encuestados, de las cuales 10.000 encuestas se obtienen de españoles, se obtiene que España es el país en que más valor se concede a la conciliación a la hora de elegir trabajo.<sup>46</sup> En concreto destaca que el 55% de las personas encuestadas en nuestro país priorizan este aspecto frente a otros.<sup>47</sup> Sin embargo, a pesar de que sea un objetivo bien valorado, en contraste con el resto de países europeos nos encontramos a la cola en cuanto a soluciones reales de conciliación de la vida laboral y familiar (Unión de Asociaciones Familiares, 2018).

<sup>46</sup> Campillo, I., & Unión de Asociaciones Familiares. (2019, mayo). *Políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la Unión Europea*. Recuperado de <https://unaf.org/wp-content/uploads/2019/10/Informe-UNAF-Poli%CC%81ticas-de-conciliacio%CC%81n-en-la-Unio%CC%81n-Europea.pdf>

<sup>47</sup> Randstad. (2019). *Employer Brand Research*. Recuperado de <https://www.randstad.es/wp-content/uploads/2019/06/Informe-Randstad-Employer-Brand-2019.pdf>

### La heterogeneidad de la conciliación en los países europeos

La respuesta al conflicto entre la conciliación familiar y laboral en los países europeos es muy diversa pese a que el objetivo de la normativa europea pretende implantar una cultura unificada en todos los estados miembros mediante las cuales vayan adaptando su propia normativa, como hemos mencionado anteriormente. No obstante, la heterogeneidad de los países es inevitable por su cultura y hábitos de vida. Las principales diferencias se encuentran entre los países nórdicos y los países mediterráneos.

En cuanto a conciliación se refiere, los países nórdicos como Suecia, Dinamarca o Islandia se caracterizan por ser los mejores en los que formar una familia y a la vez poder trabajar.<sup>48</sup> Sus estrategias están basadas en la corresponsabilidad y en la flexibilidad de los horarios laborales. Por ejemplo, Suecia tiene implantado un sistema de baja paterna que consiste en 480 días pagados de baja por cada hijo que podrán distribuirse según las necesidades y prioridades de los progenitores. Además, existe la posibilidad de optar a servicios públicos para los hijos y para la atención a las personas dependientes con un carácter universal. Es relevante destacar que la tasa de fertilidad de Suecia es de 1,8 hijos en contraste con los 1,3 de España (Figura 17).

---

<sup>48</sup> Orange, R. (2019, 2 junio). La fórmula sueca para conciliar tiene que ver con la flexibilidad de los horarios de trabajo. *eldiario.es*. Recuperado de <https://www.eldiario.es>

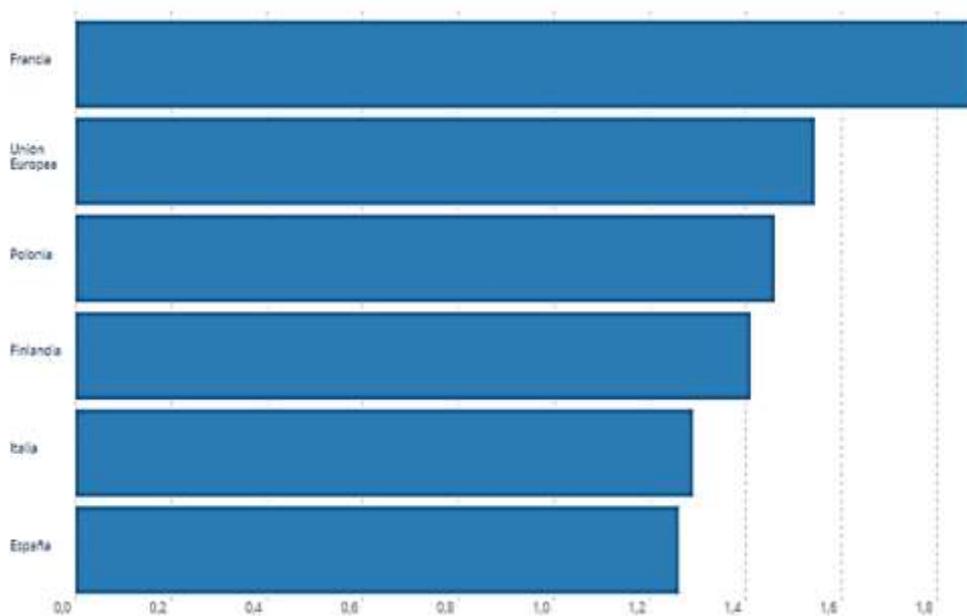


Figura 17: Tasa de Fertilidad (Eurostat, 2018).

