

LA CONCILIACIÓN LABORAL-FAMILIAR: REVISIÓN Y ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN ACTUAL

Trabajo de Fin de Grado



Universidad de Valladolid

Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos

**Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación, Universidad de
Valladolid**

Autor/a: Rocío Begoña Soriano García

Tutor: Enrique Merino Tejedor

Curso: 2024-2025

Índice

RESUMEN	<i>Página 3</i>
1.INTRODUCCIÓN	4
2. LA CONCILIACIÓN LABORAL- FAMILIAR.....	6
2.1 ¿Qué es la conciliación de la vida familiar y laboral?	6
2.2 Políticas de conciliación	8
2.3 Cultura de la conciliación y prácticas organizacionales	24
2.4 Obligaciones del Estado	27
2.5 Legislación específica.	31
2.6 Estudios que relacionan la productividad con la conciliación	43
2.7 Valoración de la Revisión de Legislación	44
3. RECOMENDACIONES PROPIAS	45
4. CONCLUSIONES	48
5. VALORACIÓN PERSONAL	49
BIBLIOGRAFÍA	51

Resumen

Este estudio teórico analiza la legislación vigente respecto a la materia laboral de la conciliación entre trabajo y familia y vida personal de los empleados. Se presenta también numerosos estudios que relacionan las condiciones laborales que favorecen la conciliación con la productividad de los trabajadores, concluyendo que, efectivamente, esta última se ve incrementada. Además, se exponen nuevas medidas a tomar por las empresas y el Estado para fomentar la conciliación, así como el desarrollo de la legislación actual proporcionando así un mayor beneficio para los trabajadores.

Palabras claves: conciliación laboral- familiar, jurisprudencia, políticas públicas.

Abstract

This theoretical study analyses the current legislation regarding the labour subject of work-life balance and employees' personal life. It also presents numerous studies that relate the working conditions that favour work-life balance with the productivity of workers, concluding that, in fact, the latter is increased. In addition, new measures to be taken by companies and the State to promote work-life balance are presented, as well as the development of current legislation, thus providing a greater benefit for workers.

Keywords: work-life balance, jurisprudence, public policies.

1. Introducción

Durante toda la historia del trabajo, los empleados han luchado y han querido mejorar sus condiciones laborales. En un primer momento se centraron en el salario; más tarde en luchar contra las condiciones precarias e insalubres de los centros de trabajo; durante el movimiento obrero se reclamaban los días de descanso correspondientes y jornadas laborales justas, así como se empezaron a formar los derechos laborales. Durante el siglo XIX, se crean los sindicatos y se afianzan estos derechos laborales; un siglo después, la seguridad en el trabajo y regulaciones que actualmente reconocemos como básicas como son el contrato de trabajo.

En definitiva, el trabajo y la relación empleo-empleado ha ido cambiando y variando a lo largo de la historia, así como ha ido avanzando la sociedad y sus necesidades. Actualmente, en una sociedad laboral en la que tenemos cualquier área relacionada con el trabajo regulada, con el Estado protegiendo al trabajador, pero soportando el beneficio de la empresa, los sindicatos asegurando el beneficio de los empleados y unos trabajadores cada vez más y más exigentes, las condiciones de trabajo no hacen más que mejorar. Sin embargo, en estos tiempos, el trabajador ya no solo busca una gran cantidad monetaria en remuneración por su trabajo ni unos determinados días de descanso; ahora, los trabajadores buscan unas buenas condiciones que hagan su vida más fácil y beneficien su salud mental y física. Ya no se tiene aquella mentalidad de hasta el siglo XX de que el ser humano está hecho para trabajar y que el trabajo es lo primero, actualmente, la mentalidad del trabajador está fija en que el trabajo es aquello que complementa el resto de la vida personal y familiar. Es por esto, que se ha creado el concepto de conciliación laboral familiar, en el que el trabajador busca la manera de que el trabajo no le afecte a su vida personal y familiar, no solo esto, sino que la mayoría de los trabajadores buscan un empleo que le ofrezcan esta condición. Es tal la importancia

que se le ha dado, que, poco a poco, se han ido estableciendo medidas por parte del Estado y de las empresas para conseguirlo.

Pero, ¿qué medidas existen para favorecer esta conciliación laboral familiar?

Así como las condiciones laborales han ido avanzando, es obvio que esta conciliación de trabajo- familia también lo hará, por lo que, ¿qué nuevas medidas se podrían adoptar para seguir desarrollando este concepto?

En este trabajo de investigación teórica, desarrollaremos las principales medidas de conciliación que existen actualmente, a quienes van dirigidas, las distintas leyes que amparan estas medidas y cómo estas mismas leyes protegen a las familias con una situación especial o que son más vulnerables.

También se muestran diferentes estudios que garantizan que la conciliación entre trabajo y familia favorece la productividad de los trabajadores, favoreciendo así los objetivos de las empresas.

Por último, se añaden nuevas medidas propias que las empresas pueden tomar para seguir avanzando en esta materia.

El objetivo de este trabajo es analizar y revisar la legislación actual respecto al tema de la conciliación laboral y familiar de los empleados, así como proponer nuevas medidas a tomar tanto por las empresas como el Estado.

He elegido este tema ya que creo que es fundamental mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, especialmente en la conciliación entre su empleo y su vida personal. Hoy en día, es muy difícil compaginar un empleo a tiempo completo con una vida familiar y personal plena, es por eso que creo que es necesario tomar nuevas iniciativas para hacer de los trabajadores personas satisfechas y felices.

2. La Conciliación Laboral- Familiar

2.1 ¿Qué es la Conciliación de la Vida Familiar-Laboral?

La conciliación familiar se refiere a la participación equilibrada de cualquier persona en la vida familiar y en el mercado de trabajo, y está formada por toda una serie de medidas reconocidas en la legislación laboral que, a lo largo de los últimos años, han ido ganando peso y contenido.

Por un lado, los empleados exigen cada vez con más fuerza una mayor flexibilidad en la organización de sus horarios y la distribución de sus jornadas laborales. Por otro lado, los empresarios y los departamentos de Recursos Humanos reconocen que brindar opciones de conciliación conlleva importantes beneficios, sin que esto afecte negativamente los resultados de la empresa.

Sin embargo, para poder hablar del concepto de conciliación familiar-laboral, primero debemos hablar del conflicto que les supone a los trabajadores poder compaginar su vida familiar con su carrera profesional.

En los últimos años, las transformaciones en el entorno laboral, impulsadas por las demandas empresariales y las nuevas tecnologías, han generado un incremento en los problemas psicosociales y su gravedad. Esto ha provocado un cambio en el enfoque de la prevención de riesgos laborales, que ahora pone mayor atención en los factores psicosociales, dejando atrás su enfoque inicial en los accidentes laborales (López, 2020).

En el manual de Prevención de Riesgos específicos en centros educativos se expone que, según el Comité Mixto OIT / OMS, los factores psicosociales “consisten en interacciones entre, por una parte, el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y

experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (Prevención de riesgos específicos en centros educativos, 2004, p. 164).

Por lo que podemos definir los factores psicosociales como aquellas condiciones presentes en el entorno laboral que están vinculadas a la organización, el contenido del trabajo y la ejecución de las tareas las cuales pueden influir tanto en la salud física, mental o social del trabajador como en el desempeño de sus actividades laborales.

El conflicto entre el trabajo y la familia surge cuando las exigencias de uno interfieren con las del otro, lo que puede manifestarse de dos maneras: cuando las obligaciones laborales afectan las responsabilidades familiares, o cuando las demandas familiares impiden el adecuado desempeño en el trabajo (López, 2020).

La OMS reconoce este año 2024 el conflicto de conciliación laboral-familiar como uno de los principales riesgos para la salud mental del trabajador, además de las siguientes consecuencias negativas que le puede ocasionar tales como, deterioro físico y mental, insatisfacción con la vida, estrés, fatiga mental, falta de actividad física, mayores posibilidades de abuso de drogas y alcohol, aumento de la ansiedad y la depresión, aumento de la fatiga y el estrés mental. entre otras cosas.

Por otro lado, el equilibrio entre la vida laboral y familiar es un fenómeno amplio y complejo, que se puede definir como la “medida en la que una persona está igualmente comprometida y satisfecha con su función laboral y el rol familiar” (López, 2020, s.p.).

Este equilibrio consta de tres factores:

- Tiempo: se invierte la misma cantidad de tiempo tanto a los roles laborales como familiares.

- **Implicación:** se refiere a la misma participación psicológica, tanto en el trabajo como en los roles familiares.
- **Satisfacción:** mismos niveles de satisfacción, tanto en el trabajo como en los roles familiares.

En definitiva, el modelo de trabajo ha dado un gran cambio en los últimos años, ya que los trabajadores no solo son motivados por una retribución económica, sino que buscan una empresa que les permita conciliar su vida personal/familiar con su carrera profesional, priorizando así su salud mental.

En la actualidad se desarrollan dos prácticas dirigidas a promover y conseguir la conciliación familiar-laboral a los trabajadores. Por un lado, hablaremos de las diferentes políticas públicas adoptadas por el Estado, así como del fomento de la cultura de conciliación y prácticas desarrolladas por las organizaciones.

2.2 Políticas Públicas de Conciliación

Las políticas de conciliación vida familiar-laboral son medidas que adopta el Estado que ayudan a equilibrar tanto la vida laboral como la familiar. Generalmente brindan tres tipos de recursos esenciales que necesitan los trabajadores para ser capaces de lograr este balance entre su empleo y su vida familiar, estos son tiempo, finanzas y servicios (Sicre, 2023, s.p.).

Estas políticas tratan de garantizar que:

- Padres y madres deben poder acceder al mercado laboral y mantenerse en él sin que su situación familiar afecte de manera negativa sus oportunidades de empleo o de promoción a puestos de responsabilidad.

