



UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

TRABAJO FIN DE GRADO

Título
La conciliación de la vida familiar, laboral y personal: un enfoque multidisciplinar
Autor/es
Félix Barroso Paredes
Director/es
Joaquín Giró Miranda
Facultad
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Titulación
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
Departamento
Curso Académico
2014-2015



La conciliación de la vida familiar, laboral y personal: un enfoque multidisciplinar, trabajo fin de grado de Félix Barroso Paredes, dirigido por Joaquín Giró Miranda (publicado por la Universidad de La Rioja), se difunde bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported. Permisos que vayan más allá de lo cubierto por esta licencia pueden solicitarse a los titulares del copyright.

© El autor
© Universidad de La Rioja, Servicio de Publicaciones, 2015
publicaciones.unirioja.es
E-mail: publicaciones@unirioja.es

LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA
FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL:
UN ENFOQUE MULTIDISCIPLINAR.

TRABAJO FIN DE GRADO

FÉLIX BARROSO PAREDES

TUTOR: JOAQUÍN GIRÓ MIRANDA

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

CURSO 2014/2015



**UNIVERSIDAD
DE LA RIOJA**

ÍNDICE

Resumen	1
Introducción	2
La conciliación de la vida familiar, laboral y personal	4
Definición	4
Antecedentes de género	6
Conflicto de roles	10
La conciliación: ¿asunto de mujeres o de hombres?	13
Normativa	17
Las previsiones europeas	17
Normativa española	20
Medidas jurídicas en materia de conciliación de la vida familiar, laboral y personal	23
Maternidad	23
Paternidad.....	29
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural	31
Excedencias	33
Reducciones de jornada.....	34
Permisos retribuidos	36
Buenas prácticas	38
Beneficios de las políticas de conciliación de la vida familiar laboral y personal	39
Beneficios para la empresa	39
Beneficios para el trabajador	41
Prácticas de la conciliación de la vida familiar laboral y personal	42
Área de flexibilidad en el tiempo de trabajo	43
Área de flexibilidad espacial del trabajo	44
Área de mejora de los permisos legales.....	45
Área de servicios sociales y extra salariales	46
Conclusiones	47
Bibliografía	49
Anexos	52

RESUMEN

RESUMEN

El presente trabajo pretende conocer en profundidad el concepto de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. El fenómeno de la conciliación ha sufrido un auge en nuestra sociedad en los últimos años, como resultado de un cambio en nuestra sociedad. Partiendo desde una base teórica que nos permitirá contextualizar el tema, analizaremos la conciliación desde el punto de vista sociológico, legal y empresarial.

Palabras clave: conciliación de la vida familiar, laboral y personal; flexibilidad; medidas conciliadoras

ABSTRACT

The aim of this study is to know in depth the concept of conciliation the reconciliation of family, work and personal life. The phenomenon of the conciliation has undergone a boom in our society during the recent years as a result of a change in society. Starting from a theoretical basis that will allow us to contextualize the concept, we will analyze the subject from a sociological point of view legal and business.

Keywords: conciliation of family, work and personal life work; flexibility; conciliation measures

INTRODUCCIÓN

La cuestión de la de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal lleva presente en la agenda política europea desde finales de los años noventa del pasado siglo. Fruto de estas políticas, el fenómeno de la conciliación se ha convertido en uno de los retos más importantes en España en el siglo XXI. Dicho fenómeno se identifica con la propia evolución española hacia una sociedad más desarrollada, pero tiene su germen en la incorporación de la mujer al mundo laboral y los profundos cambios sociales, culturales y productivos que han producido en nuestra sociedad.

La conciliación permite compatibilizar el trabajo remunerado, pilar sobre el que está estructurada nuestra vida moderna, con la actividad familiar y personal de los trabajadores, ejes fundamentales del desarrollo de la persona. La falta de sintonía entre las distintas facetas de nuestra vida provoca un conflicto de roles que afecta, debido a nuestra sociedad, especialmente a las mujeres, de ahí que muchas de las políticas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal están ligadas a las políticas de igualdad de género.

El término de conciliación de la vida familiar, laboral y personal, como veremos en el trabajo, poco a poco está evolucionando hacia el término de corresponsabilidad, que pretende conseguir la igualdad plena de las responsabilidades, derechos y deberes entre ambos géneros. No obstante, la situación de la mujer en el ámbito de la conciliación, aunque ha mejorado, todavía dista mucho de ser equitativa entre géneros.

El presente trabajo de fin de grado está estructurado en tres apartados que, utilizando un símil con los tres principales bloques de materias impartidas en la carrera, se equiparan a materias sociológicas, jurídicas y del ámbito empresarial. En el apartado “sociológico” nos acercaremos al fenómeno de la conciliación conociendo sus orígenes y evolución, sus consecuencias, la incidencia en el género, etc. En el apartado jurídico conoceremos el contenido y evolución de las principales medidas presentes en nuestro ordenamiento jurídico, europeo y nacional, en materia de conciliación de la vida familiar, laboral y personal, que constituyen una base de medidas de obligado cumplimiento por las empresas. Por último, en el apartado empresarial, veremos como la aplicación de

políticas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal resulta beneficioso para las empresas estudiando las diferentes medidas, sus consecuencias, etc.

Con la realización del Trabajo de Fin de Grado pretendo:

- Comprender y analizar el fenómeno de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal desde distintos enfoques para comprender los efectos que conlleva en los trabajadores.
- Analizar el panorama jurídico en materia de conciliación de la vida familiar, laboral y personal para conocer los derechos que tienen los trabajadores en la materia.
- Analizar la materia de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal como un ámbito de la responsabilidad social corporativa (RSC) cuya aplicación resulta muy beneficiosa para el tejido empresarial.

DEFINICIÓN

Conciliar (del lat. *concilliare*), según la RAE¹, hace referencia a la conformación de dos o más proposiciones o doctrinas al parecer contrarias entre sí. A partir de la idea de contrarias, se deduce la existencia de un conflicto, un conflicto que en nuestro ámbito surge de la confrontación de nuestro mundo familiar y personal con el desarrollo de nuestra vida profesional. Con carácter general, los seres humanos dividimos nuestra vida en tres facetas:

- La relacionada con las tareas domésticas y las relaciones afectivas (faceta familiar).
- La relacionada con el ocio y el desarrollo personal (faceta personal).
- La relacionada con el trabajo asalariado² (faceta profesional).

Por lo tanto, acercándonos a la definición de la conciliación vida familiar, laboral y personal, según Feldstead et al., la podemos definir como “la habilidad de los individuos, con independencia de su edad o género, de encontrar un ritmo de vida que les permita combinar su trabajo con otras responsabilidades, actividades o aspiraciones” (2002:57)

No obstante, hoy en día, el concepto de conciliación de la vida familiar, laboral y personal se ha ligado al término de la corresponsabilidad lo que, a tenor del Instituto Andaluz de la Mujer se entiendo como:

“la distribución equilibrada dentro del hogar de las tareas domésticas, su organización y el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes, con el fin de distribuir justamente los tiempos de vida de hombres y mujeres. Es compartir en igualdad no sólo las tareas domésticas sino también las responsabilidades familiares” (2008:34).

De este modo, siguiendo a Marín podemos definir la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de una manera más actual como:

¹ [Definición.](#)

² Las principales políticas (y problemas) de conciliación de la vida familiar, laboral y personal se relacionan con el trabajo por cuenta ajena. No obstante, como veremos más adelante, existe una tendencia a unificar las medidas con los trabajadores autónomos.

“un conjunto de acciones sociales, institucionales y empresariales cuyo objetivo es el desarrollo de una sociedad más igualitaria y justa. Es un modo de organizar el entorno laboral que facilita a hombres y mujeres la realización del trabajo y de sus responsabilidades personales y familiares” (2009:52).

De la definición de Marín podemos deducir los principales agentes que intervienen en la conciliación de la vida familiar laboral y personal, como la sociedad, las instituciones y las empresas. De estos, al hilo de Guerra (2007) y de la Fundación Mujeres, (2010) la sociedad, como agente que interviene en la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, se descompondría en hombres y mujeres, sindicatos e iniciativa social. Por lo que los agentes intervinientes en la conciliación se configurarían como:

FIGURA 1: AGENTES QUE INTERVIENEN EN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR LABORAL Y PERSONAL

Administraciones públicas	Promueven servicios de atención y cuidado de menores y de otras personas dependientes.
	Desarrollan medidas de flexibilización de los horarios de los servicios públicos y privados.
	Definen medidas de reorganización de los tiempos de trabajo para favorecer la conciliación de su personal.
Sindicatos	Desarrollan actuaciones de información y sensibilización dirigidas, fundamentalmente, a los trabajadores y las trabajadoras y al empresariado.
	Contribuyen a promover una mayor participación de mujeres en las organizaciones sindicales.
	Incorporan en la negociación colectiva estrategias que permiten la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
Iniciativa Social	Detectan necesidades concretas de la población en materia de conciliación y en función de éstas, desarrollan servicios de atención a las personas dependientes.
	Realizan estrategias de información y sensibilización a la ciudadanía.
Empresas	Desarrollan medidas que amplían y mejoran la normativa en materia de conciliación.
	Promueven medidas de flexibilidad (de horarios, de turnos, etc.).
	Desarrollan medidas para aproximar servicios para el cuidado de personas dependiente.
Hombres y mujeres	Hacer uso de sus derechos legales para el cuidado y atención de personas dependientes
	Compartir y negociar el reparto de responsabilidades familiares y domésticas.

Fuente elaboración propia a partir de (Fundación Mujeres, 2010) (Guerra, 2007)

ANTECEDENTES DE GÉNERO

Los antecedentes al problema de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal hay que buscarlos en la división de roles y espacios acontecida con la industrialización (Bock, 2001). Es en este momento cuando el trabajo remunerado se externalizó, siendo, a partir de entonces, desarrollado generalmente fuera del ámbito doméstico, que quedó desplazado de ser considerado como un lugar productivo a ser un lugar con una clara función reproductiva.

Esto tuvo como consecuencia una división de roles y espacios entre géneros estableciéndose

(...) la división sexual del trabajo –nueva organización social que fue acordada entre los empresarios, el Estado y los sindicatos– y que asignaba que los hombres fueran los proveedores o sustentadores y las mujeres se quedaran como cuidadoras y encargadas de la reproducción de la fuerza de trabajo (Acosta, y otros, 2014:17).

Esta división de espacios y roles entre géneros dio forma a lo que se conoce como el patriarcado, el cual se apoyó tanto en diversas organizaciones (Iglesia, sistema educativo...) como se vio institucionalizado legalmente (constituciones, códigos normativos³...) (Acosta, y otros, 2014).