Nos encontramos con otros países como Suiza, Holanda o Irlanda donde su marco de medidas conciliadoras están orientadas al mercado. Consisten en permisos retribuidos y de corta duración. Sin embargo, los accesos a servicios públicos son escasos como por ejemplo el uso de guardería. En el caso de Irlanda las mujeres cuentan con un permiso de baja de 26 semanas tras el parto además de una prestación fija de 240€ a la semana. Al igual que en Suecia, la tasa de fertilidad irlandesa es de 1,8 hijos por mujer (Figura 17).

Un tercer modelo de conciliación que nos encontramos dentro del sistema europeo son las estrategias de protección encabezadas por Polonia, Hungría, República Checa y Estonia. En ellos predominan los permisos para la madre retribuidos de larga duración hasta que el hijo cumpla una edad determinada. En el caso de Polonia, el permiso es de 32 semanas y la madre tiene la posibilidad de ceder sus semanas al padre u otro miembro empleado de la familia. También se puede optar por disfrutar de una media jornada. Su tasa de fertilidad es de 1,5 hijos por mujer (Figura 17).

El modelo de conciliación mencionado en la página 17 coincide con el mismo que se aplica en países como Alemania, Francia, Austria o Finlandia y se basa en la libertad de elección de los padres entre las opciones que se ofrecen, teniendo la posibilidad de decidir qué tipo de medidas conciliadoras son más favorables de acuerdo a sus circunstancias e intereses. Finlandia por ejemplo proporciona 158 días de los cuales pueden añadirse 60 días por niño/a adicional para los casos de partos múltiples desde el fin del permiso de maternidad. Cada progenitor puede dividir el permiso en dos partes, de al menos 12 días y podrán disfrutar a la vez de los permisos siempre que sea a una jornada parcial. Su tasa de fertilidad es de 1,4 hijos por mujer (Figura 17).

Por último, nos encontraríamos con los países del mediterráneo: España, Italia y Grecia. En ellos predomina el sustentador masculino durante la baja maternal. Los permisos son cortos, retribuidos e intransferibles. Italia por ejemplo cuenta con el permiso parental de 6 meses por progenitor, pero con un máximo de 10 meses por familia (11 si el padre disfruta de al menos 3 meses).

En España, las medidas que comprenden el plan de igualdad se han orientado hacia la corresponsabilidad con el objeto de mantener a la mujer en el mercado laboral, aunque la duración de los permisos continúa siendo escasa. No obstante, el problema no es solo la duración del permiso, sino que a la hora de incorporarse al trabajo los padres encuentran grandes dificultades para acceder a servicios de atención a la infancia como las guarderías públicas y éstas no siempre se adaptan a los horarios laborales de los padres.

Estrategias	Países	Medidas sociales	Retribución	Servicios públicos
<b>Orientado a la igualdad entre hombres y mujeres</b>	Suecia, Dinamarca, Islandia	Permiso parental conjunto	Un año bien retribuido	Atención universal
<b>Orientado al mercado</b>	Holanda, Irlanda, Suiza	Permiso maternal intransferible	A corto plazo bien retribuido	Baja provisión
<b>Orientado a la protección de la madre</b>	Polonia, R. Checa, Estonia, Hungría	Permiso maternal	A largo plazo y retribuido hasta que el hijo cumpla 3 años	Baja provisión
<b>Orientado a la elección de los progenitores</b>	Alemania, Francia, Austria, Finlandia	Permiso maternal	- A largo plazo baja retribución - A corto plazo alta retribución	En proceso de mejora
<b>Orientado al predominio de sustentador masculino</b>	Italia, España, Grecia	Permiso maternidad y maternidad intransferibles	A corto plazo y retribuido	Baja provisión

Figura 18: Estrategias de conciliación en Europa.