- Los hijos e hijas deben tener la posibilidad de ser cuidados y educados por sus progenitores.
- Las personas dependientes deben poder ser atendidas por sus familias cuando estas lo deseen y sea factible brindarles dicha atención.
- Toda persona trabajadora debe tener la posibilidad de desarrollar una carrera profesional plena mientras ejerce su derecho al cuidado familiar, al desarrollo personal, a su formación y al disfrute del ocio y tiempo libre.

A continuación, analizaremos las distintas políticas públicas dedicadas a la conciliación de trabajo y familia en España, empezando con aquellas comunes para todos los trabajadores. Para hacerlo más sencillo, las dividiremos en dos bloques, tiempo y remuneraciones o ayudas económicas.

Políticas públicas relacionadas con el tiempo

Comenzaremos por las políticas públicas destinadas a regular la jornada de trabajo. Existen modalidades de trabajo flexibles que dan a los trabajadores la libertad de decidir cuándo y dónde llevar a cabo sus responsabilidades laborales. Dado que las necesidades de los padres trabajadores pueden ser muy variadas, contar con distintas modalidades de trabajo flexibles les permite cuidar a sus hijos y a sus familias.

Muchas empresas están siendo incentivadas para implementar el teletrabajo y horarios flexibles entre sus trabajadores. La Ley del Teletrabajo (Ley 10/2021) regula las condiciones del trabajo a distancia, ofreciendo la posibilidad de combinar trabajo presencial y remoto, lo que resulta especialmente útil para aquellos trabajadores con responsabilidades familiares. Añadiendo la posibilidad de que los empleados puedan ajustar sus horas de entrada y salida con un horario flexible, resulta mucho más sencillo la conciliación entre trabajo y familia.

Cabe mencionar también la reducción de jornada, la cual detallaremos más adelante, o la preferencia de traslado a personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencias sexuales o de terrorismo.

Los trabajadores tienen también derecho a la concesión de permisos para acompañar al médico a familiares, en las siguientes condiciones:

- Se establece un permiso de 15 días naturales en caso de inscripción de pareja de hecho.

- Se contempla un permiso remunerado de cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo en casa del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, incluyendo al familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y necesite cuidados por parte de éste.

- Se extiende el permiso remunerado de dos días por el fallecimiento del cónyuge o de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad a las parejas de hecho. Si debido a ello el trabajador debe desplazarse, el plazo se incrementará en dos días adicionales.

- Los empleados tendrán derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por razones familiares urgentes relacionadas con familiares o convivientes, en caso de enfermedad o accidente que requiera su presencia inmediata.

Por último, los trabajadores tienen derecho a permisos retribuidos por el fallecimiento de un familiar. Según el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y los convenios colectivos, estos permisos tienen duración de dos días, pudiéndose ampliar hasta cuatro en caso de que el trabajador necesite desplazarse a otra localidad. Este

permiso se concede por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, estos son padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos, suegros, o cuñados. Es importante tener en cuenta que los convenios colectivos pueden mejorar las condiciones, ampliando los días de permiso o el alcance de los familiares cubiertos.

Políticas públicas relacionadas con la remuneración

El segundo bloque son aquellas políticas públicas referidas a remuneraciones o ayudas económicas a las familias, estas buscan que las regulaciones aseguren salarios dignos e incluyan programas de transferencias monetarias para las familias de niñas y niños pequeños, así como la definición de salarios mínimos calculados en función de las necesidades de los trabajadores y sus familias.

Es el ejemplo del Real Decreto Legislativo 1621/2005 de 30 de diciembre, regula las prestaciones económicas de la Seguridad Social por hijo o menor a cargo, y prestaciones familiares en general. Esta norma tiene como objetivo consolidar y actualizar las disposiciones que estaban dispersas en diferentes normativas en cuanto a las prestaciones familiares de la Seguridad Social, principalmente enfocándose en las ayudas por hijos a cargo. La norma establece el derecho a una prestación económica por cada hijo menor de 18 años, o mayor de 18 si tiene una discapacidad igual o superior al 65%, siempre que las familias que soliciten esta prestación dispongan de ingresos que no superen un umbral establecido que se actualiza anualmente. Esta prestación también es aplicable a menores a cargo, incluso cuando no sean hijos biológicos, si existe una relación de tutela o acogimiento legal.

La norma establece la cuantía de las prestaciones económicas según las situaciones específicas, como el número de hijos o el grado de discapacidad.

El objetivo es ayudar a las familias con menos recursos a hacer frente a los gastos asociados a la manutención de hijos menores o personas dependientes a cargo.

Otra norma, es el Real Decreto Ley 20/2020, de 29 de mayo, del Ingreso Mínimo Vital (IMV), destinada a garantizar un nivel mínimo de ingresos para las personas y hogares más vulnerables. El IMV es una prestación económica no contributiva del sistema de Seguridad Social que tiene como objetivo garantizar unos ingresos mínimos para las personas en situación de vulnerabilidad económica. Busca prevenir el riesgo de pobreza y exclusión social proporcionando un suelo mínimo de ingresos, complementario a otras fuentes de ingresos de los beneficiarios. El decreto establece que se puede conceder a personas mayores de 23 años y menores de 65 años, que no estén unidas a otra persona en matrimonio (salvo excepciones), y que vivan solas o en unidad de convivencia. Los mayores de 18 años con hijos también pueden acceder. Esta ley regula también la posibilidad de que las familias monoparentales accedan al IMV, con condiciones especiales.

Para poder solicitar el Ingreso Mínimo Vital, es necesario cumplir ciertos requisitos económicos y de situación familiar:

- La renta mensual y patrimonio neto del hogar no deben superar los límites establecidos, que varían en función del número de miembros en la unidad de convivencia.
- El solicitante debe haber residido en España de manera continua durante al menos un año antes de la solicitud.
- Se exige que los beneficiarios estén inscritos como demandantes de empleo si están en edad laboral y no tienen empleo.

- No pueden acceder a esta ayuda quienes perciban prestaciones económicas que excedan el umbral de ingresos establecido.

Es bien conocido que cada trabajador tiene una situación familiar y personal distinta, es por ello que las organizaciones han creado políticas que puedan regular, o intentar, la conciliación para todos ellos.

Otras Políticas Públicas en Materia de Conciliación

A continuación, se presentan políticas públicas de conciliación trabajo-familia concretas para cada tipo de familia. Las he dividido en cuatro apartados: cuidado de menores, cuidado de personas mayores o dependientes, familias numerosas y familias monoparentales.

1. Las políticas dirigidas al cuidado del menor

Comenzaremos hablando de los permisos de maternidad y paternidad, donde las madres tienen derecho a 16 semanas de baja remunerada (siendo las 6 primeras semanas obligatorias) después del nacimiento, adopción o acogida de un hijo.

Hasta hace unos años, lo común era que solo las madres tuviesen derecho a esta baja, sin embargo, desde el año 2021, se les concede a los padres un permiso de paternidad de 16 semanas remunerado al 100% para así fomentar la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos. Esta medida, además de ser una gran ventaja tanto para hombres como para mujeres de cara a conciliar la vida laboral con la familiar; también fomenta la igualdad entre hombres y mujeres, rompiendo con estigmas y roles de género. Las políticas de conciliación también incluyen para promover la corresponsabilidad en el hogar, fomentando que tanto hombres como mujeres compartan las responsabilidades familiares de manera equitativa.

El Plan Corresponsables (lanzado en 2021) es una de las iniciativas para fomentar la conciliación y el reparto equilibrado de tareas entre hombres y mujeres, financiando servicios de cuidado y asistencia a familias. Las empresas, especialmente aquellas con más de 50 empleados, están obligadas a desarrollar planes de igualdad, donde se incluyen medidas que favorecen la conciliación entre la vida personal y profesional de sus trabajadores.

El permiso de lactancia, regulado en el artículo 37.4, de descanso semanal, fiestas y permisos, del Estatuto de los Trabajadores, busca asegurar una lactancia materna exclusiva durante seis meses y la posibilidad de que las madres puedan mantenerla por el tiempo que elijan. Además, otorga el derecho a ausentarse del trabajo durante una hora tras el nacimiento, adopción o acogimiento de un menor, con el fin de facilitar su lactancia. Este derecho puede ejercerse hasta que el menor cumpla nueve meses, y en casos de parto, adopción o acogimiento múltiple, el tiempo se incrementa proporcionalmente. El permiso es válido tanto para la madre como para el padre. Existen tres modalidades para disfrutar este derecho: la primera permite ausentarse del trabajo una hora cada día o dividirla en dos periodos de media hora, desde la reincorporación tras el permiso de maternidad o paternidad hasta que el menor tenga nueve meses. La segunda opción es reducir la jornada laboral en media hora, entrando más tarde o saliendo antes. Por último, está el permiso de lactancia acumulada, que consiste en agrupar las horas correspondientes para disfrutarlas en días completos en lugar de distribuir las diariamente.

Una medida muy habitual tras la baja de maternidad o paternidad (maternidad en su mayoría), es la excedencia por el cuidado de los hijos. Esta permite a los empleados suspender su contrato de trabajo para atender a hijos menores de tres años manteniendo su derecho a reincorporarse al trabajo. La duración máxima de una excedencia es de 3 años.

El Gobierno promueve la creación de plazas en guarderías públicas y ofrece ayudas para el acceso a centros de educación infantil de primer ciclo (0-3 años), facilitando a los padres compaginar el trabajo con el cuidado de sus hijos. Se ofrecen servicios integrales de cuidado y desarrollo infantil temprano en los cuales procuran garantizar que todas las niñas y niños tengan acceso a servicios de cuidado y desarrollo infantil temprano que sean asequibles y de calidad.

Otra medida que facilita el cuidado del menor sería la reducción de jornada, en la cual, los trabajadores pueden solicitar la reducción de entre un octavo y la mitad de la duración de su jornada laboral habitual, reduciendo proporcionalmente el salario. Esta medida tiene como requisito el cuidado de hijos menores de 12 años. Otra posibilidad es la reducción de la jornada por cuidado del menor a cargo afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave, esta reducción debe ser al menos de un 50% de la jornada, sin límite máximo. El salario se reduce de forma proporcional, aunque existe un subsidio a favor del trabajador.