No fue sino hasta entrado el siglo XX cuando empezó a revertirse la situación anterior, debido principalmente a la incorporación de la mujer al mundo laboral pero también, entre otros, fueron desencadenantes (Alcañiz, 2004):

- La Segunda Guerra Mundial con el aumento de la necesaria mano de obra femenina y su consecuencia, la reconstrucción de Europa lo que continuó incidiendo en esa necesidad.
- La Declaración Universal de los derechos humanos de 1948 con su reconocimiento universal de la igualdad.
- El surgimiento del Estado de Bienestar, en especial la gratuidad y la universalización del sistema educativo.
- El cambio comenzado por los anticonceptivos y su impacto en el desplazamiento del rol reproductivo de la mujer.

³ Sirva de ejemplo el influyente código napoleónico de 1804 “El marido tiene el deber de mantener a la mujer que se ocupa del hogar, no pudiendo esta última contratar ni disponer de los bienes sin consentimiento del cónyuge, ni presentarse a juicio como demandante sin su autorización” [referencia](#).

- El gran crecimiento del sector servicios, dando lugar a puestos de trabajo en un sector caracterizado por la mayor presencia femenina.

Si bien es cierto que no sería hasta la segunda mitad del siglo XX, cuando se produjo el verdadero cambio (y problema) tendente al fin del patriarcado. Siguiendo a Rhoda Unger (como se cita en Martínez & Paterna, 2009:28.) podemos distinguir tres etapas en los estudios trabajo-familia de esta época:

1. La etapa de la expansión de los roles:

Esta etapa tiene lugar desde finales de los sesenta hasta la mitad de la década de los ochenta. En estos años, la sociedad experimenta una incorporación masiva al mundo laboral de la mujer y se establece un modelo esencialista, preocupado con las consecuencias de esta incorporación con los roles tradicionales femeninos, la maternidad y el cuidado de los demás. Respecto a las consecuencias que dicha incorporación de la mujer al mundo laboral causaría en el modelo tradicional de conciliación de la vida familiar y laboral, surgieron dos tendencias. La primera de ellas lo consideraba la incorporación como algo positivo para el papel y los roles tradicionales femeninos (mayor autoestima...). La segunda, por el contrario, consideraba que tendría consecuencias negativas en los roles tradicionales debido principalmente al stress consecuente a la suma de las nuevas tareas productivas a su "papel" como mujer.

2. La etapa de la competición de los roles

Esta fase hace referencia al momento en que el trabajo femenino empieza a considerarse una elección. Esta visión, la cual se sigue utilizando en algunas investigaciones, se centra en la idea del reparto. Se estudian las diferencias en las tareas y roles de género y como afectan a la satisfacción en el matrimonio. El problema de esta vertiente es que se centra, implícitamente, en la idea de que el rol laboral de la mujer causa conflictos. Además utilizan un enfoque de competición entre trabajo y familia, y que estas deben acomodarse a las estructuras laborales.

3. La etapa de convergencia trabajo-familia

En esta etapa, en la inmensa mayoría de los países occidentales, el trabajo femenino y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal es considerada como un derecho e, incluso, una obligación para el correcto sustento y desarrollo de una familia. El principal cambio en esta fase tiene que ver con el cambio en la concepción del conflicto trabajo-familia. Esta nueva concepción ha permitido que, en la actualidad, las empresas se den cuenta de los grandes beneficios que aportan las mujeres (a través de horarios flexibles, políticas de conciliación, trabajo variable...) al mundo empresarial, siendo el trabajo de ambos géneros de la misma calidad y productividad.

En los últimos años, hemos experimentado un importante cambio en diferentes ámbitos que han tenido repercusión en el tema de la conciliación (UGT Castilla y León, 2014):

1. **Ámbito social:** La mayor incorporación de la mujer al mundo laboral, el envejecimiento de la población debido a la baja natalidad y a la mayor esperanza de vida, las nuevas formas de familias (monoparentales...), etc.
2. **Ámbito político:** El avance en la legislación en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, las nuevas medidas de carácter prestacional (maternidad...), la presencia de la conciliación en la negociación colectiva (convenios colectivos), etc.
3. **Ámbito económico:** Los nuevos modelos de organización de trabajo (mayor disponibilidad, mayor número de horas...), el gran impacto de la globalización económica, etc.

Todos estos cambios han desembocado en un aumento de la dificultad de conciliar la vida familiar laboral y personal. Por ello, la sociedad actual, está ligando el concepto de

conciliación con el de corresponsabilidad, añadiendo a los hombres en los derechos y deberes de este ámbito (paternidad...).

La corresponsabilidad implica que, tanto los hombres como mujeres, tengan los mismos derechos y deberes en cuanto al empleo, la conciliación de la vida familiar y el desarrollo personal (Organización de mujeres Intersindical y STES, 2013).

Para finalizar, actualmente la conciliación de la vida familiar, laboral y personal sigue siendo un tema pendiente por resolver por parte de nuestra sociedad. Según un reciente estudio realizado por TNS Demoscopia a 1500 hogares españoles (Fundación Pfizer, 2014), la conciliación de la vida familiar, laboral y personal sigue siendo un importante problema en las familias españolas.

FIGURA 2: PROBLEMAS CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y PERSONAL EN ESPAÑA 2014



Fuente estudio conciliación de la vida familiar, laboral y personal (Fundación Pfizer, 2014)

En concreto, si observamos la figura 2, nos encontramos con un 30% de hogares españoles (muestra representativa) que sufre problemas en el ámbito de la conciliación

de la vida familiar, laboral y personal, situándose en un 8,7% los hogares que afirman que sufren bastantes problemas respecto a la misma.

En cuanto a los problemas específicos el principal problema que padecen las familias españolas con problemas relativos a la conciliación es la inflexibilidad de los horarios (24%), lo que hace que les resulte difícil compatibilizar las distintas facetas de sus vidas. También un 16,8 % de los hogares con problemas de conciliación cree que trabajan demasiadas horas, un 17% opina que les falta tiempo para estar con su familia y un 16% menciona una falta de tiempo de ocio, lo que demuestra, en definitiva, que la conciliación de la vida familiar laboral y personal es un tema todavía pendiente en nuestra sociedad moderna.

CONFLICTO DE ROLES

Con conflicto de roles nos referimos al conflicto entre el rol laboral y el rol familiar, el cual lo podemos definir como una interferencia que se produce entre el rol familiar y laboral que desemboca en la generación de problemas o tensión entre los individuos (Moen, Kelly, & Huang, 2008)

Con rol personal, nos estamos refiriendo al tiempo para el ocio y la socialización, el tiempo que dedicamos a las demás personas, el trabajo doméstico, etc. (Collins, 2007). En cambio, con rol laboral nos referimos al tiempo que dedicamos a nuestra vida profesional.

Este conflicto puede ser bidireccional (el trabajo interviene con la vida personal o la vida personal interfiere con el nuestra vida profesional) y, según Greenhaus y Beutell (como se cita en García, 2014:28) se configuran en tres tipos:

- Conflicto basado en el tiempo: Cuando pasamos demasiado tiempo en el trabajo y por lo que no le prestamos suficiente atención a la vida personal o familiar.
- Conflicto basado en la tensión: Cuando se produce una sobrecarga de trabajo y lo que genera un estrés o tensión que se lleva consigo a casa
- Conflicto basado en la conducta: Cuando en comportamiento de las personas es inadecuado en determinados contextos.

FIGURA 3: EJEMPLOS DE TIPO DE CONFLICTOS

<i>Tipo conflicto</i>	<i>Conflicto trabajo con la vida personal</i>	<i>Conflicto de la vida personal con el trabajo</i>
<i>Basado en el tiempo</i>	Trabajador trabaja muchas horas seguidas y llega tarde a casa	Trabajador tiene un nuevo hobby y no rinde lo suficiente en el trabajo
<i>Basado en la tensión</i>	Debido a una discusión laboral un trabajador llega irritado a casa	Una trabajadora tiene a su hija mala por lo que no ha podido dormir nada, por lo que no rinde en el trabajo
<i>Basado en la conducta</i>	Un jefe se comporta como tal al llegar a casa	Un trabajador no acepta las ordenes de su supervisor

Fuente elaboración propia a partir de (García, 2014)

Ya hemos apuntando que el conflicto del rol trabajo y rol personal es bidireccional pero además estos conflictos se retroalimentan entre sí (Sánchez-Vidal, Cegarra-Leiva, & Cegarra-Navarro, 2011) produciendo una espiral de conflicto (Sánchez-Vidal, Cegarra-Leiva, & Cegarra-Navarro, 2014)

Es lógico pensar que el conflicto laboral-personal tiene mayores consecuencias en el ámbito personal (mala vida conyugal, insatisfacción familiar...) y que el conflicto personal-laboral, a su vez, tiene mayores consecuencias en el trabajo (absentismo, deseo de abandonar la empresa...). No obstante,

(...) lo que ocurre en realidad es que el conflicto trabajo-vida personal del trabajador puede volver a tener repercusiones en la empresa, en una especie de efecto boomerang o espiral de conflicto, ya que el trabajador percibirá que el origen de su conflicto es el trabajo y, por esta razón, generará sentimientos negativos hacia el origen de su falta de bienestar personal (Sánchez-Vidal, Cegarra-Leiva, & Cegarra-Navarro, 2014:12).

Es decir, la espiral del conflicto nos indica que los problemas que sufren los trabajadores en el ámbito personal, afectan también a su ámbito laboral, por lo que dejan de ser problemas individuales al repercutir también a la empresa. De ahí la importancia que tiene la conciliación de la vida familiar, laboral y personal en la sociedad en su conjunto.

Estos conflictos tiene consecuencias negativas para la empresa entre otras (Instituto de Empleo y Desarrollo Tecnológico (IEDT) Diputación Provincial de Cádiz, 2015):

- Insatisfacción laboral.
- Disminución del rendimiento.
- Elevación de las tasas de absentismo.
- Plantillas desmotivadas.
- Pérdida de personas cualificadas.
- Baja productividad.