## CONCLUSIÓN

La mujer ha protagonizado grandes avances en la sociedad a lo largo de las diferentes etapas de la historia. La figura de la mujer ha presentado una evolución continua que podríamos enmarcar dentro del concepto de una “sociedad líquida” acuñado por Bauman.<sup>49</sup> La reivindicación de los derechos fundamentales de la persona responde a la dignidad de ésta por su condición natural. Resulta incuestionable el progreso que supone para la sociedad el sufragio universal, así el acceso de la mujer a la educación superior y su incorporación al mercado laboral. La aportación femenina en el ámbito científico, académico, político y empresarial es de un valor incalculable y es preceptivo que se cuide y proteja sin perder de vista que la mujer también es madre. La familia y la sociedad necesitan de la visión y el cuidado de las madres. Por la propia naturaleza la maternidad es intrínseca e inseparable del sexo femenino y es precisamente por ello por lo que el Estado no sólo debe asegurar la ausencia de discriminación sexual para acceder a un puesto de trabajo, sino que debe proteger las condiciones de trabajo para que esta pueda llevar a cabo su gran aportación con la familia sin perder oportunidades de carrera profesional. Además, teniendo en cuenta el drama demográfico al que nos enfrentamos el Estado debería ser el primer interesado en fomentar la procreación

Resulta llamativa la perspectiva que toman los cambios sociales de las últimas décadas con la llegada de la ideología de la igualdad de género. Su presencia se aprecia a nivel mundial y su repercusión es especialmente visible en el ámbito familiar y laboral. Pierre Bourdieu hace referencia a una *división socialmente construida entre los sexos, vivida y asumida como natural [...] se trata de una división social que impone sus propias categorías de percepción y de apreciación.*

<sup>50</sup> Por lo tanto, podrá ser modificada de acuerdo a unos intereses sociales del

---

<sup>49</sup> Zygmunt Bauman. (s. f.). En *Wikipedia, la enciclopedia libre*. Recuperado 15 de junio de 2019, de [https://es.wikipedia.org/wiki/Zygmunt\\_Bauman](https://es.wikipedia.org/wiki/Zygmunt_Bauman)

<sup>50</sup> Cfr.: Bourdieu, P. (2000). La dominación masculina. En *La construcción social de los cuerpos* (pp. 21-22). Barcelona, España: Anagrama.

momento y según el análisis de la primera ministra de Islandia la igualdad de género en la actualidad responde a una necesidad económica.<sup>51</sup> En este sentido la Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores pretende garantizar dicha igualdad de género en lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo en todo el territorio de la UE.

La conciliación de la vida laboral y familiar es un tema de especial relevancia a todos los niveles institucionales y gubernamentales. Tanto el ámbito público como el privado deben trabajar en la misma línea para la consecución de la conciliación en la práctica. Las diferentes medidas que se toman para favorecer la conciliación deberían dar fruto en cuanto a el incremento en natalidad y en la tasa de actividad laboral. Se ha demostrado que en los países con estrategias de conciliación como pueden ser la libertad de elección (Suecia) o la promoción de la maternidad (Polonia) mejoran estos dos índices.

La situación actual en España es mejorable tanto a nivel de natalidad como de políticas de conciliación. El permiso de maternidad que está actualmente vigente no asegura el tiempo suficiente que la madre debe dedicar al hijo para su cuidado durante el periodo de lactancia. La consecuencia directa de ello es que existe un “hogar vacío” en el que los padres trabajan y el hijo es cuidado por terceros. Este hecho desvincula a los padres de sus hijos y puede tener consecuencias importantes tanto en la salud psicológica y física del niño como en su educación. Si las medidas propuestas fueran realmente efectivas y facilitaran la maternidad, la tasa de natalidad debería de incrementarse consecuentemente. Sin embargo, España continúa siendo el último país europeo en cuanto a estadísticas de natalidad se refiere.