Desde 2019, la legislación reconoce el derecho de los trabajadores a solicitar la adaptación de su jornada laboral sin necesidad de reducirla, para conciliar la vida laboral y familiar.

Por último, las familias con menores ingresos pueden acceder a una prestación económica por hijo a cargo, destinada a cubrir gastos derivados de la crianza de hijos menores de 18 años.

2. Cuidado de personas mayores o dependientes

En los últimos años, y sobre todo gracias a la colaboración de numerosas organizaciones dedicadas a la autonomía e integración de personas dependientes, se han elaborado distintas medidas que hacen que los trabajadores puedan conciliar su vida

laboral también estando al cuidado de personas dependientes o personas mayores que no son capaces de valerse por sí mismas. Estas medidas son:

La Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia (Ley 39/2006) establece un sistema de apoyos y recursos para personas dependientes, pero también incluye medidas específicas para facilitar la conciliación laboral y familiar de los cuidadores. La ley otorga el reconocimiento y apoyo económico a los familiares que asumen el rol de cuidadores de personas dependientes, en muchos casos ofreciendo cotización a la Seguridad Social; así como, servicios temporales que alivian la carga de los cuidadores familiares, como la estancia de la persona dependiente en centros de día o residencias de manera temporal, permitiendo a los cuidadores descansar o atender otras responsabilidades. Estos servicios se conocen como servicios de respiro familiar, una organización que promueve estos servicios es la Fundación Nuner la cual explica que pueden ofrecerse como alojamiento en un centro con estadía de 1 a 15 días, como una ayuda puntual, empleada cuando la persona dependiente debe ir a un centro de día o tiene un cuidador solo ciertas horas del día, y como apoyo compartido, cuando varios pacientes se reúnen en un centro algunas horas y realizan actividades recreativas (Marín, 2023).

Otra medida es la reducción de jornada por cuidado de familiares por la cual los trabajadores tienen derecho a solicitar una reducción de jornada (con reducción proporcional del salario) para cuidar a familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos. Esta reducción puede oscilar entre el 12,5% y el 50% de la jornada laboral.

También, los trabajadores tienen derecho a solicitar una excedencia de hasta dos años para el cuidado de un familiar que, por razones de edad o enfermedad, no pueda

valerse por sí mismo y no desempeñe una actividad retribuida. Durante este período, el trabajador conserva su puesto de trabajo y el tiempo se considera para la antigüedad.

Así mismo, el Estatuto de los Trabajadores contempla permisos retribuidos de hasta dos días (o cuatro días si es necesario viajar) en caso de enfermedad grave o accidente de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad.

Se conceden prestaciones por hijo a carga con discapacidad; si el dependiente es un menor o un adulto con discapacidad, los familiares pueden recibir una prestación económica mensual destinada a cubrir sus necesidades básicas de cuidado.

Los trabajadores cuentan también con servicios Públicos de Apoyo para el Cuidado como son los centros de día, espacios donde las personas mayores o dependientes pueden recibir cuidados durante el día, permitiendo a sus cuidadores mantener su jornada laboral. Estos centros ofrecen servicios médicos, rehabilitación, alimentación y actividades recreativas; ayuda a domicilio, los servicios de asistencia domiciliaria brindan apoyo en el hogar para el cuidado de personas mayores o dependientes, facilitando tareas como la higiene personal, alimentación y supervisión. Este servicio puede ser ofrecido total o parcialmente por las administraciones públicas, aliviando la carga de los cuidadores familiares, y la teleasistencia, la cual permite a las personas mayores o dependientes contar con un botón de emergencia conectado a un centro de atención, ofreciendo mayor tranquilidad tanto a ellos como a sus cuidadores, quienes pueden continuar con sus actividades laborales sabiendo que el dependiente puede solicitar ayuda en cualquier momento.

3. Políticas públicas destinadas a familias numerosas

En España, las políticas públicas de conciliación laboral y familiar para familias numerosas están diseñadas para facilitar el equilibrio entre el trabajo y las

responsabilidades familiares, proporcionando beneficios y medidas de apoyo. Las familias numerosas, definidas como aquellas con tres o más hijos (o dos si uno tiene discapacidad), gozan de una serie de derechos y ventajas que buscan compensar las dificultades que supone criar a un mayor número de hijos, facilitando la conciliación laboral y familiar.

A continuación, detallaremos aquellas medidas específicas destinadas a facilitar esta conciliación entre trabajo y familia para las familias numerosas.

En primer lugar, gracias a la Ley de Protección a las Familias Numerosas (Ley 40/2003) se les otorga a las familias numerosas un reconocimiento legal que les permite acceder a una serie de beneficios, siempre que obtengan el título de familia numerosa, el cual es emitido por las comunidades autónomas. El título otorga acceso a descuentos, prestaciones y ayudas específicas. Este título, clasifica a las familias en dos categorías: la categoría general, para familias con tres o cuatro hijos; y la categoría especial, para familias con cinco hijos o más.

Los trabajadores con familia numerosa cuentan con los mismos beneficios laborales que aquellos con familia general explicados con anterioridad: la reducción de la jornada laboral, el derecho a excedencias por cuidado de hijos y permisos laborales retribuidos por motivos de hospitalización, enfermedad grave o accidente de un hijo. Además, existen horarios adaptados para empleados públicos, adaptados para facilitar la conciliación, como la posibilidad de trabajar en jornada continua.

Otra medida son las deducciones fiscales y beneficios económicos como la deducción por familia numerosa sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), regulada en la Ley 35/2006 de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) y de modificación parcial de las leyes de los impuestos sobre Sociedades,

sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio; que varía según la categoría, para la general puede llegar a 1.200 euros al año, y 2.400 para la categoría especial. Esta deducción puede percibirse de manera anticipada mediante pagos mensuales de 100 euros. La deducción por maternidad, por la cual las madres trabajadoras con hijos menores de tres años tienen derecho a una deducción de 1.200 euros anuales en el IRPF o a recibir esa cantidad de forma anticipada en pagos mensuales de 100 euros. El cheque familiar, combinable con las anteriores deducciones, que permite recibir deducciones adicionales por hijos a cargo. Y, por último, las bonificaciones en la Seguridad Social, por la cual, si ambos progenitores trabajan, existe una bonificación del 45% en las cuotas a la Seguridad Social por la contratación de un cuidador para los hijos menores.

Existen también prestaciones y ayudas para el cuidado infantil. Un ejemplo de esto es el bono social de guarderías, las familias numerosas pueden beneficiarse de ayudas para costear el cuidado de los hijos pequeños en guarderías o centros de atención infantil, facilitando así la reincorporación laboral de los progenitores. Esta medida depende de la Comunidad Autónoma. Otro ejemplo y uno de los más útiles, es la ayuda para comedores escolares. Muchas comunidades autónomas ofrecen descuentos o la gratuidad del servicio de comedor escolar para los hijos de familias numerosas, lo que ayuda a las familias trabajadoras a conciliar el horario escolar con el laboral.

Por último, las familias numerosas pueden acceder a becas estatales y autonómicas para la educación de sus hijos, como becas de libros de texto, comedor escolar o para actividades extraescolares, lo que también supone que los trabajadores tengan una mayor facilidad para compaginar su horario laboral con la atención de sus hijos.

4. Las políticas públicas dirigidas a familias monoparentales

En España, las políticas públicas de conciliación laboral y familiar para familias monoparentales están dirigidas a facilitar el equilibrio entre el trabajo y las responsabilidades familiares, reconociendo las dificultades adicionales que enfrentan los progenitores que crían a sus hijos de forma individual. Aunque no existe una normativa estatal específica y homogénea que regule de forma exclusiva los derechos de las familias monoparentales, estas pueden acogerse a una serie de medidas y beneficios incluidos en diferentes leyes, que buscan facilitar la conciliación, el acceso a recursos económicos y servicios públicos.

La Ley de Protección a la Infancia y la Adolescencia (Ley Orgánica 8/2015) pone el interés superior del menor como prioridad, lo que incluye medidas para proteger y apoyar a los progenitores que crían a sus hijos en solitario, con el objetivo de garantizar su bienestar. Aunque no está específicamente dirigida a familias monoparentales, refuerza la necesidad de establecer políticas públicas que apoyen la conciliación y el cuidado de los menores en hogares con un solo progenitor.

Las familias monoparentales tienen acceso a los mismos derechos laborales que otras familias, pero estas medidas son particularmente relevantes para los progenitores que asumen en solitario la crianza de sus hijos: la reducción de jornada, la excedencia laboral con reserva de puesto de trabajo y cotización a la Seguridad Social durante el primer año, permisos retribuidos por nacimiento de hijos, adopción, acogimiento, enfermedad grave o accidente de familiares hasta segundo grado de consanguinidad y flexibilidad horaria, por la cual, en algunos casos, se puede solicitar la adaptación del horario laboral para mejorar la conciliación familiar, lo que es crucial para un progenitor único.

Las familias monoparentales pueden acceder a diversas deducciones fiscales, también reguladas en la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, de Impuesto sobre la Renta de Personas Físicas, algunas de las cuales son comunes a las familias numerosas y otras diseñadas específicamente para apoyar a familias monoparentales. La deducción por maternidad, las madres trabajadoras con hijos menores de tres años pueden beneficiarse de una deducción en el IRPF de hasta 1.200 euros anuales (o 100 euros al mes), siempre que estén dadas de alta en la Seguridad Social o mutualidad. Otra sería la deducción por familia monoparental con dos hijos, por la que, en algunas comunidades autónomas, las familias monoparentales con dos hijos o más pueden recibir deducciones fiscales similares a las que se otorgan a las familias numerosas. Por último, la deducción por hijo a cargo, las familias monoparentales pueden acceder a esta deducción, que varía según los ingresos y la situación familiar.