A sí mismo, las consecuencias de una mala conciliación laboral y familiar afectan negativamente a la calidad de vida de una persona y tiene fuertes repercusiones en su vida personal, entre otras (Nicuesa, 2014):

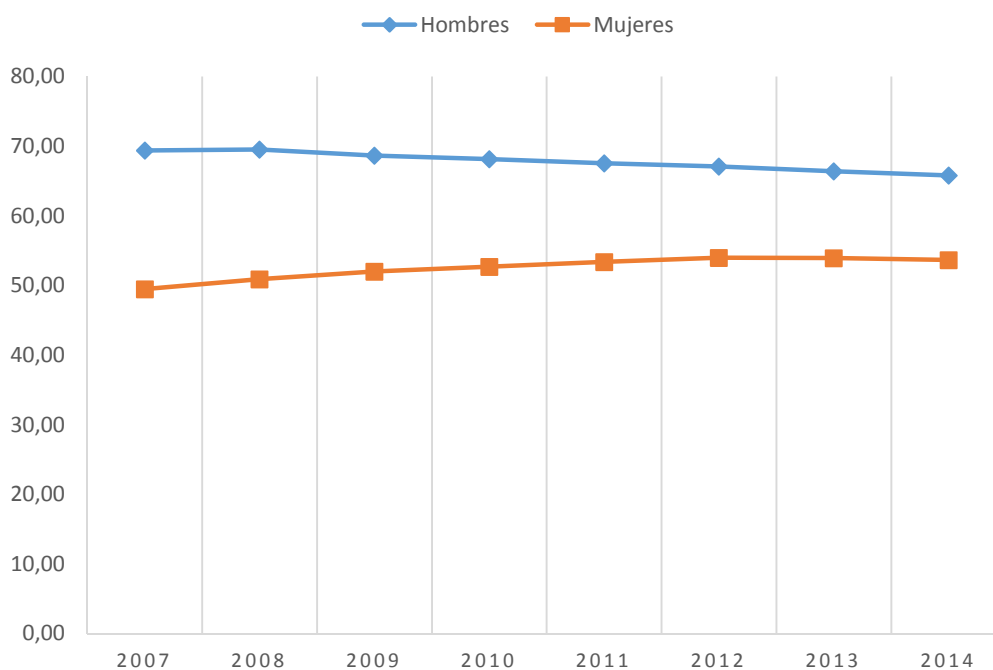
- Insatisfacción Crónica.
- Clima familiar de agotamiento.
- Mayor número de discusiones en el hogar.
- Empeoramiento de la educación de los hijos.
- Desmotivación.

LA CONCILIACIÓN: ¿ASUNTO DE MUJERES O DE HOMBRES?

En la actualidad, a la hora de hablar del tema de la igualdad de género en el día a día, es frecuente encontrar comentarios del tipo “La desigualdad es cosa [del pasado], hoy, todos tenemos las mismas oportunidades”, o “Claro que “ayudo” a mi mujer en casa, yo no soy de esos”, o “Mi compañero lo intenta, pero al final, tengo que ser yo la que ponga orden en todo” (Organización de mujeres Intersindical y STES, 2013:6). Además, hemos hablado de la evidente evolución de la sociedad y de la corresponsabilidad pero, ¿ya hemos superado al antigua asignación de roles surgida con el patriarcado?, las respuesta, como veremos un poco más adelante, es que todavía queda mucho camino por recorrer.

Para ver el grado de corresponsabilidad existente nos centraremos en diferentes datos e indicadores pero, en primer lugar vamos a ver un pequeño apunte sobre las tasas de actividad por géneros en España a lo largo de los últimos años.

FIGURA 4: EVOLUCIÓN TASA ACTIVIDAD POR GÉNEROS EN ESPAÑA



Fuente elaboración propia a partir de EPA 2014 (Instituto Nacional de Estadística)⁴

⁴ Los datos utilizados para la elaboración del gráfico se encuentran en el anexo 1

Uno de los pocos efectos positivos de la crisis económica es que ha reducido la brecha entre las tasas de actividad entre géneros. La diferencia entre la tasa de actividad de hombres y mujeres en el año 2007 se situaba en 19,89 puntos, en cambio esta diferencia en el año pasado consistía en 12,15 puntos, lo que supone una reducción de un 38,91 %.

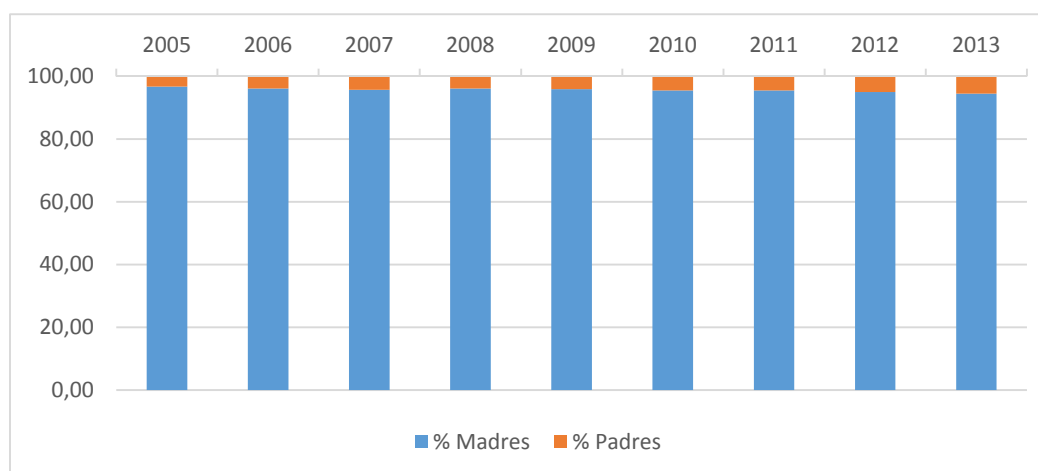
FIGURA 5: ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS ESPAÑOLAS ENTRE 16 Y 64 AÑOS CON ALMENOS UN HIJO MENOR DE 15 AÑOS EN 2010. DATOS EN MILES

	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Total	9763,2	4641,9	5121,3
Personas ocupadas	6.791,3	3.745,4	3.045,9
Personas paradas	1.557,9	720,0	837,9
Personas inactivas	1.414,0	176,6	1.237,4

Fuente plan estratégico de Igualdad de Oportunidades (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2014-2016)

Al observar la tabla, llama la atención la enorme diferencia entre géneros del número de personas inactivas que tienen un hijo menor de quince años. Esto supone que el 24,16% de las mujeres con un hijo menor de 15 años forma parte de la población inactiva frente al 3,8 % de los hombres en la misma situación. En números absolutos estamos hablando de 1.237.400 mujeres frente a 176.600 hombres.

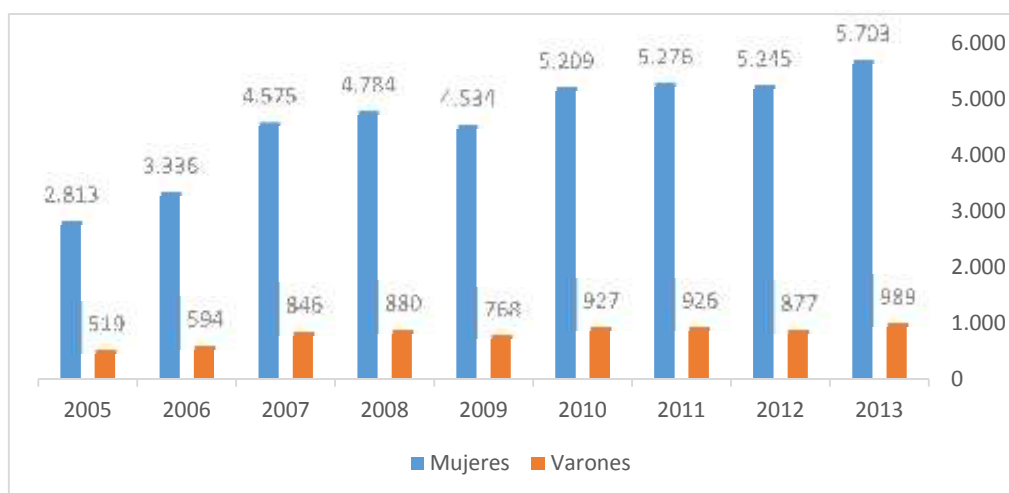
FIGURA 6: DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR GÉNERO DE LAS EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE LOS HIJOS



Fuente: elaboración propia a partir de datos del (Ministerio de Empleo y Seguridad Social)⁵

Tras las 16 semanas del permiso de maternidad, nuestra legislación (como veremos más adelante), en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores contempla la excedencia como un derecho de la conciliación de la vida familiar y laboral. En la figura 6, se refleja visualmente la gran diferencia entre géneros existente a la hora de utilizar el derecho de las excedencia por cuidado de hijos, con las consecuencias laborales que conlleva (pérdida de salario...). Aunque el número de hombres que se acogen a las excedencias por cuidado de hijos ha aumentado de 3,3% en 2005 a un 5,5% en 2013, la disparidad entre la proporción entre géneros (5,5% hombres frente a 94,5% de mujeres en 2013) muestra la falta absoluta de corresponsabilidad en este aspecto.

FIGURA 7: EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE FAMILIARES POR GÉNERO EN ESPAÑA ENTRE LOS AÑOS 2005-2013



Fuente: elaboración propia a partir de datos del (Ministerio de Empleo y Seguridad Social)⁶

El mismo artículo 46 del Estatuto también contempla el derecho de los trabajadores a la excedencia por el cuidado de un familiar en una situación de necesidad. En este caso, relativo a la evolución entre géneros, no se aprecia una variación notable, y, a grandes rasgos, se mantiene la situación de disparidad entre géneros. Así en el año 2013 5.703 ejercieron su derecho (un 85,22%) frente a 989 hombres (un 14,78%), lo que supone una mejoría frente a las excedencias por cuidado de hijos pero, a efectos prácticos, la falta de corresponsabilidad es patente.

⁵ Los datos utilizados para la elaboración del gráfico se encuentran en el anexo 2

⁶ Los datos utilizados para la elaboración del gráfico se encuentran en el anexo 3

FIGURA 8: SITUACIÓN DEL REPARTO DE TAREAS EN LOS HOGARES ESPAÑOLES EN EL AÑO 2014



Fuente estudio conciliación de la vida familiar, laboral y personal (Fundación Pfizer, 2014)

Siguiendo el estudio de TNS Demoscopia (Fundación Pfizer, 2014) podemos comprobar que las mujeres dedican el doble de horas al día a las tareas del hogar que los hombres, además las tareas requieren mayor carga de trabajo. En cuanto a la educación de los hijos, la situación injusta se repite ya que de dichas tareas los hombres se dedican más al juego, deporte, etc. con el niño y las mujeres, en general, a la comunicación, al cuidado, a su educación, etc.

A la vista de los datos, podemos decir que “vivimos un reparto del trabajo doméstico y de las responsabilidades desequilibrado y alejado del ideal deseable por todas y todos y que, por tanto, no es corresponsable” (Organización de mujeres Intersindical y STES, 2013). En definitiva, es necesario un cambio en la sociedad que sea más justa, igualitaria... es decir, realmente corresponsable.