En la actualidad se está imponiendo un modelo de conciliación en la línea de las políticas de igualdad y corresponsabilidad que otorga a la mujer mayor facilidad para desarrollarse profesionalmente en igualdad de condiciones que el hombre. La última

---

<sup>51</sup> Cfr.: Jakobsdóttir, K. (2019, marzo). Construir una economía inclusiva. *Finanzas y Desarrollo: Las mujeres y el crecimiento económico*, 56(1). Recuperado de <https://www.imf.org>

modificación normativa no promueve solucionar el problema del “hogar vacío” al que se enfrentan las familias españolas. Las 16 semanas de permiso retribuido distan de las buenas prácticas de conciliación de los países referentes en este ámbito, en los que la media es de 22 semanas. Otro de los problemas que se observan cuando la mujer solicita una reducción de jornada laboral tras la maternidad es que trabajan prácticamente el mismo número de horas, pero desde sus hogares a lo que se suma el tiempo dedicado por el cuidado del hijo. Los poderes públicos no deben olvidar el deber que se les encomienda en el ámbito de protección a la familia y que se recoge en el artículo 9.2 CE. Es en el seno de la familia donde se puede producir el reemplazo generacional. Además, los valores que se aprenden dentro de la familia son un capital humano a largo plazo que revierte positivamente en el desarrollo de la sociedad.

La mujer, por su naturaleza y cualidades intrínsecas ejerce un papel fundamental en la sociedad y que a su vez es complementario al del hombre. En mi opinión, no debemos igualar a la mujer con el hombre precisamente porque los dos sexos tienen características que les hacen únicos y distintos. La mujer es madre y ello le confiere una visión que puede aportar y aporta grandes ventajas a la sociedad. La maternidad se debe promover, proteger y favorecer sin que ello tenga consecuencias negativas en el trabajo remunerado de la mujer. No se trata de igualarse al hombre puesto que el hombre no puede ser madre ni la mujer debería pretender masculinizarse puesto que ella misma es única. Se trata, entre otras cosas, de darle la oportunidad de elegir con libertad en qué momento de su vida quiere ser madre sin que esta decisión tenga una repercusión negativa en su desarrollo profesional.

Para ello, se debe volver a poner en el eje central a la persona para elaborar políticas de conciliación que flexibilicen el mercado laboral español y medidas fiscales que fomenten la maternidad.

## BIBLIOGRAFÍA

- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015, 24 octubre). 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. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- Alberdi, I. (1982). Un nuevo modelo de familia. *Papers. Revista de Sociologia*, 18, 87-112. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v18n0.1325>
- Altamira, R. (1950). *Los elementos de la civilización y del carácter españoles*. Recuperado de <http://www.cervantesvirtual.com/obra/los-elementos-de-la-civilizacion-y-del-caracter-espanoles/>
- Amiguet, L. (2018, 23 mayo). “Mujeres: sed madres antes y llegaréis más lejos y más alto”. *La Vanguardia*. Recuperado de <https://www.lavanguardia.com>
- Arenal, C. (2020a). *La Mujer de su Casa*. Santiago de Compostela, España: Servizo de Publicacións e Intercambio Científico Campus Vida.
- Arenal, C. (2020b). *La Mujer del Porvenir*. Santiago de Compostela, España: Servizo de Publicacións e Intercambio Científico Campus Vida.
- Aresti, N. (2014). Los argumentos de la exclusión. Mujeres y liberalismo en la España contemporánea. En I. Castells (Ed.), *Mujeres y Constitucionalismo Histórico Español. Seis Estudios* (Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. Mo de la Presidencia ed., pp. 13-52). Recuperado de <http://www.cepc.gob.es/publicaciones/libros/colecciones?IDP=2530>
- Asamblea Nacional Consultiva - Wikipedia, la enciclopedia libre. (s. f.). En *wikipedia*. Recuperado 1 de marzo de 2018, de [https://es.wikipedia.org/wiki/Asamblea\\_Nacional\\_Consultiva](https://es.wikipedia.org/wiki/Asamblea_Nacional_Consultiva)
- Asociación de Mujeres Españolas. (1921). Mundo femenino. *Mundo femenino*, 1, 1-45. Recuperado de <http://hemerotecadigital.bne.es/issue.vm?id=0003837867&search=&lang=es>
- Banco de España. (2020, mayo). *El teletrabajo en España*. Recuperado de <https://www.bde.es/bde/es/secciones/informes/boletines/articulos-analit/>
- Bock, G. (2001). *La mujer en la historia de Europa*. Barcelona, España: Crítica.