Existen ayudas económicas directas como la prestación por hijo a cargo que es una ayuda económica destinada a las familias con hijos menores de 18 años (o mayores de 18 con una discapacidad) que tienen ingresos bajos. En el caso de familias monoparentales, esta prestación puede ser clave para el apoyo económico. Por otro lado, aunque no está exclusivamente dirigido a familias monoparentales, el Ingreso Mínimo Vital (IMV) se trata de un programa de renta garantizada que favorece especialmente a hogares monoparentales con hijos a cargo, con cuantías más elevadas dependiendo del número de hijos y la situación de vulnerabilidad.

Respecto a los permisos de maternidad y paternidad, los trabajadores con familiar monoparentales disponen de los mismos derechos que las familias generales, pero, en algunos casos, los progenitores monoparentales pueden beneficiarse de permisos adicionales por nacimiento o adopción de hijos, con la posibilidad de extender el tiempo de disfrute de dichos permisos.

Las familias monoparentales con hijos menores de 12 años pueden beneficiarse de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social por la contratación de cuidadores, en caso de que el progenitor esté trabajando. Esta medida permite a las familias monoparentales acceder a apoyo en el cuidado de los hijos, especialmente si no tienen una red de apoyo cercana.

Otra medida de conciliación son las becas y ayudas para educación. Las familias monoparentales pueden acceder a las mismas becas y ayudas educativas que el resto de las familias, con prioridad en algunos casos. Existen subvenciones para el comedor escolar, que suelen ser gestionadas por las comunidades autónomas o municipios, becas de libros de texto y material escolar, y, en algunas comunidades autónomas o regiones, cuentan con prioridad para acceder a plazas en guarderías públicas o pueden beneficiarse de tarifas reducidas en función de sus ingresos.

En muchas comunidades autónomas, se ha aprobado legislación propia para regular ayudas específicas a las familias monoparentales como título de familia monoparental, que otorga ventajas similares a las de las familias numerosas; ayudas a la vivienda o bonificaciones en el IBI (Impuesto sobre Bienes Inmuebles).

Se ofrecen también programas de respiro familiar para familias monoparentales, brindando servicios de cuidado temporal de los hijos para que los progenitores puedan atender otras responsabilidades o descansar, así como apoyo psicológico por parte de los servicios sociales, tanto a nivel autonómico como local, ofreciendo asistencia psicológica para padres y madres que afrontan la carga emocional y laboral de cuidar a sus hijos sin ayuda, brindando programas específicos de apoyo y orientación.

Por último, las familias monoparentales, al tener un solo progenitor, no se pueden repartir el cuidado de los hijos es por ello que las empresas, tanto públicas como privadas

deben elaborar planes de igualdad que garanticen que aquellos progenitores que se encuentren en situación de monoparentalidad, tengan las mismas facilidades que el resto para poder conciliar mejor sus vidas laborales y familiares. Los convenios colectivos y acuerdos de empresa en algunos casos promueven la flexibilidad horaria o la posibilidad de teletrabajar, lo cual es una herramienta crucial para las familias monoparentales.

Para que estas políticas sean puestas en marcha con éxito, es necesaria la participación de:

- Las familias: Los hombres y mujeres compartiendo equitativamente el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares, rompiendo de esta manera los roles de género preestablecidos. Esto es, la corresponsabilidad sobre la distribución del tiempo. Del mismo modo los hijos e hijas deberán participar también en las tareas domésticas y familiares de acorde con su nivel de responsabilidad y desarrollo.
- Las empresas: aplicando políticas de igualdad, e implantando medidas de conciliación laboral, personal y familiar entre sus plantillas.
- Las Administraciones Públicas: apoyando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y diseñando políticas públicas familiares.
- Los sindicatos: impulsando la inserción de medidas de conciliación personal, familiar y laboral en la negociación colectiva.
- Los trabajadores y trabajadoras, ejercitando su derecho a la conciliación de una forma responsable.

2.3 Cultura de la Conciliación y Prácticas Organizacionales

Según López (2020), las políticas destinadas a la conciliación de la vida laboral con la familiar deben ser insertadas en cierta cultura de conciliación para ser efectivas. Por ello, sería conveniente que los niveles directivos e intermedios de las empresas estén

comprometidos con estas políticas y favorezcan a su implantación, para ello, es recomendable que reciban formación acerca de esta cultura de conciliación y corresponsabilidad.

Una cultura de conciliación debería abordar acciones como las siguientes:

- Incluir el problema del conflicto trabajo-familia en los programas de formación y acogida.
- Encuestas para analizar las necesidades.
- Difusión de las medidas de conciliación.
- Aceptación del equilibrio trabajo-familia entre empleados y empleadores.
- Disponibilidad de opciones de equilibrio trabajo-familia para empleados sin hijos.
- Límites de tiempo para la programación y el anuncio de reuniones importantes y horas extras.
- Formación sobre el proceso de estrés y medidas de afrontamiento

Las medidas de intervención deben adaptarse en cada organización según su cultura, la demografía y las necesidades de cada centro y sus empleados (López, 2020, s.p.).

"Desde una perspectiva organizacional resulta clave analizar la medida en que la organización apoya la vida familiar. Así, si una organización desarrolla una serie de creencias y valores asociados al apoyo e integración del trabajo y la vida familiar para hombres y mujeres, estará desarrollando una cultura organizacional conciliadora" (Pérez et al., 2017, s.p.).

Las organizaciones juegan un rol clave en el equilibrio entre trabajo y familia, y deben adoptar una cultura de conciliación y corresponsabilidad, junto con políticas que incluyan horarios flexibles, teletrabajo y medidas de apoyo familiar. Además, es

importante fomentar actividades de ocio y centrarse en la intervención individual para garantizar un bienestar integral de los empleados (López, 2020).

El modelo de cultura de conciliación trabajo-familia se basa en tres dimensiones principales: las demandas de tiempo de la organización, el apoyo percibido por los empleados y las consecuencias negativas percibidas en la carrera profesional al beneficiarse de las políticas de conciliación (Thompson et al., 1999, citado en Pérez et al., 2017). Las demandas de tiempo incluyen factores como el exceso de horas de trabajo y las nuevas exigencias fuera del ámbito laboral, que pueden afectar el proceso de recuperación de los empleados. Además, el apoyo percibido de los directivos y compañeros influye en el uso de las políticas de conciliación, y las consecuencias negativas percibidas sobre la carrera pueden disuadir a los empleados de utilizarlas.

Según los autores, "una cultura organizacional favorable a la conciliación trabajo-familia está asociada a un mayor número de políticas favorecedoras de dicha conciliación y una mayor utilización de las medidas concretas establecidas" (Pérez et al., 2017, s.p.).

A continuación, haremos mención de algunas políticas que usan algunas empresas españolas para alcanzar esta implantación de cultura de conciliación.

Empezamos con la empresa Alphabet España, la cual tiene como medida de conciliación que los trabajadores que tienen hijos de 0 a 3 años pueden acceder a ventajas fiscales, como el cheque guardería, dentro de su compensación. Además, la empresa les proporciona una asistencia mensual de 25 euros. Asimismo, los empleados que reciban una ayuda para el alquiler como parte de su salario también pueden beneficiarse de ventajas fiscales.

Por otro lado, La Asociación de Educadores Las Alamedillas, entidad dedicada a la integración social, ha establecido para los empleados la opción de reducir su jornada

laboral por motivos de guarda legal mientras los niños estén en educación primaria. Esta medida persigue dos propósitos, por un lado, facilitar el cuidado de los menores, y por otro, generar empleo, ya que la asociación contrata personal para reemplazar a quienes optan por esta reducción de jornada.

La empresa Pepsico, ha extendido el permiso de maternidad en dos semanas más de lo establecido por la ley, y el permiso de paternidad en una semana adicional. Asimismo, ha aumentado la hora de lactancia a dos horas y la concede hasta los 12 meses, en lugar de los nueve estipulados por la ley. Tanto en las bajas por maternidad como por paternidad, se ofrece la máxima flexibilidad a los empleados. Esto permite que las madres acumulen el tiempo de maternidad, vacaciones y lactancia, prolongando así su período de maternidad. En el caso de los padres, la semana extra que ofrece la empresa se puede disfrutar durante el primer año de vida del bebé. También es posible solicitar una reducción de jornada hasta que el niño cumpla 12 años. Así como las siguientes medidas:

- Día libre en el cumpleaños de los hijos hasta que cumplan 12 años.
- Asistencia económica de 1000 euros anuales por niño hasta los tres años, que el empleado puede elegir recibir como cheque guardería o en nómina.
- Beca escolar para hijos de empleados indefinidos de entre 3 y 16 años.
- Beca universitaria para los hijos de los empleados.
- Apoyo económico para hijos con discapacidad.
- Cheque regalo por matrimonio y nacimiento.

Esta empresa, es un gran ejemplo de cultura de conciliación, ya que ofrece gran cantidad de medidas para que sus empleados puedan compaginar su vida laboral y familiar con mayor facilidad.

Por último, la Mutua Universal que dispone de un fondo de apoyo financiero que se distribuye anualmente de manera equitativa entre los empleados con hijos de 0 a 3 años. Además, ofrece una ayuda económica de 180 euros al año para aquellos trabajadores que tienen un hijo con discapacidad. El programa de asistencia familiar de la entidad se completa con un seguro de vida, un plan de pensiones y un plan de retribución flexible.

2.4. Obligaciones del Estado

En España, el Estado tiene un papel crucial en garantizar el derecho a la conciliación laboral y familiar, lo que implica una serie de obligaciones para promover y regular medidas que permitan equilibrar la vida profesional y familiar. Estas obligaciones se articulan a través de leyes, políticas públicas y la creación de mecanismos de apoyo para empleadores y empleados. A continuación, se detallan las principales obligaciones del Estado en materia de conciliación laboral y familiar:

1. Legislación y Regulación

El Estado tiene la obligación de desarrollar y actualizar el marco legal que regule los derechos de conciliación laboral y familiar. Las principales normativas incluyen el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y normativas autonómicas, todo ello lo analizaremos más adelante.