No sería hasta finales de la década de los noventa “el término conciliación se introduce en el vocabulario específico de las políticas públicas de la Unión Europea” (Moreno, 2009). Sin embargo, como hemos visto, las políticas de igualdad entre hombres y mujeres guardan una estrecha relación con las medidas de conciliación por lo que, en este sentido, podemos aludir a:

- Directiva 92/85/CEE⁷, de 19 de octubre de 1992:

Esta directiva tenía como objeto la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia. En la misma, se regulaba sobre la protección conjunta del embarazo y la lactancia, principalmente se limitaba la exposición de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancias a riesgos vinculados a los agentes químicos, físicos o biológicos, así como a los procedimientos industriales, los movimientos y las posturas y las cargas físicas y mentales. Por otro lado, establecía medidas para proteger a estas trabajadoras frente al despido y establece un permiso retribuido por maternidad además que, siguiendo a Rodríguez,

“...esta norma constituye un precedente en materia de conciliación al favorecer la protección de la mujer apartándose del estereotipo masculino y acoger la interpretación amplia que sobre el permiso de maternidad sostiene el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en virtud de la cual, el permiso de maternidad responde a la protección biológica materna y a la garantía de las relaciones entre la madre y el niño en los momentos de nacimiento y de adopción (2011:234)”

⁷ [Directiva.](#)

- Directiva 96/34/CE⁸, de 3 de junio de 1996:

La misma es relativa al acuerdo marco sobre el permiso de parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES (14/12/1995). La norma se centró en dos aspectos principales:

- La concesión de un derecho individual a un permiso parental trabajadores, hombres y mujeres, debido al nacimiento o la adopción de un niño para poder ocuparse mismo durante un mínimo de tres meses hasta una edad determinada. Las condiciones de acceso y las modalidades de aplicación del permiso parental se definen en la legislación y/o los convenios colectivos en los Estados miembros
- La posibilidad otorgada a los padres trabajadores de poder ausentarse del trabajo por motivos de fuerza mayor vinculados a motivos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador

Con la celebración en 1997 del Consejo Europeo Extraordinario sobre Empleo celebrado de Luxemburgo, las políticas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal saltaron a la palestra, introduciéndose el término de conciliación en las políticas europeas. En el mismo se establecen acuerdos para la adopción de directivas comunitarias sobre la materia, centradas especialmente en las políticas sobre interrupción de la actividad profesional, permiso parental y trabajo a tiempo parcial⁹.

Ese mismo año fue firmado, el 2 de octubre de 1997, el Tratado de Ámsterdam, entrando en vigor el 1 de mayo de 1999, tras haber sido ratificado por todos los miembros de la Unión Europea. Con este tratado, que sustituye al tratado de Maastricht, se establece como uno de los principales objetivos de la Unión Europea la consagración del derecho a la igualdad entre hombres y mujeres. Fruto de este objetivo surgió la directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000¹⁰, relativa al establecimiento de un

⁸ [Directiva.](#)

⁹ [Acuerdo.](#)

¹⁰ [Directiva.](#)

marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, y la Directiva 2002/73/CE ¹¹ que modificaba la directiva anterior 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

En la última década, además del Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010)¹² y la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015¹³, han destacado dos directivas en el ámbito de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal:

- Directiva 2006/54/CE¹⁴, de 5 de julio de 2006:

Esta directiva promueve la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). Esta normativa, en sí misma, no desarrolla en gran medida las políticas europeas de conciliación, pero tuvo una labor importantísima de codificación, al refundir en su seno diferentes directivas relacionadas con la materia añadiendo, a su vez, jurisprudencia consagrada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

No obstante es de destacar su intención de adoptar medidas por parte de los estados miembros relativas a la compatibilización de la vida familiar, laboral y personal a través de horarios de trabajo flexibles, tanto para hombres como mujeres, y la creación de guarderías y centros de cuidado a personas dependientes. La norma va más allá de la igualdad de género al proclamar, en su artículo 29, la transversalidad de la perspectiva de género (gender mainstreaming) que se refiere “a la toma de consciencia de las diferencias entre condiciones y necesidades de los hombres y mujeres en todas las actuaciones y políticas europeas y de los Estados miembros” (Rodríguez, 2011:235)

¹¹ [Directiva.](#)

¹² [Plan.](#)

¹³ [Estrategia.](#)

¹⁴ [Directiva.](#)

- Directiva 2010/18/UE¹⁵, de 8 de marzo de 2010:

En esta directiva se aprueba el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por Business Europe, la UEAPME, el CEEP y la CES. Esta directiva parte de la Directiva 96/34/CE comentada anteriormente a la cual deroga por lo que, en cierta manera, se trata de una ampliación de la anterior directiva. La norma tiene un carácter de mínimos, en el sentido de que lo en ella se expone pretende ser una base legal mínima exigible a todos los estados miembros de la Unión con el objetivo de la armonización de legislación y el establecimiento de directrices comunes.

La norma aumenta la duración del permiso parental de tres a cuatro meses e incide, con el objeto del mayor uso igualitario de ambos progenitores, en la intrasferencia de uno de ellos (disfrute exclusivo de la madre). A su vez, la directiva blindo este permiso al proteger, su uso o disfrute, contra el despido o tratos de inferioridad por parte del empresario estableciendo, a su vez, medidas relativas a la reserva obligatoria del puesto de trabajo.

NORMATIVA ESPAÑOLA

Como referencia previa al análisis de la normativa española hay que referenciar dos textos legales: por un lado, nuestra carta magna, la Constitución Española de 1978¹⁶ y, por el otro, el Estatuto de los Trabajadores¹⁷. La relación de las políticas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal con nuestra ley suprema viene dictaminada por el desarrollo del art 9.2 de la CE relativo a la promoción de las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. A su vez están estrechamente relacionadas con el principio de la no discriminación recogido en el art 14 y el principio de protección a la familia dictaminado por el art 39 CE (Rodríguez, 2011).

¹⁵ [Directiva.](#)

¹⁶ [Constitución.](#)

¹⁷ [Estatuto.](#)

En cuanto al Estatuto de los Trabajadores hay que decir que, en su seno, se encuentran reconocidos la mayoría de los derechos de conciliación de la vida familiar, laboral y personal como la maternidad, paternidad o las mismas vacaciones, entre otros. Actúa como norma base en el sentido de que, aunque reconoce los derechos y establece su sentido estricto y condiciones básicas, su desarrollo se encuentra en diversas normativas entre las que destaca 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 Social¹⁸.

El recorrido de la normativa europea descrito en el anterior apartado se ha visto extrapolado a nuestro ordenamiento jurídico nacional fruto de la membresía de España a la Unión Europea donde ha habido varios hitos respecto a la regulación normativa de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal que, a continuación, analizaremos:

- Ley 39/1999¹⁹, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Esta ley tuvo su origen en las Directivas 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1996/34/CE, de 3 de junio de 1996 anteriormente comentadas. En ella se realizan modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia. La ley destaca por el aumento del número y plazos de permisos y excedencias (hospitalización, accidente, personas mayores y enfermas, lactancia, adopción...), se permite que los padres parte del disfrute del permiso por maternidad a opción de la madre y se crea una nueva prestación económica de la seguridad social por riesgo durante el embarazo. A su vez, se adaptan las normativas de estas modificaciones en diferentes colectivos y se protege su disfrute frente al despido.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres²⁰.

¹⁸ [Ley.](#)

¹⁹ [Ley.](#)

²⁰ [Ley.](#)

Esta ley modificó buena parte de los derechos de conciliación de la vida familiar laboral y personal recogidos en el Estatuto de los Trabajadores. En ella se “integra la regulación de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral como una técnica indirecta para la consecución del principio de igualdad” (Rodríguez, 2011:237). La principal medida en esta materia fue la introducción del permiso de Paternidad como una permiso autónomo, independiente de la madre por el cual el padre puede, en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento de un menor, suspender su contrato durante 13 días ininterrumpidos en los casos generales. Asimismo, en la ley, se reconoce expresamente el derecho, en el art. 44.1, de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral ligando el mismo a la “asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”, es decir, a la corresponsabilidad.

- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Dentro de las medidas que incluía la famosa reforma laboral de 2012, se encontraban varias relativas a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, en concreto se modificaron los art. 37 y 38 del ET. En la modificación relativa al permiso de lactancia incidió en gran medida la sentencia del caso de Roca Álvarez STJUE 30 de septiembre de 2010, asunto Roca Álvarez, C-104/09²¹ que desembocó en la STSJ del País Vasco de 20 de diciembre de 2011, número 3093/2011 en la que se reconocía que el padre podía disfrutar de dicho permiso de lactancia aun cuando la madre no esté trabajando (Merino,2015). En estos dos artículos, se modificaron aspectos tales como:

- Permiso de lactancia: Reconoce el derecho como de ambos progenitores. No obstante, el permiso por lactancia solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en el caso de que ambos trabajen.
- Reducción de jornada: La reducción de jornada pasa a tener una referencia diaria, se permite su concreción mediante convenio colectivo

²¹ [Sentencia y conclusiones.](#)

- Vacaciones: El cónyuge que sufra una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural, maternidad y paternidad, cuyas vacaciones coincidan con el período de suspensión, podrá disfrutar de las mismas al finalizar dicha suspensión aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.
- Concreción horaria: Los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida familiar laboral y personal y de las necesidades de la empresa. A su vez, la empresa podrá unilateralmente modificar el 10% de la jornada de todo el año (art 34 ET).

MEDIDAS JURÍDICAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

En este apartado realizaremos un breve recorrido sobre los principales puntos de las medidas más significativas en materia de conciliación de la vida familiar, laboral y personal, de obligado cumplimiento, presentes en nuestro ordenamiento jurídico.

MATERNIDAD

Las prestaciones económicas por maternidad de la Seguridad Social (todos los Regímenes) tienen por objeto paliar la merma de ingresos que sufren los trabajadores cuando se suspende su contrato o interrumpen su actividad para disfrutar de los períodos de descanso legales obtenidos por maternidad, adopción y acogimiento.

Están reguladas en multitud de normativas²² entre las que destacan:

²² [Seguridad Social](#).

- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Artículo 45.1.d, artículo 48.4. y artículo 48 bis.)
- Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.
- Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009. (Disposición adicional sexta)
- Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.
- Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como de la jubilación parcial.
- Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- 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.

El reconocimiento del derecho viene regulado Artículo 48.4. Estatuto de los Trabajadores por el que se otorga la suspensión del contrato de trabajo en caso de maternidad, adopción y acogimiento. En base a dicho derecho, el resto de las normativas regulan las prestaciones económicas que son de aplicación en los distintos casos y colectivos objeto (Trabajadores tiempo Parcial, Autónomos...)