- BOE.es - Documento consolidado BOE-A-2015-11724. (2015, 30 octubre). Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8/con>
- Bourdieu, P. (2000). La dominación masculina. En *La construcción social de los cuerpos* (pp. 21-22). Barcelona, España: Anagrama.
- Campillo, I., & Unión de Asociaciones Familiares. (2019, mayo). *Políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la Unión Europea*. Recuperado de <https://unaf.org/wp-content/uploads/2019/10/Informe-UNAF-Poli%CC%81ticas-de-conciliacio%CC%81n-en-la-Unio%CC%81n-Europea.pdf>
- Carmona Cobo, I. (2014). *Agresión laboral y conflicto familia-trabajo: efecto en el bienestar emocional desde la perspectiva de género* (tesis doctoral). Recuperado de [https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/663579/carmona\\_cobo\\_isabel.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/663579/carmona_cobo_isabel.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chinchilla, N. (2003, 1 enero). Mujer y empresa en el nuevo siglo: 7 preguntas clave. Recuperado de <https://www.iese publishing.com/mujer-y-empresa-en-el-nuevo-siglo-7-preguntas-clave-espanol.html>
- Chinchilla, N., Jiménez, E., & García-Lombardía, P. (2018). *Integrar la Vida. Liderar con éxito la trayectoria profesional y personal en un mundo global*. Barcelona, España: Ariel.
- Chinchilla, N., & Moragas, M. (2018). *Dueños de Nuestro Destino. Cómo conciliar la vida profesional, familiar y personal*. (4.a ed.). Barcelona, España: Ariel.
- Civilización. (2001). En *Real Academia Española* (Vol. 1, p. 563). Madrid, España: Espasa Calpe S. A.
- Comisión de Igualdad. Confederación Española de Organizaciones Empresariales - CEOE. (2017). *Perspectiva empresarial sobre la conciliación de la vida laboral y familiar - Versión actualizada octubre 2017*. Recuperado de [https://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications\\_docs-file-422-perspectiva-empresarial-sobre-la-conciliacion-de-la-vida-laboral-y-familiar-version-actualizada-octubre-2017.pdf](https://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications_docs-file-422-perspectiva-empresarial-sobre-la-conciliacion-de-la-vida-laboral-y-familiar-version-actualizada-octubre-2017.pdf)
- Consejo Económico y Social. (2017, febrero). *La participación laboral de las mujeres en España* (5/2016). Recuperado de <http://www.ces.es/documents/10180/3557409/Inf0516.pdf>
- Consejo Europeo, & Consejo de la Unión Europea. (s. f.). Conciliación entre vida familiar y profesional para progenitores y cuidadores. Recuperado de <https://www.consilium.europa.eu/es/policies/work-life-balance/>