El Estado debe asegurar que las leyes sean efectivas, actualizarlas y adaptarlas a las nuevas realidades sociales, como el teletrabajo o los cambios en la estructura familiar.

2. Fomento de Corresponsabilidad

El Estado tiene la obligación de promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado familiar, estableciendo políticas que fomenten una distribución equitativa del tiempo de cuidado entre ambos progenitores. Deben

desarrollar campañas de concienciación pública sobre la corresponsabilidad y promover la igualdad de género en el ámbito laboral y familiar.

3. Protección y Apoyo a las Familias

El Estado debe implementar políticas que apoyen a las familias, especialmente a aquellas con menores o personas dependientes a cargo, incluyendo también ayudas para la contratación de personal doméstico o cuidados profesionales, como parte de las políticas de apoyo a las familias con responsabilidades de cuidado.

La obligación del Estado es asegurar la existencia de servicios públicos accesibles y asequibles, como centros de educación infantil y servicios de dependencia, para facilitar la conciliación.

4. Inspección y Control

El Estado, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tiene la obligación de vigilar que las empresas cumplan con las normativas laborales relacionadas con la conciliación.

Las empresas están obligadas a cumplir con los derechos de reducción de jornada, permisos por maternidad/paternidad y demás medidas de conciliación sin que ello afecte negativamente al trabajador (discriminación, despidos o represalias).

Se debe sancionar a las empresas que no respeten los derechos de conciliación laboral y promover mecanismos para que los empleados puedan denunciar situaciones de abuso.

5. Promoción de la Flexibilidad Laboral

El Estado debe promover políticas que faciliten la flexibilidad laboral como una forma de conciliación, impulsando medidas como el teletrabajo, la flexibilidad horaria y

la posibilidad de organizar la jornada laboral de acuerdo a las necesidades familiares. Aunque la flexibilidad laboral requiere de un acuerdo entre el empleado y la empresa, el Estado puede establecer incentivos y regulaciones que lo favorezcan.

Es función del Estado fomentar la adopción de prácticas laborales flexibles y crear incentivos fiscales o económicos para las empresas que las implementen.

6. Fomento del Teletrabajo

A raíz de la pandemia, el Estado ha reforzado la regulación del teletrabajo a través de la Ley del Trabajo a Distancia (2021), que otorga derechos a los trabajadores para realizar sus funciones de forma remota en circunstancias específicas.

Aunque no es un derecho universal, el teletrabajo se ha convertido en una herramienta clave para la conciliación laboral y familiar.

Es obligación del Estado promover un marco legal adecuado para el teletrabajo que garantice tanto los derechos de los trabajadores como la conciliación.

7. Apoyo a la Igualdad de Género en el Ámbito Laboral

El Estado está obligado a implementar políticas que reduzcan la brecha de género en el mercado laboral, ya que las mujeres suelen ser las más afectadas por la falta de medidas de conciliación.

Las políticas públicas incluyen la creación de planes de igualdad en las empresas, la lucha contra la discriminación laboral y la promoción de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y la promoción interna. Deben garantizar que las mujeres no sean discriminadas por asumir mayores responsabilidades familiares y promover la igualdad en el acceso a la conciliación laboral.

8. Incentivos a las Empresas

El Estado puede establecer incentivos fiscales y económicos para aquellas empresas que adopten medidas de conciliación, como la flexibilidad horaria, el teletrabajo o la instalación de servicios de cuidado infantil en los centros de trabajo.

Asimismo, puede promover la certificación de "empresa familiarmente responsable" como una manera de fomentar buenas prácticas empresariales en materia de conciliación.

Debe facilitar un entorno favorable para que las empresas ofrezcan medidas de conciliación, como bonificaciones en la Seguridad Social y subvenciones.

9. Acceso a la Información y Asesoramiento

El Estado está obligado a proporcionar a los ciudadanos información clara y accesible sobre los derechos de conciliación y los mecanismos disponibles para su solicitud.

Las administraciones públicas, como el SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) y la Seguridad Social, deben ser puntos de referencia donde los ciudadanos puedan recibir asesoramiento sobre cómo acceder a los beneficios y derechos de conciliación.

Es obligación estatal garantizar que los trabajadores estén bien informados sobre sus derechos y facilitar trámites sencillos para acceder a estos.

10. Evaluación y Mejora Continua

El Estado tiene la responsabilidad de evaluar periódicamente la efectividad de las políticas de conciliación laboral y familiar, y de ajustar las medidas según los cambios sociales y las necesidades emergentes. Esto incluye la realización de estudios e

investigaciones que permitan identificar áreas de mejora y desarrollar nuevas políticas públicas que beneficien a los trabajadores y sus familias.

2.5. Legislación Específica sobre Conciliación Laboral-Familiar

En la legislación española, encontramos varias leyes que regulan la conciliación laboral y familiar de los trabajadores. A continuación, explicaremos cada una de ellas.

La Constitución Española

En primer lugar, nos encontramos con la Constitución Española de 1978, ocupando esta el primer escalón en la jerarquía de la legislación española.

El artículo 9.2, obligaciones de los poderes públicos.

“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”

Establece que los poderes públicos deben promover las condiciones para que la libertad e igualdad del individuo y los grupos en los que se integra sean reales y efectivas. Este artículo es una base legal para el desarrollo de políticas de conciliación, ya que busca asegurar que los derechos de las personas sean efectivos en la práctica, promoviendo la igualdad de oportunidades y evitando discriminaciones, como la derivada de la maternidad o la corresponsabilidad familiar.

Artículo 14, Derechos y Libertades

“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

El artículo 14, establece el principio de igualdad ante la ley y prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, lo que es crucial para abordar la igualdad de género en el ámbito laboral y familiar. Esta norma sirve de base para políticas que promuevan la igual distribución de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres y las medidas de conciliación.

El artículo 32, garantiza la igualdad de los cónyuges en el matrimonio.

“El hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica.”

Este precepto, interpretado junto al artículo 14 (igualdad), subraya que ambos miembros de la pareja deben tener los mismos derechos y responsabilidades dentro del matrimonio, lo cual refuerza la idea de que la conciliación laboral y familiar debe implicar a ambos progenitores por igual.

El artículo 35, el derecho al trabajo.

“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia [...]”

Garantiza el derecho de todos los españoles a trabajar y a elegir libremente su profesión. Además, establece el derecho a una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador y su familia, lo que tiene un vínculo indirecto con la necesidad de políticas de conciliación laboral que permitan a los trabajadores cumplir tanto con sus responsabilidades profesionales como familiares.

Artículo 39, protección de la familia y la infancia

“Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia. [...] Los padres deben prestar asistencia de todo orden a los hijos habidos dentro o fuera del matrimonio, durante su minoría de edad y en los demás casos en que legalmente proceda.”

En este artículo se establece que los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia, y la protección de los hijos, con independencia de su filiación. Además, garantiza la protección integral de los hijos y la obligación de los padres de proporcionarles asistencia y bienestar, lo cual es esencial para justificar la necesidad de políticas que faciliten a los padres compatibilizar su trabajo con el cuidado de los hijos.

Directiva 2019/1158/UE, Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2019-2022

Recientemente el Parlamento Europeo ha aprobado la Directiva 2019/1158/UE, Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2019-2022, destinada a mejorar la conciliación de la vida familiar y profesional. Esta directiva introduce nuevas obligaciones para los Estados en cuanto a permisos parentales, de paternidad y cuidados, así como medidas de corresponsabilidad. Establece requisitos mínimos para la conciliación de la vida familiar y laboral en toda la Unión Europea, que deben ser transpuestos a las legislaciones nacionales de los Estados miembros, como es el caso de España. En nuestro país, el Gobierno presentó el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2019-2022 que se apoya en la igualdad y en la no discriminación. Entre las medidas presentadas se encuentra:

- Sensibilizar, formar e informar sobre igualdad y no discriminación a los agentes sociales y sociedad en general.

- Medidas organizacionales como guarderías en los centros de trabajo o asistencia al cuidado de mayores.
- Flexibilidad en los horarios, como jornada reducida y tiempo de lactancia.
- Flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo, facilitando el trabajo en el domicilio o teletrabajo cuando sea posible.
- El apoyo social real y percibido parecen ser fundamentales para mitigar los efectos negativos que el conflicto trabajo-familia implica. De ahí que el fomento del apoyo por parte de compañeros y supervisores deba fomentarse.
- Medidas para asegurar la ocupación de puestos de responsabilidad por mujeres.

Ley 39/1999, 5 de noviembre, conciliación laboral y familiar

La primera ley en España que abordó específicamente la conciliación laboral y familiar fue la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras que introdujo importantes avances como la reducción de jornada para el cuidado de hijos o familiares, la ampliación de las excedencias por motivos familiares, y la equiparación de derechos para trabajadores a tiempo parcial y establece las bases para los permisos de maternidad y paternidad, y el derecho a la flexibilidad laboral.

Ley 10/2021, 9 de julio, trabajo a distancia

La Ley del Teletrabajo surge a raíz de la pandemia del COVID-19, y poco a poco se ha ido estableciendo como una de las condiciones laborales más valoradas por los trabajadores. Esta ley regula el trabajo a distancia, que es una herramienta clave para la conciliación laboral y familiar. Garantiza derechos como la voluntariedad en la decisión de teletrabajar, el acuerdo por escrito y la reversibilidad del teletrabajo. Y establece que

el trabajo a distancia no puede implicar una reducción de derechos en comparación con el trabajo presencial.