A continuación analizaremos brevemente las principales modalidades:

1. Maternidad biológica.

En esta prestación se **protege** la maternidad biológica, incluidos los prematuros que tengan lugar tras más de 180 días de vida fetal, con independencia de que el feto o el hijo nazcan vivo o muerto.

Serán **beneficiarios** los trabajadores por cuenta ajena o propia, incluidos los trabajadores contratados para la formación y a tiempo parcial, cualquiera que fuera su sexo, que disfruten de los períodos de descanso por maternidad legalmente establecidos, siempre que acrediten los requisitos exigidos. A su vez, si se produce el fallecimiento de la madre, con independencia de si ésta realiza o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la prestación durante el período que corresponda, siempre que acredite los requisitos exigidos

Respecto a los **requisitos**, los beneficiarios deben estar afiliados y en alta o en situación asimilada al alta y además, reunir los siguientes periodos de cotización:

- a) Si tiene menos de 21 años de edad en la fecha del parto, no se exigirá período mínimo de cotización.
- b) Si tiene cumplidos entre 21 y 26 años de edad en la fecha del parto el período mínimo de cotización exigido será de 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.
- c) Si es mayor de 26 años de edad en la fecha del el período mínimo de cotización exigido será de 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

Con carácter general, el subsidio tendrá una **duración** de 16 semanas ininterrumpidas, salvo en el caso de hospitalización, que se ampliará en determinados supuestos ente los que destacan:

- a) Si trata de un parto múltiple, se amplía en 2 semanas más por cada hijo, a partir del segundo.
- b) En el supuesto de discapacidad del hijo, cuando ésta se valore en un grado superior o igual al 33%, 2 semanas adicionales.

El período de descanso podrá ser disfrutado únicamente por la madre o, a opción de ésta, también por el otro progenitor en el caso de que ambos trabajen, sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre.

La **prestación económica** consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente, que se calcula con la base de cotización del mes anterior al inicio del descanso dividido por el número de días que corresponda (Hay especialidades en distintos colectivos como, por ejemplo, trabajadores a tiempo parcial o agrarios). En caso de parto múltiple, se concederá un subsidio especial por cada hijo, a partir del segundo, igual al que corresponda percibir por el primero, durante el período de 6 semanas inmediatamente posteriores al parto.

2. Adopción y acogimiento familiar.

En esta prestación (incluida en la de maternidad) se **protege** la adopción y el acogimiento familiar, tanto pre adoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las CCAA que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a 1 año de menores de 6 años. También se protege la adopción de menores de 18 años discapacitados (mayor 33%) y menores que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Serán **beneficiarios** los trabajadores por cuenta ajena o propia, incluidos los trabajadores contratados para la formación y a tiempo parcial, cualquiera que fuera su sexo, que disfruten de los períodos de descanso por adopción y acogimiento legalmente establecidos, siempre que acrediten los requisitos exigidos.

Respecto a los **requisitos**, los beneficiarios deben estar afiliados y en alta o en situación asimilada al alta y además reunir los siguientes periodos de cotización:

- a) Si tiene menos de 21 años de edad en la fecha del de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción no se exigirá período mínimo de cotización.

- b) Si tiene cumplidos entre 21 y 26 años de edad en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.
- c) Si es mayor de 26 años de edad en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

La **duración** son 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en:

- a) 2 semanas más por cada menor, a partir del segundo, en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples.
- b) 2 semanas adicionales, en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido, cuando aquélla se valore en un grado superior o igual al 33%.

En el caso de que ambos trabajen, los períodos de descanso se distribuirán a opción de los interesados, pudiendo disfrutarlos de forma simultánea o sucesiva, siempre que se trate de períodos ininterrumpidos y con los límites de duración establecidos. Los períodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados.

Si, una vez iniciado el efectivo disfrute falleciera el beneficiario del subsidio antes de haberlo completado, el otro adoptante o acogedor superviviente podrá hacer uso de la parte del período de descanso que restara hasta alcanzar la duración máxima. En el caso de fallecimiento del hijo adoptado o del menor acogido, no se verá reducida la duración de la prestación económica, salvo que los adoptantes o acogedores soliciten reincorporarse a su puesto de trabajo.

La **prestación económica** consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente, que se calcula con la base de cotización del mes anterior al inicio del descanso dividido por el número de días que corresponda (Hay especialidades en distintos colectivos como por ejemplo trabajadores a tiempo parcial o agrarios). En caso de adopción o acogimiento de más de un menor, se concederá un subsidio especial por cada hijo, a partir del segundo, igual al que corresponda percibir por el primero, durante el período de 6 semanas inmediatamente posteriores al parto.

3. Maternidad no contributiva

La prestación **protege** la maternidad biológica, incluidos los prematuros que tengan lugar tras más de 180 días de vida fetal, con independencia de que el feto o el hijo nazcan vivo o muerto.

Serán **beneficiarias** las trabajadoras por cuenta ajena o por cuenta propia que, en caso de parto, reúnan todos los **requisitos** establecidos para acceder a la prestación por maternidad, salvo el período de cotización exigido.

La **duración** de la prestación para la trabajadora será de 42 días naturales a contar desde el parto. Se incrementará en 14 días naturales, en los casos siguientes:

- a) Nacimiento de hijo en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición.
- b) Nacimiento de hijo en una familia monoparental.
- c) Parto múltiple.
- d) Cuando la madre o el hijo estén afectados de discapacidad en un grado igual o superior al 65%.

El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren dos o más circunstancias de las señaladas.

La **prestación económica** consiste en un subsidio, cuya cuantía diaria será igual al 100% del IPREM diario vigente en cada momento, con las siguientes salvedades (entre otras):

- a) Si la base reguladora diaria, equivalente a la que esté establecida para la prestación por IT derivada de contingencias comunes, fuese de cuantía inferior, se tomará ésta.
- b) Cuando se trate de trabajadoras a tiempo parcial, si la base reguladora diaria, resultante de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas durante el año anterior al hecho causante entre 365, fuese de cuantía inferior, se tomará ésta.

PATERNIDAD

La prestación por paternidad **protege** el derecho del trabajador a percibir un subsidio durante los días de suspensión del contrato de trabajo, o cese en la actividad, en caso de nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento.

Está regulada en multitud de normativas²³ entre las que destacan:

- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Artículo 45.1.d, artículo 48.4. y artículo 48 bis.)
- Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.
- Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009. (Disposición adicional sexta)
- Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.
- Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como de la jubilación parcial.
- Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

²³ [Seguridad Social.](#)

- 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.

Respecto a los **beneficiarios**:

- a) En caso de parto, el disfrute del descanso por paternidad corresponde en exclusiva al otro progenitor.
- b) En el supuesto de adopción o acogimiento corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados si ambos trabajan, excepto cuando uno de ellos haya disfrutado en su totalidad del permiso de maternidad en cuyo caso, el subsidio por paternidad se reconocerá en favor del otro progenitor.

En cuanto a los **requisitos**:

- a) Los beneficiarios deben estar afiliados y en alta o en situación asimilada al alta.
- b) Los beneficiarios deben tener cubierto un período de cotización de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio del período de suspensión o del permiso o, alternativamente, 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a la mencionada fecha.

El **período** máximo de duración será de hasta:

- a) 13 días ininterrumpidos, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto, adopción, acogimiento múltiples.
- b) 20 días, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa o que adquiera, por este hecho, dicha condición, o cuando en la familia existiera una persona con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento. Se ampliará en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples.
- c) 20 días, cuando el hijo nacido, adoptado o acogido tenga una discapacidad de al menos un 33 por ciento.

Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con el empresario y es compatible e independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

Hay que tener en cuenta que podrá disfrutarse la prestación desde la finalización del permiso retribuido por nacimiento del hijo, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, adopción o acogimiento, hasta que finalice el descanso por maternidad o inmediatamente después de éste, siempre que se disfrute del descanso correspondiente.

La **prestación económica** consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal por contingencias comunes.

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA NATURAL

Ambas prestaciones tienen por objeto la **protección** de los posibles riesgos que causa la actividad laboral en el desarrollo del embarazo y postparto. Son prestaciones económicas que tratan de cubrir la pérdida de rentas que se produce, durante el período de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante el período de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural.

Están reguladas principalmente en las siguientes normativas²⁴:

- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 48.5.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Artículo 26.
- 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 (Artículo 134 y ss.).
- Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como de la jubilación parcial.

²⁴ [Seguridad Social](#).

- Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

Los **beneficiarios** son las trabajadoras por cuenta ajena o propia en situación de suspensión del contrato de trabajo o de interrupción de su actividad profesional por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, que cumplan los siguientes **requisitos**:

- a) Estar afiliadas y en alta en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social
- b) Estar al corriente en el pago de las cuotas, de las que sean responsables directas
- c) Antes de optar a las prestaciones, hay que intentar el cambio del puesto de trabajo en la empresa por otro compatible con su estado, un requisito es que esto resulte técnica u objetivamente imposible o no pueda ser razonablemente exigido por motivos justificados.

Al ser prestaciones catalogadas como derivadas de riesgos profesionales, no se exige período mínimo de cotización.

En cuanto a la **duración**, en la situación de riesgo durante el embarazo el derecho a la prestación nace desde el mismo día que se inicia la suspensión del contrato de trabajo o el permiso por riesgo durante el embarazo, se abonará durante el tiempo que sea necesario para la protección de la salud de la trabajadora embarazada y/o del feto. El derecho se extinguirá, entre otras causas, por suspensión del contrato de trabajo por maternidad; por reincorporación al puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado (o por la reincorporación a su actividad por cuenta propia); por extinción del contrato de trabajo por causas legales; por interrupción del embarazo; por fallecimiento.

En la situación de riesgo durante la lactancia natural, el derecho al subsidio nace desde el mismo día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural. Hay que tener en cuenta que no procede el reconocimiento de la prestación económica de riesgo durante la lactancia en tanto no se haya extinguido el período de descanso por maternidad. Se abonará durante el período necesario para la protección de la salud de la trabajadora y/o del hijo, como máximo hasta que éste cumpla

los 9 meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación.

La **prestación económica** consiste en ambas prestaciones en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente, que será la establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.

EXCEDENCIAS

Una de las posibilidades de la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras son las excedencias. Consisten, en general, en la suspensión temporal de la actividad laboral, que se retoma en determinadas condiciones o derechos. El objeto de su adopción, y la regulación, es la que determina su tipo.

Están reguladas en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores así como en 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.

1. Excedencia voluntaria

Consiste en la suspensión temporal voluntaria de la actividad laboral sin que sea necesaria la alegación de causas especiales. Según el art 46.2 ET, es necesaria una antigüedad en la empresa de al menos un año y deben haber transcurrido más de cuatro años desde la anterior excedencia. El plazo de la excedencia tiene que estar entre cuatro meses y cinco años. Ex art 46.5 el trabajador que utilice la excedencia solo conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa, por lo que el reingreso en la empresa no sería obligatorio.