- Constitución de 1931. (1931). Recuperado de [http://www.cepc.gob.es/docs/default-source/constituciones-espa/1931\\_2.pdf?sfvrsn=6](http://www.cepc.gob.es/docs/default-source/constituciones-espa/1931_2.pdf?sfvrsn=6)
- Constitución Española. (1975). Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>
- Cuenca Gómez, P. (2008). Mujer y Constitución: los derechos de la mujer antes y después de la Constitución Española de 1978. *Universitas, Revista de Filosofía, Derecho y Política*, 8, 73-103. Recuperado de <http://universitas.idhbc.es/n08/08-05.pdf>
- Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana - Wikipedia, la enciclopedia libre. (s. f.-a). En <https://es.wikipedia.org>. Recuperado 25 de mayo de 2018, de [https://es.wikipedia.org/wiki/Declaraci%C3%B3n\\_de\\_los\\_Derechos\\_de\\_la\\_Mujer\\_y\\_de\\_la\\_Ciudadana](https://es.wikipedia.org/wiki/Declaraci%C3%B3n_de_los_Derechos_de_la_Mujer_y_de_la_Ciudadana)
- Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana - Wikipedia, la enciclopedia libre. (s. f.-b). En *Wikipedia*. Recuperado 27 de mayo de 2020, de [https://es.wikipedia.org/wiki/Declaraci%C3%B3n\\_de\\_los\\_Derechos\\_de\\_la\\_Mujer\\_y\\_de\\_la\\_Ciudadana](https://es.wikipedia.org/wiki/Declaraci%C3%B3n_de_los_Derechos_de_la_Mujer_y_de_la_Ciudadana)
- Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano. (1789). Recuperado de <https://www.conseil-constitutionnel.fr/es/declaracion-de-los-derechos-del-hombre-y-del-ciudadano-de-1789>
- Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789*. (1789). Recuperado de [https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank\\_mm/espagnol/es\\_ddhc.pdf](https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/espagnol/es_ddhc.pdf)
- Defensor del Pueblo. (2018). *La situación demográfica en España. Efectos y consecuencias*. Recuperado de [https://www.defensordelpueblo.es/wp-content/uploads/2019/06/Separata\\_situacion\\_demografica.pdf](https://www.defensordelpueblo.es/wp-content/uploads/2019/06/Separata_situacion_demografica.pdf)
- Docal-Millán, M. del C., Cabrera-García, V. E., & Salazar-Arango, P. A. (Eds.). (2017). Estado actual de la investigación académica en familia: una mirada a los estudios colombianos. En *El lado humano de la sostenibilidad* (pp. 19-20). <https://doi.org/10.5294/978-958-12-0439-7>
- El pilar europeo de derechos sociales en veinte principios. (2017, 4 abril). Recuperado de [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_es](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_es)
- Fernández Huerga, E. (2013). *La teoría de la segmentación del mercado de trabajo. Una reconsideración desde la perspectiva institucionalista y poskeynesiana*. Recuperado de

<https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/3179/2012FERN%C3%81NDEZ%20HUERGA%2C%20EDUARDO%20C..pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fuentevilla, E. F. (2014, 10 julio). Tema 3 organización social primera parte [Diapositivas]. Recuperado de <https://es.slideshare.net/eferfue/tema-3-organizacin-social-primera-parte>

Fundación Másfamilia. (2020, 24 abril). modelos de certificación. Recuperado de <https://www.masfamilia.org/modelos-de-certificacion/>

Fundación Mujeres, & Ministerio de Igualdad. (2010). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Recuperado de [https://firstthingsfirst966.files.wordpress.com/2019/04/conciliacion\\_de\\_la\\_vida\\_laboral\\_familiar\\_y\\_personal.\\_.pdf](https://firstthingsfirst966.files.wordpress.com/2019/04/conciliacion_de_la_vida_laboral_familiar_y_personal._.pdf)

García, S. C., & Muñoz, G. L. (2003). Introducción. En *¿Privilegios o eficiencia?: Mujeres y hombres en los mercados de trabajo* (1.a ed., pp. 9-35). Alicante, España: Publicaciones de la Universidad de Alicante.

Georgetown Institute for Women, Peace and Security. (2019). *Spain's Performance on the Women, Peace, and Security Index* [Conjunto de datos]. Recuperado de <https://giwps.georgetown.edu/country/spain/>

Gil Alonso, F., Bayona Carrasco, J., López Villanueva, C., & Pujadas Rúbies, I. (2017). Diferencias geográficas de la fecundidad en España: Una perspectiva provincial. *Papeles de Geografía*, (63), 21-38. <https://doi.org/10.6018/geografia/2017/267531>

Grabowska, A. (2016). Sex on the brain: Are gender-dependent structural and functional differences associated with behavior? *Journal of Neuroscience Research*, 95(1-2), 200-212. <https://doi.org/10.1002/jnr.23953>

Hernández Prados, M. A., Universidad de Murcia, & Lara Guillén, M. (2015, 19 julio). Responsabilidad familiar ¿una cuestión de género? - RES. Revista de Educación Social. *Revista de Educación Social*, 21. Recuperado de <http://www.eduso.net>

Hochschild, A. R. (1989). *The second shift*. New York, United States of America: Viking.