Ley 31/1995, del 8 de noviembre, Prevención de Riesgos Laborales

Encontramos también en la legislación española, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales que, en el contexto de la conciliación, establece medidas especiales de protección de la maternidad en el trabajo, regulando los riesgos durante el embarazo y la lactancia. Esta ley obliga a las empresas a adaptar las condiciones laborales o incluso ofrecer una suspensión del contrato de trabajo si las condiciones son peligrosas para la madre o el bebé.

Ley 15/2022, del 12 de julio, Igualdad de trato

La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, refuerza los derechos a la igualdad de trato y a la no discriminación en el empleo, incluyendo en el ámbito de la conciliación laboral y familiar, y prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de género o por asumir responsabilidades familiares, y refuerza las medidas para garantizar que la conciliación no afecte negativamente a la carrera profesional.

Estatuto de los Trabajadores

El Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) es la ley que regula todos los derechos y obligaciones de cualquier persona trabajadora, incluye varios artículos que regulan derechos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar. Estos artículos proporcionan medidas que permiten a los trabajadores compatibilizar sus responsabilidades laborales con las familiares.

Es en el Capítulo II del Título I donde se regula aspectos relacionados con la conciliación, como la reducción de jornada, excedencias y permisos retribuidos.

Artículo 12

El artículo 12.4, de contrato a tiempo parcial, menciona la posibilidad de que el trabajador, en situaciones relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar, solicite la transformación de su contrato a tiempo parcial para compatibilizar sus responsabilidades familiares.

Artículo 34

El Artículo 34.8 referido a la adaptación de la jornada de trabajo, otorga a los trabajadores el derecho a solicitar una adaptación de su jornada de trabajo para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. Este derecho incluye la adaptación de la duración y distribución de la jornada, la ordenación del tiempo de trabajo y la forma de prestación (como trabajo a distancia), y la negociación de estos ajustes puede realizarse entre el trabajador y la empresa o a través de la negociación colectiva. La empresa debe responder a la solicitud y, en caso de denegación, ofrecer una justificación basada en razones objetivas.

Artículo 37

El artículo 37, Descanso semanal, fiestas y permisos, regula los permisos laborales para atender necesidades familiares.

El apartado 3 de este artículo nos muestra los permisos retribuidos:

- Por matrimonio: 15 días naturales.
- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días (ampliable a 4 si es necesario desplazamiento).

- Por traslado de domicilio habitual: 1 día.

- Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, como el cuidado de familiares en situaciones urgentes.

Es en los apartados 4 y 5 donde se regula la reducción de jornada, por la cual, los trabajadores pueden solicitar una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario, en los siguientes casos:

- Para el cuidado de un menor de 12 años.

- Para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

- Guardia legal: reducción de hasta la mitad de la jornada en casos de custodia exclusiva de menores de 12 años o familiares dependientes.

- Permiso de lactancia: puede ser solicitado tanto por la madre como por el padre, aunque solo uno de ellos puede ejercer este derecho si ambos trabajan, por un periodo de nueve meses. El trabajador tiene derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo para el cuidado del lactante, que puede dividir en dos fracciones de media hora cada una. Como alternativa, el trabajador puede optar por reducir su jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad, en lugar de ausentarse durante una hora.

Existe la posibilidad de acumular el permiso de lactancia en jornadas completas, dependiendo de lo que se establezca en el convenio colectivo aplicable o en un acuerdo entre el trabajador y la empresa. En muchos convenios, se permite acumular las horas de lactancia en días completos, lo que se traduce en un periodo continuo de permiso tras la baja por maternidad o paternidad. Si se trata de un parto, adopción, guarda con fines de

adopción o acogimiento múltiple, el tiempo de permiso se incrementa proporcionalmente (por ejemplo, si hay gemelos o más hijos).

El apartado 6 de este artículo, dirigido específicamente a la conciliación de la vida laboral y familiar, permite la posibilidad de adaptar la jornada de trabajo para aquellos que lo necesiten por razones de conciliación. Las formas de esta adaptación deben pactarse con la empresa.

Durante la reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares, se mantiene la protección del puesto de trabajo, y las horas de trabajo no realizadas no son consideradas horas extraordinarias.

Artículo 46

En relación con las excedencias, es el artículo 46 el que las regula. El trabajador tiene derecho a un período de excedencia para el cuidado de cada hijo, por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, con una duración máxima de tres años; de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, con una duración máxima de dos años.

Durante el primer año de la excedencia (o 15 meses en familias numerosas), el trabajador tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo. En el segundo y tercer año, el trabajador mantiene un derecho preferente al reingreso en su categoría laboral.

Artículo 48

El artículo 48 regula los permisos de maternidad, paternidad y otras situaciones relacionadas con la familia que suspenden temporalmente el contrato de trabajo, pero garantizan la reserva del puesto de trabajo.

- Maternidad y paternidad: Suspensión del contrato de 16 semanas ininterrumpidas para el nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Este período se amplía en casos de discapacidad del hijo o partos múltiples.

- Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento: También da derecho a 16 semanas de suspensión del contrato.

- Riesgo durante el embarazo o la lactancia natural: Se prevé la posibilidad de suspender el contrato en los casos en que la situación laboral pueda suponer un riesgo para la salud de la trabajadora o del feto.

Artículo 53

El artículo 53 referido al despido y causas de nulidad establece que el despido de una trabajadora durante el embarazo, maternidad o cualquier situación relacionada con la conciliación familiar es nulo, salvo que la empresa demuestre que existen causas objetivas no relacionadas con esas circunstancias.

A continuación, cabe destacar la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres la cual tiene como objetivo promover la igualdad de género en todos los ámbitos, incluido el laboral. Algunas de sus disposiciones clave sobre conciliación son el artículo 44 y siguientes que regulan la corresponsabilidad en el ámbito familiar, estableciendo derechos como la ampliación de los permisos de paternidad y maternidad. Introduce la obligación de las empresas de implantar planes de igualdad que incluyan medidas para la conciliación y refuerza los permisos por maternidad, paternidad y cuidados de familiares, y promueve la igualdad en el disfrute de estos permisos entre hombres y mujeres.

Real Decreto-ley 6/2019, 1 de marzo, igualdad de trato

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Esta norma iguala los permisos de maternidad y paternidad aumentando progresivamente el permiso de paternidad hasta las 16 semanas para igualarlo al de maternidad. Modifica también, el Estatuto de los Trabajadores para facilitar la adaptación de la jornada laboral a las necesidades de conciliación sin necesidad de reducción de jornada.

Real Decreto-ley 8/2019, 8 de marzo, medidas de protección social

El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo modifica el Estatuto de los Trabajadores para incluir la obligación de las empresas de garantizar la adaptación de la jornada laboral para conciliar la vida familiar, permitiendo la flexibilidad horaria o la distribución del tiempo de trabajo, así como, fortalece el derecho de los trabajadores a solicitar adaptaciones de jornada en caso de necesidad de conciliación, sin la necesidad de reducir el horario.

Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio

El Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en su Título II y otras disposiciones, regula las prestaciones por maternidad, paternidad, riesgos durante el embarazo y la lactancia, así como las situaciones derivadas de la reducción de jornada o excedencia por cuidado de familiares. Garantiza las prestaciones económicas durante los periodos de baja por maternidad o paternidad, y la cotización durante la reducción de jornada o excedencia.

Real Decreto-Ley 5/2023

El Real Decreto-ley 5/2023 tiene un fuerte enfoque en mejorar los derechos relacionados con la conciliación familiar y laboral, el cuidado de menores y dependientes, y refuerza la igualdad de género en el ámbito laboral. Se amplían varios permisos retribuidos, como es el caso del permiso por matrimonio o registro de pareja de hecho, por accidente o enfermedades graves, por fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho (entre otros) o por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes. Se amplía el derecho a la adaptación de jornada para el cuidado de hijos o de personas con discapacidad. Ahora da derecho a disfrutar de este derecho el cuidado de hijos mayores de 12 años, del cónyuge o pareja de hecho, o de familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, entre otras. Se introduce el derecho a un permiso parental de un máximo de 8 semanas, continuas o discontinuas, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla 8 años.

Con estas modificaciones, España se adapta a la normativa europea y continúa avanzando hacia un entorno laboral más igualitario y conciliador.

Real Decreto- Ley 2/2024

El Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, introduce importantes medidas relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar, así como cambios en la protección por desempleo.

En cuanto a la conciliación, destaca la incorporación de un permiso parental que otorga a las personas trabajadoras el derecho a disfrutar del permiso de lactancia acumulada, sin necesidad de que exista acuerdo con la empresa o que esté regulado en el convenio colectivo. Este cambio facilita el disfrute de este derecho para todas las personas

trabajadoras, eliminando restricciones anteriores que dependían de pactos individuales o convenios.

En cuanto a la protección por desempleo, la norma amplía el acceso a ciertos subsidios, especialmente para trabajadores menores de 45 años sin cargas familiares y otros colectivos como eventuales agrarios y transfronterizos. Además, establece la posibilidad de compatibilizar el subsidio con el trabajo por cuenta ajena durante un máximo de 180 días, favoreciendo la reincorporación al mercado laboral.

Leyes Autonómicas

La conciliación laboral y familiar también puede ser regulada por legislación autonómica, como es el caso de la Comunidad de Madrid, que dispone de la Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y No Discriminación, la cual incluye disposiciones sobre conciliación para favorecer la compatibilidad de la vida laboral y personal, principalmente a través de medidas que promuevan la corresponsabilidad en los cuidados y el acceso a permisos; y el Plan de Conciliación de la Comunidad de Madrid (2021-2025) que implementa diversas acciones dirigidas a mejorar la conciliación en el ámbito laboral, como ayudas económicas para la contratación de cuidadores y apoyo a empresas que adopten políticas de conciliación.