2. Excedencia forzosa

Consiste en la suspensión temporal forzosa de la actividad laboral por el ejercicio de un cargo público, el ejercicio de funciones sindicales y/o cumplimiento de un deber público. Regulada en el art 46.1 ET dispone que la misma dará derecho a la conservación

del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras el trabajador se encuentra en excedencia como perteneciente a la empresa.

3. Excedencia por cuidado de hijos o menor acogido y por cuidado de familiares

Consiste en la suspensión temporal voluntaria de la actividad laboral por cuidado de hijos menores de 3 años o menores adoptados o acogidos, tanto permanente como provisionalmente, o para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Según el art. 46.3 ET, los plazos un período de excedencia de duración no superior a tres años para el caso de hijos o menores acogidos (a contar desde la fecha del nacimiento o adopción) y de duración no superior a dos años en el caso de la excedencia por familiares.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia (que puede ser fraccionado) será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo; tras ello, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, por lo que el reingreso en la empresa es obligatorio. No obstante, cuando la familia sea numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses para familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Según el art 180 LGSS, los tres años de periodo de excedencia por cuidado de cada hijo o menor acogido tendrán la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad, asimismo esto se aplica al primer año de la excedencia por cuidado de familiares.

REDUCCIONES DE JORNADA

Las reducciones de jornada, es decir la reducción de la jornada habitual de trabajo, están reguladas en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se

aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores así como en 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. Según el artículo 37.5 del ET gozan de estos derechos los trabajadores que:

- a) Tienen a su cargo la guarda legal de un menor de 12 años.
- b) Están al cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
- c) Tienen la guarda legal de personas con discapacidad que no trabajen.
- d) Están cuidado de un menor a su cargo durante su hospitalización y tratamiento continuado, por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente.

Las reducciones de la jornada, con la reducción proporcional de salario deberán ser de, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la jornada de trabajo ordinaria, excepto para el caso de reducción por enfermedad grave que será al menos, la mitad de la jornada de trabajo ordinaria.

Las reducciones de jornada constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

A su vez, según el art 180.3 LGSS, las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor, se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

A su vez hay que decir que, para paliar los gastos que sufren los padres adscritos a la reducción de jornada por cuidado de menor con enfermedad grave, existe un **subsidio de la seguridad social**. Para ello, los padres deben trabajar ambos (solo se le reconoce a uno) y reunir los siguientes **requisitos**:

- a) Encontrarse afiliados y en alta en algún régimen del Sistema de la Seguridad Social.
- b) Acrediten el período de cotización exigido en cada caso:
 - Si son menores de 21 años en la fecha en que inicien la reducción de jornada no se exige período de cotización.
 - Si tienen cumplidos 21 años de edad y son menores de 26 en la fecha en que inicien la reducción de jornada: 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a dicha fecha o, alternativamente, 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a la fecha indicada.
 - Si tienen cumplidos 26 años en la fecha en que inicie la reducción de jornada: 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a dicha fecha o, alternativamente, 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a la fecha indicada.

La **prestación económica** consiste en un subsidio, de devengo diario mientras subsista la situación, equivalente al 100% de la base reguladora de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

PERMISOS RETRIBUIDOS

Para el estudio de estos permisos acudiremos al art 37.3 del ET que dice que el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los siguientes casos (entre otros):

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidentes o enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (si es necesario desplazamiento el plazo será de cuatro días).
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debidamente justificado (como el derecho al voto).
- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

A su vez, tanto el padre como la madre de un hijo de hasta nueve meses de edad pueden disfrutar el derecho de un **permiso retribuido por lactancia**, tanto se trate de un nacimiento, una adopción o un acogimiento, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

El mismo está regulado en el art 37.4 ET, el cual establece la duración del mismo en una hora de la jornada ordinaria de trabajo que podrán dividirla en dos fracciones de media hora (en casos de parto múltiple se aumentan proporcionalmente al número de hijos). Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o acuerdos individuales.

Por otro lado, según lo dispuesto en el art 37.4bis ET, **en los casos de hijos prematuros u hospitalizados** a continuación del parto la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

A lo largo del trabajo nos hemos ido acercando a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal desde distintos enfoques. El primero ha sido el enfoque sociológico donde aprendimos el concepto de la conciliación, su evolución sus raíces históricas, etc. En el segundo, conocimos el enfoque jurídico donde aprendimos, dada la importancia de la materia como derecho de los trabajadores, sus diferentes vertientes plasmadas en nuestro ordenamiento jurídico, principalmente en la forma de derechos y prestaciones que constituyen una base mínima legal de la materia de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de obligado cumplimiento. Por último, en este apartado, nos acercaremos a la materia desde el punto de vista empresarial en el que la conciliación ha cobrado importancia estos últimos años convirtiéndose en un punto clave de la estrategia empresarial actual.

Al hilo de (Guerra, 2007) las empresas cada vez son más conscientes de la relación entre la productividad y rentabilidad empresarial con el pleno rendimiento de los trabajadores, el cual está íntimamente ligado con la conciliación de la vida familiar, laboral y personal ya que los trabajadores rinden más cuanto más facilidades y mejor estén desarrollados todos los aspectos de su vida. De esta manera la conciliación de la vida familiar, laboral y personal se presenta como una estrategia fundamental para:

- La calidad en la gestión de los recursos humanos, ya que permite dar mejor respuesta a las necesidades de los trabajadores aumentando su satisfacción laboral.
- La integración de la política de igualdad, como ya vimos en apartados anteriores, la conciliación es un instrumento eficaz para conseguir una plantilla con igualdad de oportunidades de desarrollo.
- Para promover una mejor forma de trabajar, con un sistema más eficiente, productivo y racional.

BENEFICIOS DE LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR LABORAL Y PERSONAL

Con las políticas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal se elimina o se reducen los efectos negativos que provocan los conflictos de roles que se crean por la confrontación entre la vida laboral y la vida familiar o personal. Esto se explica debido a que “los individuos que perciben que sus empresas cuidan de su bienestar experimentan sentimientos positivos hacia la fuente de ese tratamiento beneficioso y, por tanto, incrementan su vinculación y lealtad hacia ellas” (Sánchez-Vidal et al, 2014:20). Todo ello desemboca en una serie de beneficios que, entre diferentes clasificaciones, se pueden dividir en (Guerra, 2007) (Nicuesa, 2014) (Sánchez-Vidal, Cegarra-Leiva, & Cegarra-Navarro, 2014):

BENEFICIOS PARA LA EMPRESA

La efectiva aplicación de medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal en la empresa tienen como consecuencia una serie de beneficios y efectos positivos entre los que destacan:

- **Enriquecimiento de la cultura laboral:** Al incorporar políticas de conciliación de la vida familiar, laboral, y personal se produce, como ya hemos apuntado, una mayor integración e igualdad entre géneros. Esto desemboca en un aumento de los diferentes puntos de vista presentes en la empresa y desarrolla el capital de ideas de la compañía, que es un pilar fundamental de los activos intangibles de la empresa.
- **Una mejora de la imagen y prestigio de la empresa:** Las empresas que desarrollan políticas de conciliación entre sus trabajadores se distinguen de manera positiva del resto de las compañías. Las políticas de responsabilidad social corporativa (RSC) de las empresas se han convertido actualmente en una fuente importante de ventajas competitivas, y en el ámbito de la responsabilidad social corporativa, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, es de los más importantes. Tener una imagen de empresa que favorece la conciliación, una

imagen de empresa socialmente responsable, puede transmitir la idea de que de una empresa moderna, una política de recursos humanos importante, etc.

Para las empresas podría llegar a ser rentable desarrollar las medidas de conciliación, únicamente porque con ello se estaría invirtiendo en marketing corporativo. Esta imagen corporativa puede ayudar con diferentes problemas de las empresas como retener el talento, aumentar la motivación de los empleados por la sensación de lealtad u orgullo hacia la empresa, atraer nueva clientela..., además de mejorar las relaciones con otras empresas y las administraciones públicas

- **Mejora del clima laboral y de las relaciones laborales.** Al reducir o eliminar los conflictos de roles se permite el desarrollo y promoción de los diferentes aspectos de la vida de los trabajadores lo que supone en una reducción del estrés laboral, aumenta la satisfacción de los trabajadores y, en definitiva, el clima laboral.
- **Mejora del compromiso del personal con la empresa.** Si la plantilla se encuentra satisfecha, motivada y leal a la empresa el compromiso de esta con la empresa aumenta con lo que se consigue una mayor implicación de los trabajadores y una mayor fidelidad.
- **Reducción del absentismo laboral.** Al facilitar medidas de conciliación que puedan solucionar los posibles conflictos entre los distintos apartados de la vida de los trabajadores se reduce el ausentismo laboral al facilitar poder solucionar los problemas personales o familiares sin necesidad de faltar al trabajo.
- **Reducción de los costes de reincorporación e interinidad.** Al facilitar medidas de conciliación los periodos de reincorporación y el número de bajas y excedencias se reducen, lo que supone una reducción de los costes de interinidad y de reincorporación al trabajo, debido a que no existen, o ser más cortos, los periodos de suspensión de la relación laboral, que conllevan costes como el salario de la interinidad, los costes de la recualificación profesional, etc.
- **Mayor facilidad de atraer o retener el talento.** Abandonar una empresa con una política de medidas de conciliación efectivas supone un mayor coste de oportunidad para el trabajador, lo que ayuda a retener el talento. A su vez, las

políticas de conciliación, suponen unas condiciones de trabajo más beneficiosas y, por lo tanto, atractivas lo que ayudaría en la atracción del talento.

- **Aumento de la productividad.** La mayoría de los beneficios comentados como la mayor implicación de los trabajadores o la mejora del clima y satisfacción laboral tienen como fruto un aumento de la productividad de la empresa. Además, si los trabajadores dedican su tiempo de manera más efectiva, se contienen mejores rendimientos laborales con el consecuente aumento de la productividad y calidad de los servicios laborales.

En definitiva, **se mejora la competitividad de la organización.** Al tener una mejor imagen la empresa, una mayor productividad y calidad de la empresa, un buen clima laboral, un enriquecimiento de la cultura empresarial...