INE. (2020, 2 febrero). *El teletrabajo en España y la UE antes del COVID-19* [Comunicado de prensa]. Recuperado 17 de junio de 2020, de [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INECifrasINE\\_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE\\_C%2FPYSDDetalleCifrasINE](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDDetalleCifrasINE)

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (s. f.). Recuperado de <http://www.inmujer.gob.es/>

- Instituto Nacional de Estadística. (2019, 9 abril). *Encuesta de Fecundidad Año 2018. Datos definitivos* [Comunicado de prensa]. Recuperado de [https://www.ine.es/prensa/ef\\_2018\\_d.pdf](https://www.ine.es/prensa/ef_2018_d.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística. (2020). *Personas ocupadas, cuidado de personas dependientes (niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores)* [Conjunto de datos]. Recuperado de [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925472720&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472720&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout)
- International Organization for Standardization. (2015). *ISO 26000 and SDGs*. Recuperado de [http://www.mtramiss.gob.es/ficheros/rse/documentos/monitoreo/iso\\_26000\\_and\\_sdgs.pdf](http://www.mtramiss.gob.es/ficheros/rse/documentos/monitoreo/iso_26000_and_sdgs.pdf)
- Jakobsdóttir, K. (2019, marzo). Construir una economía inclusiva. *Finanzas y Desarrollo: Las mujeres y el crecimiento económico*, 56(1). Recuperado de <https://www.imf.org>
- Jefatura de Estado. (2007, 22 marzo). Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3>
- Jefatura de Estado. (2019, 7 marzo). Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244#a1>
- Jiménez, A., Peplematters, & Ortiz, I. (2018, 27 julio). Conciliación: No es trabajar menos, es trabajar mejor. *RRHH Digital*. Recuperado de <http://www.rrhhdigital.com>
- Juste, P. M. / M. (2020, 12 marzo). ¿Están las empresas españolas preparadas para el teletrabajo? *Expansión*. Recuperado de <https://www.expansion.com>
- Köhler, H. D., & Martín Artilles, A. (2005). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid, España: Delta Publicaciones.
- León Llorente, C. (2016). Estrés laboral femenino y políticas de igualdad y flexibilidad en España. *Feminismo/s*, (27), 243-261. <https://doi.org/10.14198/fem.2016.27.13>
- ManpowerGroup entre las 20 Mejores Empresas para Trabajar 2019, según Actualidad Económica. (2019, 23 septiembre). Recuperado de <http://www.manpowergroup.es/ManpowerGroup-entre-las-20-Mejores-Empresas-para-Trabajar-2019,-segun-Actualidad-Economica>

- Margarita, R. (2018). *Vivir para trabajar o trabajar para vivir* (1.a ed.). Bogotá, Colombia: Universidad de La Sabana. <https://doi.org/10.5294/978-958-12-0472-4>
- Martín, D. (2020, 28 enero). Familia y trabajo, ¿es realmente posible la conciliación? *RRHH Digital*. Recuperado de <http://www.rrhhdigital.com>
- Mill, J. S., Pareja, A., Miguel, D. A., & Bazán, P. E. (2005). *El sometimiento de las mujeres* (1.a ed.). Madrid, España: Editorial EDAF, S.L.
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (s. f.). Seguridad Social: Prestaciones / Pensiones de Trabajadores. Recuperado de <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/6b96a085-4dc0-47af-b2cb-97e00716791e/0b5879ed-1156-4676-b38c-7229dcba9c49/etebep#ETEBEP>
- Montagut, E. (2015, 17 julio). La lucha de las mujeres en la España contemporánea. Recuperado de <https://www.nuevatribuna.es/articulo/cultura---ocio/lucha-mujeres-espana-contemporanea/20150714192551118054.html>
- Nieto, P. (2019). La conciliación de la vida laboral y familiar de los hombres. ¿Cuál es la realidad? *Ehquidad Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social*, (11), 203-237. <https://doi.org/10.15257/ehquidad.2019.0007>
- Orange, R. (2019, 2 junio). La fórmula sueca para conciliar tiene que ver con la flexibilidad de los horarios de trabajo. *eldiario.es*. Recuperado de <https://www.eldiario.es>
- Parlamento Europeo, & Comisión Europea. (2016, 7 junio). Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12016P/TXT>
- Parlamento Europeo, & Consejo de la Unión Europea. (2019, 20 junio). Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Recuperado de <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj>
- Parlamento Europeo, Consejo Europeo, Comisión Europea, & Estados miembros. (2016). Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea. Recuperado de [http://data.europa.eu/eli/treaty/char\\_2016/oj](http://data.europa.eu/eli/treaty/char_2016/oj)
- Peñas, L. M. (2011). Los inicios de la legislación laboral española: La ley Benot. *Revista Aequitas: Estudios sobre historia, derecho e instituciones*, 1, 25-70.
- Ramírez Belmonte, C. (2008). Concepto de género: reflexiones. *ENSAYOS. Revista de la Facultad de Educación de Albacete*, 23, 307-314.