Convenios Colectivos

Aunque no son leyes, los convenios colectivos en cada sector o empresa juegan un papel clave en la regulación de la conciliación, ya que pueden mejorar las condiciones legales mínimas establecidas en la legislación estatal. Algunos convenios otorgan más días de permiso, mejoras en la flexibilidad horaria, o facilitan la reducción de jornada. Por ejemplo, nos encontramos con el convenio colectivo de la empresa Mercadona, el cual ha fomentado las jornadas continuas, buscando reducir el impacto de los horarios

partidos, para facilitar la vida personal; también, ha ampliado el permiso de maternidad y paternidad para sus trabajadores más allá de los mínimos establecidos legalmente. Otro ejemplo es el convenio colectivo de Volkswagen, específicamente en su planta de Navarra, el cual permite, en algunos casos, trabajar 4 días a la semana, en especial para aquellos que necesitan cuidar de sus hijos o familiares, así como, conceden días adicionales de libre disposición para eventos familiares, además de los previstos por la ley.

Cabe mencionar el permiso para acompañar a familiares al médico, un permiso por el que los trabajadores y sindicatos están luchando, pero actualmente no se encuentra regulado por ninguna ley. Sin embargo, algunos convenios colectivos como en el sector de la Banca, de Grandes Almacenes y de la Administración General del Estado, ya lo han incluido en sus cláusulas.

2. 6. Estudios Que Relacionan La Conciliación Con La Productividad

Recientes estudios muestran que la conciliación laboral y familiar tiene un impacto significativo en la productividad de las empresas. Según la OIT, las empresas que implementan políticas de conciliación, como horarios flexibles o teletrabajo, obtienen beneficios directos. Estos incluyen una mayor retención del talento, menores tasas de absentismo y un aumento de la productividad. Además, el bienestar de los empleados mejora, lo que influye en un entorno laboral más positivo y eficiente.

Otro informe relevante, publicado por la Universidad Rey Juan Carlos, destaca cómo la conciliación impacta tanto en el bienestar personal como en el rendimiento profesional. El estudio analiza políticas de flexibilidad laboral y teletrabajo, señalando que mejorar estas áreas incrementa no solo la productividad, sino también la satisfacción laboral y personal de los empleados.

Según un estudio realizado por la Universidad de Navarra sobre la responsabilidad familiar corporativa, las empresas que promueven una cultura favorable a la conciliación, apoyada por supervisores y políticas flexibles, tienden a mejorar la satisfacción de los empleados y, en última instancia, la productividad. Las medidas como el teletrabajo o los horarios flexibles, cuando se aplican de manera efectiva, crean un entorno más favorable tanto para los empleados como para los trabajadores (IESE INSIGHT, 2018, s.p.).

Un trabajo sobre políticas de conciliación en las empresas españolas llevado a cabo por Boz et al., (2007) muestra el efecto mediador de la cultura organizacional entre el uso de políticas de conciliación y el enriquecimiento trabajo-familia (citado en Pérez-Rodríguez et al., 2017).

En conjunto, los datos sugieren que adoptar medidas para facilitar la conciliación no solo beneficia a los trabajadores, sino también a las empresas en términos de rendimiento y eficiencia.

2.7. Valoración de la Revisión Realizada sobre Legislación

Como bien hemos visto, la conciliación laboral familiar es una condición laboral muy valorada actualmente por los trabajadores, tanto que, el estado español se ha visto en la obligación de regular a través de las distintas leyes para que las empresas concedan este derecho que hasta ahora no se tenía en tanta estima. Estas leyes abarcan desde las más generales, influyendo a todos los trabajadores, hasta las más específicas buscando favorecer a aquellas familias con situaciones más peculiares y de riesgo.

Este concepto de conciliación familia-trabajo, ha ido evolucionando a través de los años de manera gradual, hasta que tras la pandemia del COVID-19, y sobre todo con la ayuda de las nuevas tecnologías, su evolución se ha intensificado, proporcionando

nuevas medidas como el teletrabajo, política que ahora se ha vuelto indispensable para muchos trabajadores.

Destaca también en esta evolución de conciliación, el nuevo concepto de familia en la sociedad, donde ya no consta de un padre trabajador y una madre responsable de la familia, sino que ambos progenitores corresponsables del mantenimiento de la familia siendo en muchos casos ambos trabajadores. O, como hemos observado, familias que constan de un solo progenitor siendo mucho más difícil esta conciliación de trabajo con el cuidado de los hijos.

Por último, este concepto de conciliación no solo supone un beneficio para los trabajadores, sino que las empresas también han percibido una mejoría en la productividad de aquellos trabajadores a los que se les concede una flexibilidad horaria o diversas opciones de conciliación.

En general, se ha evolucionado mucho en los últimos años en esta materia, pero, ¿qué otras medidas podrían adoptar las empresas, el estado o la sociedad para hacer que esta conciliación entre la familia y el trabajo sea más sencilla? A continuación, se expondrán nuevas medidas para alcanzar este objetivo.

3. Recomendaciones Propias

1. Espacios de Trabajo para Padres: Crear espacios seguros como áreas de juego en el trabajo donde los niños puedan jugar bajo supervisión en las oficinas, permitiendo que los padres puedan estar cerca de sus hijos mientras trabajan. Esta medida es efectiva sobre todo para aquellos padres con hijos de 0 a 3 años, ya que a partir de los 3 años los niños van al colegio, pero hasta esa edad, muchos padres no tienen forma de conciliar la vida laboral y familiar. Por ejemplo, aquellos padres que no tienen posibilidad de dejar a

sus hijos en la guardería por razones económicas y que no tienen posibilidad de dejarlos a cargo de un familiar.

2. Formación en Conciliación para Empresas: Implementar programas de capacitación para empresas sobre la importancia de la conciliación y cómo pueden apoyar a sus empleados, promoviendo un entorno laboral más inclusivo.

3. Reducción de la Jornada Laboral a 4 días: Establecer la posibilidad de reducir la jornada laboral a 32 horas semanales sin reducción de salario, fomentando un equilibrio más saludable entre trabajo y vida personal.

4. Días de Descanso Familiar: Proporcionar días adicionales de vacaciones específicamente para padres, que pueden usarse para actividades familiares o para atender necesidades familiares. O, en su defecto, jornada intensiva más teletrabajo durante toda la jornada de vacaciones escolares (vacaciones de Navidad, Semana Santa y meses de verano).

Es muy común que los padres trabajadores tengan problemas para conciliar su trabajo con la vida familiar especialmente durante aquellas épocas del año en la que los hijos no tienen que ir al colegio. Es muy típico llevar a los hijos a actividades o campamentos durante varios días en verano, pero ¿y qué pasa con aquellas familias que económicamente no se lo pueden permitir y que además no tienen posibilidad de que los cuide un familiar? Para este problema, propongo el establecimiento de jornadas intensivas combinadas con teletrabajo casi al 100% durante estos meses que pueden ser más complicados de conciliar.

5. Beneficios para la Salud Mental: Facilitar acceso a servicios de salud mental totalmente gratuitos para empleados y sus familias, con programas de asesoramiento y terapia en línea.

Esta medida combinada con aquellas que proporcionan más tiempo físico para conciliar, ayuda a aprovechar ese tiempo y realmente desconectar del trabajo para poder estar al 100% disfrutando del tiempo en familia. Además, es bien sabido que un trabajador o cualquier persona es más productiva cuando su salud mental está en buen estado.

6. Proyectos de Intercambio de Servicios entre Familias: Fomentar la creación de grupos de cuidado, donde las familias puedan intercambiar servicios de cuidado. Este grupo estaría formado por aquellos padres que quieran participar, estos se organizarían para cuidar a los niños de cada uno en turnos, permitiendo un ahorro en gastos de guardería y ayudándose mutuamente en momentos de necesidad. Este servicio sería totalmente gratis y proporcionando ciertas medidas de seguridad y control.

7. Actividades de “*Team Building*” Familiar: Organizar días de actividades familiares donde los empleados puedan llevar a sus hijos a la oficina para participar en juegos y talleres, promoviendo el sentido de comunidad y la conciliación.

8. Flexibilidad en la Educación: Fomentar la colaboración con escuelas y universidades para crear horarios de clases más flexibles que se alineen con las necesidades laborales de los padres.

9. Proyectos de Colaboración Interempresarial: Fomentar la creación de redes entre empresas para compartir recursos de conciliación, como guarderías conjuntas o programas de apoyo familiar, beneficiando a los empleados de múltiples organizaciones y no suponiendo un gran coste para la empresa ya que estaría repartido.

10. Jornadas por objetivos y no por horas: Esta medida es válida para ciertos puestos de trabajo. Las jornadas laborales no estarían constituidas por determinadas horas a la semana, sino que, las empresas, marcarían todos los objetivos que se deben cumplir semanalmente y otros mensuales, siendo estos supervisados por el comité de empresa

para asegurar que sean objetivos alcanzables y justos. Esta jornada sería totalmente flexible, el trabajador deberá cumplir los objetivos interpuestos por la empresa gestionando su tiempo como crea estimado. Por ejemplo, si el trabajador decide trabajar el lunes y el martes durante 8 horas diarias y cumple los objetivos el miércoles, el jueves y viernes no tendrá que trabajar.

4. Conclusiones

El presente trabajo tuvo como objetivo principal el análisis del concepto de conciliación laboral-familiar, sus regulaciones y exponer nuevas medidas para seguir desarrollando la materia. Puedo concluir que he conocido a fondo el tema, resultándome muy interesante las leyes establecidas por el Estado para la regulación del presente concepto.

Como hemos observado, existen numerosos estudios que relacionan la productividad de los trabajadores en aquellas empresas que ofrecen medidas de conciliación entre trabajo y familia como teletrabajo, flexibilidad horaria y numerosos permisos de trabajo por diferentes causas familiares y personales. Por lo que, en mi opinión, todas las empresas deberían plantearse proporcionar estas medidas a sus trabajadores, en la medida que el trabajo realizado lo permita, consiguiendo así una mayor productividad a la vez que trabajadores más felices y con mayor salud mental y física. Este apartado es el que más me ha impresionado ya que pese a los múltiples estudios que han relacionado esta satisfacción y productividad anteriormente nombrada, la conciliación, no es un tema que esté realmente presente a la hora de negociar condiciones laborales.