BENEFICIOS PARA EL TRABAJADOR

Los beneficios de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal lo notan repercuten más en las mujeres debido a la mayor incidencia que padecen del conflicto de roles tratado en apartados anteriores. No obstante en la medida que consigamos llegar a los objetivos perseguidos con la corresponsabilidad el nivel de incidencia del conflicto de roles tendera a igualarse en ambos géneros. Como beneficios más destacados de las políticas de conciliación en la empresa mencionamos los siguientes:

- **Aumenta la satisfacción laboral y la motivación en el trabajo.** Con lo que se consigue el consecuente aumento de la productividad laboral y la implicación y satisfacción de los trabajadores con su trabajo.
- **Mayor estabilidad profesional.** Ya que los trabajadores encuentran en su trabajo sus necesidades cubiertas.
- **Mejora la Salud Laboral.** Principalmente a través de la reducción de los niveles de estrés de los trabajadores con la consecuente mejora de la estabilidad emocional.

- **Aumentan las posibilidades de desarrollo profesional.** Ya que los trabajadores no tienen por qué rechazar aspectos fundamentales de su vida para el desarrollo de faceta profesional como puede ser la maternidad o la paternidad.
- **Mayor disponibilidad del tiempo.** Que puede ser dedicado a aspectos familiares o personales lo que facilita el desarrollo, la satisfacción y la realización de la persona.

En definitiva se **mejora la calidad de vida de las personas trabajadoras**, al aumentar su disponibilidad horaria, al aumentar su satisfacción, al favorecer su desarrollo profesional...

PRÁCTICAS DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR LABORAL Y PERSONAL

Las empresas pueden poner en práctica multitud de políticas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Estas medidas son muy diferentes entre sí y en sus consecuencias, pudiéndose adoptar tanto medidas que supongan un importante esfuerzo de recursos de la empresa como medidas que apenas tengan un impacto significativo en el esfuerzo de su adopción.

Dichas políticas derivan en multitud de acciones de diferentes áreas y cada empresa de valorar cual es la más adecuada a su situación personal, lo que se consigue a través de un pleno compromiso y apoyo de la dirección de la empresa. Las empresas deben decidir qué medidas adoptar de acuerdo a sus propias características como su tamaño, el número de trabajadores, la cultura empresarial, etc.

Las medidas adoptadas deben recogerse por escrito “en el convenio colectivo o en un acuerdo de la empresa [...], y habilitar los mecanismos necesarios para garantizar el conocimiento por parte de los/as empleados/as de su existencia, así como quiénes pueden acceder a ellas y el protocolo de solicitud” (Mancomunidad la Encina, 2012:15).

En cuanto a su taxonomía, siguiendo a (Guerra, 2007) (Mancomunidad la Encina, 2012) (Nicuesa, 2014) (Sánchez-Vidal, Cegarra-Leiva, & Cegarra-Navarro, 2014), podemos clasificarlas en varias áreas:

ÁREA DE FLEXIBILIDAD EN EL TIEMPO DE TRABAJO

La flexibilidad en el tiempo de trabajo es muy importante de cara a compatibilizar el tiempo laboral de las personas con sus actividades familiares y personales. En las empresas que otorgan flexibilidad en el tiempo a sus trabajadores se permite a los trabajadores elegir el horario que mejor les convenga para obtener la conciliación deseada. La flexibilidad en el tiempo no significa una reducción en el número de horas de trabajo si no que se refiere a una mejor distribución de las mismas mejorando su efectividad tanto para la empresa como para los trabajadores. Las medidas de flexibilidad del tiempo de trabajo son especialmente beneficiosas a la hora de reducir el absentismo al contar los empleados y las empleadas con la posibilidad de elegir sus horarios para amoldarlos a sus necesidades.

Dentro de esta área podemos encontrar diferentes medidas como:

- **Horario flexible:** Mediante el cual a los trabajadores se les permite distribuir sus horas de trabajo con autonomía. Normalmente se permite esta distribución dentro de un rango de horas. Por ejemplo una empresa puede permitir distribuir a sus empleados la jornada de ocho horas entre las 6 y las 15 horas permitiendo conciliar horarios de colegios, comidas, actividades...
- **Jornada continua:** La jornada se establece de manera continua sin interrupciones que perjudiquen la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Por ejemplo una empresa permite varias una jornada partida de mañana y tarde por una continua de mañana o tarde a elección de sus trabajadores.
- **Horas anuales:** Se permite la autonomía del trabajador a la hora de distribuir parte de las horas de trabajo en cómputo anual. Por ejemplo una empresa de programación permite esta distribución de la jornada por la cual un programador puede distribuir su tiempo de manera que le permita viajar por el mundo.

- **Semanas comprimidas:** Esta medida permite a los trabajadores realizar más horas al día en alguna jornada laboral de cara a trabajar menos en otra jornada. Por ejemplo una empresa permite a sus trabajadores alargar la jornada de trabajo media hora al día entre lunes y viernes lo que les permite no tener que acudir a trabajar el viernes por la tarde.

ÁREA DE FLEXIBILIDAD ESPACIAL DEL TRABAJO

La flexibilidad en el espacio de trabajo permita que no sea necesario realizar todo el trabajo en un determinado lugar físico. Los avances de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) además de la mayor extensión del trabajo por objetivos han permitido un gran desarrollo de esta flexibilidad espacial del trabajo con lo que se evita la necesidad de acudir hasta el centro de trabajo o de viajar por motivos laborales.

Dentro de esta área podemos encontrar diferentes medidas como:

- **Teletrabajo:** Esta forma de organizar el trabajo permite a los trabajadores realizar su actividad en parte o totalmente fuera de lugar del trabajo por lo que pueden desempeñar sus tareas desde casa o desde el lugar de su elección. Un ejemplo de ello es Vodafone España²⁵ que permite a sus empleados utilizar en parte esta forma de trabajo para maximizar la flexibilidad en el trabajo.
- **Video-conferencias:** Mediante el uso de video-conferencias se evita el desplazamiento para realizar reuniones, tareas productivas, comunicaciones... Un ejemplo puede ser el de una empresa que, para evitar un largo viaje, permite sustituir una reunión en EEUU por la realización de la misma por video-conferencia.
- **E-learning:** Esta técnica permite a los trabajadores acceder a plataformas educativas y formativas por internet y la comunicación con sus tutores tanto sincrónicamente como asincrónicamente. Con ello se consigue abaratar costes de la formación profesional, evitar desplazamientos, flexibilizar sus horarios... Por ejemplo una empresa decide impartir su formación obligatoria a personal en

²⁵ [Vodafone colabora teletrabajo.](#)

situación de incapacidad temporal por internet con lo que ayudan a conciliar su estado con sus condiciones de salud actuales.

ÁREA DE MEJORA DE LOS PERMISOS LEGALES

La normativa examinada en la segunda parte del trabajo expresaba las medidas en materia de conciliación de la vida familiar, laboral y personal que tienen su plasmación en el ordenamiento jurídico y, por lo tanto, son de obligado cumplimiento por las empresas. Ahora bien, en sintonía con la idea de la responsabilidad social corporativa (RSC) y los beneficios de estas políticas anteriormente señalados, algunas empresas van más allá y deciden mejorar con coste a su cargo estas medidas legales.

Algunas de estas medidas muchas veces son insuficientes o no consiguen adaptarse a los casos individuales o no contemplan las necesidades reales de los trabajadores de una empresa específica. Estas medidas son las más costosas en términos de recursos para las empresas por lo que deben valorar los beneficios, perjuicios y los valores empresariales a la hora de adoptarlas.

Dentro de esta área podemos encontrar diferentes medidas como:

- Ampliación voluntaria del permiso de maternidad más allá de lo estipulado por la ley mediante la suspensión temporal de la relación laboral y con el abono, o no, del salario o parte del mismo.
- Ampliación voluntaria del permiso de paternidad más allá de lo estipulado por la ley, aumentando el número de días con cargo a la empresa.
- Establecimiento de un breve periodo de permiso retribuido, por ejemplo una semana, para la madre en los días inmediatamente anteriores a la fecha estimada del parto.
- Ampliación del permiso por lactancia tanto en la hora permitida (por ejemplo de una hora pasar a dos) como en su duración temporal (por ejemplo hasta el año natural).
- Aumento de los días legales de vacaciones retribuidas.
- Mejora tanto de la duración como de las condiciones de las reducciones de jornada y excedencias legalmente establecidas.

ÁREA DE SERVICIOS SOCIALES Y EXTRA SALARIALES

En esta área se integran medidas que buscan ayudar principalmente a los trabajadores con necesidades relacionadas con la dependencia (hijos, padres) y otorgarle otras series de beneficios o ventajas que, aunque no son considerados estrictamente salario, tienen como consecuencia un aumento del nivel de renta del trabajador. Una red de servicios o ayuda a los trabajadores con responsabilidades en materia de dependencia es un elemento indispensable para la satisfacción de los mismos, a su vez las medidas extra salariales aumentan el atractivo del trabajo para los trabajadores y su satisfacción laboral.

Dentro de esta área podemos encontrar medidas muy diversas como:

- Establecimiento de un servicio de guarderías en el centro de trabajo o mantener cubierta esta necesidad a través de convenios de la empresa con centros privados.
- Establecimiento de un servicio residencia de ancianos o mantener cubierta esta necesidad a través de convenios de la empresa con centros privados.
- Servicios de transporte para que los trabajadores acudan al trabajo (autobús de empresa, plataforma que permita a los trabajadores compartir vehículo...)
- Establecimiento de una cafetería, un vending, área comedor... en el centro de trabajo subvencionado en su totalidad o parte a cargo de la empresa.
- Seguros médicos, de vida, dentales... subvencionado en su totalidad o parte a cargo de la empresa.
- Centros vacacionales para los trabajadores, viajes... subvencionados en su totalidad o parte a cargo de la empresa.
- Subvenciones y ayudas familiares para el estudio, necesidades médicas, formación... subvencionados en su totalidad o parte a cargo de la empresa.
- Otros como cestas de navidad, días familiares en la empresa, fiestas por jubilación...

CONCLUSIONES

Con la realización del trabajo de fin de grado buscaba conocer el fenómeno de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal desde diferentes enfoques aplicando los conocimientos adquiridos en la realización del grado. Este objetivo se ha visto cumplido ya que, a lo largo del trabajo, hemos conocido el fenómeno de la conciliación en profundidad.

La conciliación no debe ser tratada como un problema en exclusiva de mujeres con responsabilidades y cargas familiares. Primero de todo porque es un problema de las personas, hombres y mujeres, además todos tenemos derecho a compatibilizar el trabajo con nuestra familiar y personal, es decir con nuestros hobbies, estudios o, en definitiva, nuestro tiempo personal y de ocio. El trabajo no debe ser un obstáculo para conseguir el desarrollo integral como personas.

No obstante, no podemos olvidar el fenómeno de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal tienen un marcado sesgo de género como hemos visto en apartados anteriores. La infra situación de desventaja de las mujeres respecto a los hombres, con peores trabajos y salarios y su tradicional rol de cuidado hace que sean éstas las que en mayor medida utilizan los permisos para cuidado de hijos o personas dependientes ya que tiene un menor coste de oportunidad para las familias.