- Randstad. (2019). *Employer Brand Research*. Recuperado de <https://www.randstad.es/wp-content/uploads/2019/06/Informe-Randstad-Employer-Brand-2019.pdf>
- Real Academia Española (Ed.). (2005). conciliar. En *Diccionario panhispánico de dudas 2005*. Recuperado de <https://www.rae.es/dpd/conciliar>
- Real Academia Española. (2020). Recuperado de <https://www.rae.es>
- Real decreto-ley de 8 de marzo de 1924 que aprueba el Estatuto Municipal. (1924, 9 marzo). Recuperado 2018, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1924-2607>
- Reyes, Ó. (2020, 8 marzo). La mujer en el mercado laboral: 14% más de PIB. *La Razón*. Recuperado de <https://www.larazon.es>
- Ruipérez Moslares, M., & ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles. (2019). *Conclusiones. Conciliación de la vida laboral y personal: igualdad y corresponsabilidad*. Recuperado de <https://horariosenespana.com/wp-content/uploads/2019/10/INFORME-DE-CONCLUSIONES-ESTUDIO-CONCILIACION-2019.pdf>
- Sánchez Mira, N. (2016). *Las transformaciones en la división social y sexual del trabajo en el actual contexto de crisis* (Tesis doctoral). Recuperado de [https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2016/hdl\\_10803\\_399581/nsm1de1.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2016/hdl_10803_399581/nsm1de1.pdf)
- Schildberg, C. (2015, 1 marzo). El futuro de la economía desde una perspectiva feminista: con cuidado y sostenibilidad. *Nueva Sociedad | Democracia y política en América Latina*, 256. Recuperado de <https://nuso.org>
- Scott, J. W., Duby (dir.), G., & Perrot (dir.), M. (1993). La mujer trabajadora en el siglo XIX. En *Historia de las mujeres de occidente* (Vol. 4, pp. 405-436). Recuperado de [http://www.fhuc.unl.edu.ar/olimpistoria/paginas/manual\\_2009/docentes/modulo1/exto3.pdf](http://www.fhuc.unl.edu.ar/olimpistoria/paginas/manual_2009/docentes/modulo1/exto3.pdf)
- Segovia, A. O., Segado Sánchez-Cabezudo, S., & López Peláez, A. (2013, 20 noviembre). Trabajo Social con familias y conflicto familia-trabajo. *Cuadernos de Trabajo Social*, 26(2), 253-264.
- Stevens, J. S., & Hamann, S. (2012). Sex differences in brain activation to emotional stimuli: A meta-analysis of neuroimaging studies. *Neuropsychologia*, 50(7), 1578-1593. <https://doi.org/10.1016/j.neuropsychologia.2012.03.011>
- Tobio Soler, M. C. (1998). Roles de género y la relación familia-empleo. *Asparkia: Investigación feminista*, 9, 21-44.

Zubicoa Bayón, J. M. (2005). El voto femenino en España. Recuperado 2019, de <http://www.hispanidad.info/votofem.htm>

Zygmunt Bauman. (s. f.). En *Wikipedia, la enciclopedia libre*. Recuperado 15 de junio de 2019, de [https://es.wikipedia.org/wiki/Zygmunt\\_Bauman](https://es.wikipedia.org/wiki/Zygmunt_Bauman)