Tal y como se puede ver anteriormente, en este trabajo se proporcionan también nuevas medidas que actualmente no existen o no se practican en España que creo que

podrían ayudar al desarrollo de esta conciliación laboral-familiar. Este punto me resultó el más complicado y en el que tuve las mayores dificultades ya que, pese a no haber tanta dedicación en crear nuevas medidas por parte del Estado y las empresas, las bases del concepto están ya creadas y consolidadas, resultando así una mayor dificultad en crear otras nuevas, aún así he intentado desarrollar también estas bases para proporcionar una mejora en las condiciones de los empleados respecto a la conciliación entre su vida laboral y familiar.

Sin embargo, es importante señalar que la presente investigación se limitó a un análisis teórico del tema y no incluye estudios empíricos que podrían proporcionar evidencia adicional sobre la eficacia de estas medidas.

Para futuras investigaciones, sería interesante desarrollar estudios empíricos que exploren la productividad y la satisfacción de los empleados que disponen de medidas de conciliación, así como considerar metodologías mixtas que permitan contrastar este tema con evidencia práctica.

En conclusión, esta investigación teórica ofrece una base sólida para entender la situación actual de la conciliación laboral-familiar en España, y sugiriendo nuevas medidas para profundizar en su estudio.

5. Valoración Personal

Trabajar en este TFG fue un proceso lleno de aprendizajes y desafíos. Al iniciar el proyecto, sentía una mezcla de entusiasmo y responsabilidad, pues sabía que sería una gran oportunidad para explorar en profundidad un tema de gran interés para mí. Sin embargo, enfrenté varios desafíos, especialmente en la organización del tiempo y en la búsqueda de fuentes relevantes. Estas dificultades me ayudaron a desarrollar una

metodología de trabajo más disciplinada y a mejorar mi capacidad para gestionar recursos de manera eficiente.

A lo largo del proceso, adquirí no solo conocimientos teóricos sobre conciliación laboral-familiar, sino también valiosas competencias como el análisis crítico y la organización, que considero fundamentales para mi desarrollo profesional. Este trabajo me ha permitido reafirmar mi interés en el tema, y me ha motivado a seguir formándome en este campo.

Creo que la elección de este tema fue un gran acierto, cuando empecé con este trabajo, no tenía mucha noción de qué derechos tenían los trabajadores ni qué medidas se estaban tomando para conseguir esta conciliación entre el empleo y la vida familiar. En mi caso, he convivido con familiares los cuales han tenido siempre dificultades en compaginar su trabajo con el cuidado de su familia, por lo que, veo muy positivo que actualmente se estén implementando medidas que puedan reforzar estas necesidades de muchos trabajadores.

En conclusión, el TFG fue una experiencia formativa que dejó una huella significativa en mi trayectoria académica y personal. Siento que me ha preparado para enfrentar con mayor seguridad y motivación los próximos retos académicos y profesionales que se presenten.

Bibliografía

Agea, O. (2024). *Así son los nuevos permisos para el cuidado de hijos y convivientes*.

Grupo2000. Recuperado de: <https://www.grupo2000.es/como-sera-la-futura-ley-de-familia/>

Departamento de Justicia y Derecho Gobierno Vasco (s.f.). *¿Qué es la conciliación personal, familiar y laboral?*. Recuperado de: <https://www.euskadi.eus/que-es-la-conciliacion-personal-familiar-y-laboral/web01-a2concil/es/>

Constitución Española, de 27 de diciembre de 1978. Boletín Oficial del Estado, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978. <https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27>

Fernández, P. (2024). *Análisis de las políticas de conciliación familiar, personal y laboral: un enfoque integral*. Universidad Rey Juan Carlos. Recuperado de:

<https://burjcdigital.urjc.es/bitstream/handle/10115/32436/2023-24-FCJP-M-2013-2013037-p.fernandezm.2020-MEMORIA.pdf?sequence=-1>

Gobierno de Murcia. *Prevención de Riesgos Específicos en Centros Educativos*.

Recuperado de:

[https://www.carm.es/web/integra.srvlets.Blob/factores_psicosociales.pdf?ARCHIVO=factores_psicosociales.pdf&TABLA=ARCHIVOS&CAMPOCLAVE=IDARCHIVO&VALORCLAVE=18307&CAMPOIMAGEN=ARCHIVO&IDTIPO=60&RASTRO=c797\\$m3920,3945#:~:text=Seg%C3%BAAn%20el%20Comit%C3%A9%20Mixto%20OIT,lo%20cu al%2C%20a%20trav%C3%A9s%20de](https://www.carm.es/web/integra.srvlets.Blob/factores_psicosociales.pdf?ARCHIVO=factores_psicosociales.pdf&TABLA=ARCHIVOS&CAMPOCLAVE=IDARCHIVO&VALORCLAVE=18307&CAMPOIMAGEN=ARCHIVO&IDTIPO=60&RASTRO=c797$m3920,3945#:~:text=Seg%C3%BAAn%20el%20Comit%C3%A9%20Mixto%20OIT,lo%20cu al%2C%20a%20trav%C3%A9s%20de)

IESE INSIGHT (2018). *Siete de cada diez españoles creen que su empresa dificulta la conciliación*. Artículo de la Business School de la Universidad de Navarra. Recuperado de:

<https://www.iese.edu/es/insight/articulos/espana-conciliacion-trabajo-familia/>

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, núm. 269, de 9 de noviembre de 1995. <https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31>

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Boletín Oficial del Estado, núm. 266, de 6 de noviembre de 1999. <https://www.boe.es/eli/es/l/1999/11/05/39>

Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas. Boletín Oficial del Estado, núm. 277, de 19 de noviembre de 2003. <https://www.boe.es/eli/es/l/2003/11/18/40>

Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los impuestos sobre sociedades, sobre la renta de no residentes y sobre el patrimonio. Boletín Oficial del Estado, núm. 285, de 29 de noviembre de 2006. <https://www.boe.es/eli/es/l/2006/11/28/35>

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia. Boletín Oficial del Estado, núm. 299, de 15 de diciembre de 2006. <https://www.boe.es/eli/es/l/2006/12/14/39>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, núm. 71, de 23 de marzo de 2007. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3>

Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia. Boletín Oficial del Estado, núm. 175, de 23 de julio de 2015. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2015/07/22/8>

Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y No Discriminación. Boletín Oficial del Estado, núm. 78, de 31 de marzo de 2016.
<https://www.boe.es/eli/es/l/2016/03/29/2>

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Boletín Oficial del Estado, núm. 167, de 10 de julio de 2021. <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10>

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Boletín Oficial del Estado, núm. 168, de 13 de julio de 2022.
<https://www.boe.es/eli/es/l/2022/07/12/15>

López, M. I. (2020). *El conflicto de la conciliación laboral y familiar.* Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de:

<https://observatorioriesgospsicosociales.com/el-conflicto-de-la-conciliacion-laboral-y-familiar/#:~:text=El%20estr%C3%A9s%2C%20la%20carga%20mental,Moreno%20y%20B%C3%A1ez%2C%202010>

Marín, A. (2023). *¿Qué es el respiro familiar?* Uner. Recuperado de:

<https://fundacionuner.es/conexion-familiar/el-respiro-familiar/>

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (s.f.). *Equilibrio de la vida profesional, familiar y personal.* Conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar, laboral y personal. Recuperado de:

<https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/familias/conciliacion/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo (2023). *Working time and work-life balance around the world.* Newsletter. Recuperado de: <https://industrialrelationsnews.ioe-emp.org/es/industrial-relations-and-labour-law-january-2023/news/article/working-time-and-work-life-balance-around-the-world-an-ilo-report>

Organización Mundial de la Salud (2024). *La Salud Mental en el Trabajo*. Recuperado de:

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Pérez, V., Palací, F., y Topa, G. (2017). *Cultura de conciliación y conflicto trabajo/familia en trabajadores con turnos laborales*. UNED. Recuperado de: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-908X2017000200013%20Cultura

Permiso de lactancia: cómo disfrutarlo, solicitarlo y preguntas frecuentes. (2023) Dudas Legislativas. Recuperado de: <https://dudaslegislativas.com/laboral/permiso-de-lactancia/>

Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, núm. 150, de 24 de junio de 1994. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/1994/06/20/1>

Real Decreto Legislativo 1621/2005, de 30 de diciembre, por el que se regulan las prestaciones económicas de la Seguridad Social por hijo o menor a cargo, y prestaciones familiares en general. Boletín Oficial del Estado, núm. 312, de 30 de diciembre de 2005. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2005/12/30/1621>

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. Boletín Oficial del Estado, núm. 255, de 24 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2>

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la

ocupación. Boletín Oficial del Estado, núm. 53, de 2 de marzo de 2019.
<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6>

Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral. Boletín Oficial del Estado, núm. 59, de 9 de marzo de 2019. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/08/8>

Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital (IMV). Boletín Oficial del Estado, núm. 154, de 1 de junio de 2020.
<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/05/29/20>

Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral. Boletín Oficial del Estado, núm. 154, de 29 de junio de 2023. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2023/06/28/5>

Real Decreto-ley 2/2024, de medidas urgentes de reforma laboral. Boletín Oficial del Estado, núm. 18, de 19 de enero de 2024. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2024/01/19/2>

Sicre, L. (2023). *Conciliación familiar y laboral: qué es, medidas y novedades*. Wolters Kluwer. Recuperado de:

<https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/conciliacion-familiar-laboral>

UNICEF (2021). *¿Qué son las políticas de conciliación laboral familiar?* Recuperado de: <https://www.unicef.org/uruguay/historias/que-son-politicas-conciliacion-vida-familiar-laboral>

Unión Europea (2019). *Directiva 2019/1158/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa al equilibrio entre la vida laboral y la vida privada de los progenitores y cuidadores*. Diario Oficial de la Unión Europea, L 188, 12 de julio de 2019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1158>