En mi opinión personal, las presentes medidas de discriminación positiva hacia la mujer, deben mantenerse pero, a su vez, deben enfocarse como objetivo de la sociedad en su conjunto, y muy especialmente de los poderes públicos, el avance hacia la corresponsabilidad. Esto debe conseguirse con políticas de concienciación social especialmente en materia de educación para que, en un futuro, se logre comprender que, con independencia de los géneros, todos tenemos los mismos derechos y responsabilidades.

Desde el punto de vista normativo se ha avanzado mucho en la materia, no obstante todavía falta un hueco en las ayudas sobre la dependencia. Hay una falta de compromiso social que se manifiesta en la falta de servicios públicos, que es uno de los principales escollos de cara a la conciliación. En mi opinión, esta debería solucionarse

con el aumento de los servicios públicos como guarderías o residencias pero, hasta que sea posible, se debería aumentar y armonizar las ayudas en la materia ya que existe una aplicación muy dispar y falta de ayudas en estos sentido ya que no se trata de una competencia estatal.

Por último, desde el punto de vista empresarial, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal es un factor importantísimo que debe atenderse de cara a mejorar la productividad de las mismas empresas, ya sean públicas o privadas. La conciliación supone una ventaja competitiva para las empresas por los numerosos efectos positivos que hemos reseñado. Por otro lado mucha de estas medidas, en especial un cierto grado de flexibilidad, supone un coste cero para la empresa o uno coste que se ve ampliamente superado por sus beneficios por lo que hay que abogar por su aplicación superando, la muy extendida en España, cultura de la presencia por una cultura de un trabajo flexible, productivo convertido en un elemento satisfactorio base para nuestro desarrollo personal.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, H., Campos, A., Escrig, G., García, S., Martí, A., Ortí, M. J., . . . Sales, A. (2014). *La Conciliación de la vida laboral y familiar en la Universitat Jaume I* (II ed., Vol. Humanitats). (M. Alcañiz, Ed.) Castelló de la Plana: Publicacions de la Universitat Jaume I.
- Alcañiz, M. (2004). Conciliación entre las esferas pública y privada: ¿Hacia un nuevo modelo en el sistema de géneros? *Sociología. Problemas e prácticas*(44), 44-77.
- Bock, G. (2001). *La mujer en la historia de Europa*. Barcelona: Crítica.
- Collins, G. (2007). Cleaning and the work–life balance. *International Journal of Human Resource Management*, 18(III), 416-429.
- Feldstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A., & Waslter, S. (2002). Opportunities to work at home in the context of work-life balance. *Human Resource Management Journal*, 12(1), 55-76.
- Fundación Mujeres. (2010). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. (M. d. Igualdad, Ed.) Recuperado el 7 de abril de 2015, de la web de CCOO: http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral,_familiar_y_personal._.pdf
- Fundación Pfizer. (2014). *Estudio sobre Conciliación y Familia*. Recuperado el 9 de abril de 2015, de la Web fundación Pfizer: https://www.fundacionpfizer.org/sites/default/files/pdf/informe_final_estudio_fo_ro_debate_social_2014.pdf
- García, M. (Octubre de 2014). *La conciliación laboral y personal: estudio cualitativo en una empresa de distribución alimentaria*. Recuperado el 9 de abril de 2015, de UPCT: <http://repositorio.bib.upct.es/dspace/bitstream/10317/4274/1/tfm406.pdf>
- Guerra, M. J. (2007). *Proyecto Melkart. La conciliación de la vida laboral, familiar y personal: una estrategia que beneficia a las empresas*. (F. Mujeres, Ed.) Recuperado el 7 de abril de 2015, de <http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/3125/documento.pdf>
- Instituto Andaluz de la Mujer. (2008). Guía sobre conciliación de la vida laboral familiar y personal. Recuperado el 7 de abril de 2015, de <http://www.juntadeandalucia.es/iam/catalogo/doc/iam/2008/28429.pdf>
- Instituto de Empleo y Desarrollo Tecnológico (IEDT) Diputación Provincial de Cádiz. (2015). *Manual Básico de Corresponsabilidad*. Recuperado el 11 de abril de 2015, de tantomonta: <http://www.tantomonta.org/wp-content/uploads/2015/01/Relaciones-de-CineManual.pdf>

- Instituto Nacional de Estadística. (s.f.). *Encuesta Población Activa (EPA)*. Obtenido de INE:
http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595
- Mancomunidad la Encina. (2012). *Guía de buenas practicas, hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Recuperado el 14 de julio de 2015, de Mancoencina:
<http://www.mancoencina-sociales.com/Gu%C3%ADa%20conciliacion.pdf>
- Marín, P. (2009). La cuestión de la conciliación en España. En M. d. Martínez, *Género y conciliación de la vida familiar y laboral* (págs. 45-76). Murcia: Editum.
- Martinez, M. d., & Paterna, C. (2009). Perspectiva de Género aplicada a la Conciliación. En M. d. Martínez, *Género y conciliación de la vida familiar y laboral* (págs. 17-44). Murcia: Editum.
- Merino, I. (2015). La conciliación laboral, personal y familiar; análisis desde una doble vertiente: comunitaria y nacional. *Revista Jurídica de Castilla y León*(36). Recuperado el 17 de junio de 2015, de <http://www.jcyl.es/web/jcyl/binarios/497/306/6.-%20Irene%20Merino%20-%20Digital.pdf?blobheader=application%2Fpdf%3Bcharset%3DUTF-8&blobheadername1=Cache-Control&blobheadername2=Expires&blobheadername3=Site&blobheadervalue1=no-store%2Cno-cache%2Cmust-reval>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (s.f.). *Anuario de estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. Obtenido de empleo:
<http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/contenidos/anuario.htm>
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2014-2016). *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*. (I. d. Oportunidades, Ed.) Recuperado el 11 de abril de 2015, de Inmujer:
<http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>
- Moen, P., Kelly, E., & Huang, R. (2008). “Fit” inside the Work-Family Black Box: An Ecology of the Life Course, Cycles of Control Reframing. Recuperado el 9 de abril de 2015, de NCBI: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2757309/>
- Moreno, S. (2009). Las políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal ¿Éxito o fracaso? *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*(25), 46-50. Recuperado el 28 de abril de 2015, de dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3087826.pdf
- Nicuesa, M. (Octubre de 2014). *Conciliación laboral y familiar*. Recuperado el 11 de abril de 2015, de webconsultas: <http://www.webconsultas.com/mente-y-emociones/trabajo-y-tiempo-libre/conciliacion-laboral-y-familiar-13583>

- Organización de mujeres Intersindical y STES. (2013). *Guía de Corresponsabilidad: la corresponsabilidad también se enseña*. Recuperado el 8 de abril de 2015, de STES: http://www.stes.es/mujer/didacticos/Guia_Corresponsabilidad_STES.pdf
- Rodríguez, S. (2011). Conciliación y corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar: aspectos relevantes de su regulación y análisis de la Directiva 2010/18/UE. *Anales de la facultad de Derecho*(28), 227-249. Recuperado el 18 de mayo de 2015, de <http://publica.webs.ull.es/upload/REV%20ANALES/28-2011/11%20Rodr%C3%ADguez%20Gonz%C3%A1lez.pdf>
- Sánchez-Vidal, M. E., Cegarra-Leiva, D., & Cegarra-Navarro, J. G. (2011). ¿Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en la empresa? *Universia Business Review*(29), 100-115. Recuperado el 9 de abril de 2015, de redalyc: <http://www.redalyc.org/pdf/433/43317992006.pdf>
- Sánchez-Vidal, M. E., Cegarra-Leiva, D., & Cegarra-Navarro, J. G. (2014). *Conciliación en la PYME: Una ventaja competitiva*. (U. P. Cartagena, Ed.) Recuperado el 10 de abril de 2015, de 110: http://w110.bcn.cat/UsosDelTemps/Continguts/Documents/Lab-Temps/LabTemps-Estudis/Documents/guia_conciliacion_en_pymes.pdf
- UGT Castilla y León. (2014). *Guía de consultas más frecuentes sobre Derechos de Conciliación*. (U. -C. León, Ed.) Recuperado el 8 de abril de 2015, de Igualdad, UGTCYL: http://www.igualdad.ugtcl.es/wp-content/uploads/2014/09/UGT_GUIA-CONCILIACION.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Evolución de la tasa de actividad por género en España entre los años 2007-2014

	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres
2014T4	65,95	53,90	2010T4	67,76	53,01
2014T3	66,02	53,35	2010T3	68,35	52,68
2014T2	65,86	53,71	2010T2	68,46	52,65
2014T1	65,48	53,75	2010T1	68,02	52,45
2013T4	66,05	53,96	2009T4	68,16	52,12
2013T3	66,61	53,78	2009T3	68,43	51,96
2013T2	66,32	53,96	2009T2	68,88	52,01
2013T1	66,57	54,07	2009T1	69,11	51,95
2012T4	66,72	54,03	2008T4	69,21	51,78
2012T3	67,37	54,02	2008T3	69,83	50,95
2012T2	67,32	53,97	2008T2	69,71	50,75
2012T1	66,99	53,91	2008T1	69,42	50,25
2011T4	67,42	53,44	2007T4	69,34	49,94
2011T3	67,77	53,40	2007T3	69,74	49,61
2011T2	67,55	53,60	2007T2	69,48	49,34
2011T1	67,50	53,10	2007T1	69,04	49,13

Anexo 2. Evolución de las excedencias por cuidado de hijos por género en España entre los años 2005-2013

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<i>Ambos progenitores</i>	28.403	31.275	34.816	37.771	33.942	34.812	34.128	29.651	28.038
<i>Madres</i>	27.457	30.052	33.335	36.300	32.549	33.239	32.599	28.163	26.497
<i>Padres</i>	946	1.223	1.481	1.471	1.393	1.573	1.529	1.488	1.541
<i>% Madres</i>	96,67	96,09	95,75	96,11	95,90	95,48	95,52	94,98	94,50
<i>% Padres</i>	3,33	3,91	4,25	3,89	4,10	4,52	4,48	5,02	5,50

Anexo 3. Evolución de las excedencias por cuidados de familiares por género en España entre los años 2005-2013

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<i>% Mujeres</i>	84,42	84,89	84,39	84,46	85,51	84,89	85,07	85,67	85,22
<i>Ambos sexos</i>	3.332	3.930	5.421	5.664	5.302	6.136	6.202	6.122	6.692
<i>Mujeres</i>	2.813	3.336	4.575	4.784	4.534	5.209	5.276	5.245	5.703
<i>Varones</i>	519	594	846	880	768	927	926	877	989