



**TRABAJO FIN DE GRADO**  
**GRADO EN RECURSOS HUMANOS Y RELACIONES LABORALES**  
**CURSO ACADÉMICO 2023-2024**  
**CONVOCATORIA ...**

**LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR:**  
**NUEVAS TENDENCIAS**

AUTOR(A): Cao Romero Sandra

DNI: 50566875H

TUTOR(A): Nuño Gómez, Laura

En Madrid, a 23 de octubre de 2024

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	3
I. Contextualización y justificación del estudio.....	3
II. Objetivos de la investigación .....	4
MARCO TEÓRICO .....	5
I. Definición del concepto “conciliación de la vida laboral y familiar” .....	5
1. Permisos retribuidos .....	6
1.1. Permiso por maternidad .....	6
1.2. Permiso de paternidad.....	7
1.3. Permiso de lactancia .....	8
2. Permisos no retribuidos .....	9
2.1. Excedencias.....	9
2.2. Reducción de jornada.....	10
II. Evolución histórica de la conciliación .....	11
1. Marco jurídico español: primeros avances .....	13
III. Importancia de la conciliación en la actualidad .....	15
FACTORES POTENCIADORES DE NUEVAS TENDENCIAS DE CONCILIACIÓN.....	16
I. Cambios demográficos y sociales .....	16
II. Impacto de la tecnología y digitalización en las políticas de conciliación laboral y familiar.....	18
III. Nuevas demandas y expectativas de los trabajadores .....	19
IV. Políticas de conciliación en la Unión Europea.....	20
POLÍTICAS Y PROGRAMAS DE CONCILIACIÓN INNOVADORES.....	24
I. Jornada laboral de 4 días .....	24
II. Jornada intensiva .....	25
III. Subsidio infantil .....	27
IV. Guarderías en el trabajo y centros educativos públicos .....	29
IMPACTO DE LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL EN EL BIENESTAR INFANTIL .....	31
I. Cambios en el modelo familiar .....	32
II. Efectos de la conciliación de la vida familiar y laboral en el bienestar físico y emocional de los niños y adolescentes .....	33
III. Efectos de la falta de conciliación laboral y familiar en el rendimiento escolar.....	34
IV. Efectos sobre su relación con la tecnología .....	35
CONCLUSIONES .....	36
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	39

## INTRODUCCIÓN

### I. Contextualización y justificación del estudio

La conciliación de la vida laboral y familiar ha adquirido gran importancia en las últimas décadas tras diversos cambios sociodemográficos y económicos que han sufrido las sociedades de todo el planeta. Las demandas laborales han aumentado a la par que las responsabilidades familiares, por lo que gran parte de la población se ve obligada a encontrar un equilibrio para poder enfrentar ambas realidades de la forma más adecuada posible.

Este Trabajo de Fin de Grado tiene como objeto mostrar la realidad actual y las nuevas tendencias a las que se pueden sucumbir para poder compaginar una vida laboral exitosa y un área familiar gratificante, además de explorar las distintas formas en que las personas y empresas materializan estos cambios.

En los últimos años se han presenciado numerosas transformaciones en las dinámicas familiares, y en el entorno laboral, tales como la evolución demográfica, los avances tecnológicos y las nuevas expectativas de los trabajadores. La sociedad actual no se conforma con una conciliación tradicional que se enfoque únicamente en el papel de la mujer, sino que busca la adaptación de este concepto al escenario contemporáneo, de forma que exista una inclusión real por parte de todos los miembros de la familia en el cuidado de los hijos o dependientes.

Por estos motivos, han surgido novedosas formas de trabajo y políticas de conciliación que buscan satisfacer las necesidades de los empleados. Se analizarán nuevas tendencias que están apareciendo progresivamente e imponiéndose en gran parte de empresas, y se conocerán los factores que impulsan el establecimiento de estas.

Encontrar un equilibrio entre las esferas laborales y familiares supone un reto para la mayoría de las personas, ya que en ocasiones deben elegir una de ellas en la que centrar todos sus esfuerzos sin poder prestar la suficiente atención a la otra. Esto origina un conflicto en el individuo, ya que se ve obligado a priorizar, aun queriendo dedicarse a ambas.

Esto conlleva tener que decidir entre una de ellas, ya sea trabajando en un puesto que no les gusta o no pudiendo crecer profesionalmente, o bien, retrasando el momento de tener hijos o renunciando directamente a tenerlos.

La edad en que las mujeres españolas tienen su primer hijo ha aumentado notablemente en las últimas décadas, alcanzando los 32 años de media en el año 2021, según los datos del Instituto Nacional de Estadística. A su vez, esto se ha reflejado en el comportamiento de las mujeres extranjeras residentes en España, que, cada vez son más tardías a la hora de tener hijos.

Si anteriormente tenían hijos a una edad algo más temprana que las españolas, en el año 2021 se observaba que la edad media en la que tenían su primer hijo había aumentado hasta los 28 años (INE - Instituto Nacional de Estadística, 2021)

Estos datos implican una disminución de la natalidad, que provoca un progresivo envejecimiento demográfico de la sociedad, y como consecuencia se está comenzando a vivir una crisis en el estado del bienestar, tal y como se entendía hasta ahora. Habitualmente se analiza cómo se podrían adaptar estos cambios al sistema de seguridad social vigente, ya que está sufriendo graves consecuencias referidas a la falta de trabajadores jóvenes y adultos en comparación con las personas de mayor edad que reciben pensiones de jubilación, entre otras.

El punto está en mejorar las condiciones de los trabajadores para que no tengan que prescindir de una de las facetas de su vida, sino que puedan compaginarlas mediante medidas de conciliación que supongan verdaderos beneficios y estabilidad a medio y largo plazo. En esta investigación se analizarán nuevas tendencias surgidas en los últimos años tales como el teletrabajo, la flexibilidad horaria, las guarderías en empresa, los cheques guardería o el coaching para futuros padres.

Todas estas iniciativas pueden mejorar notablemente la motivación de los empleados, frenando su incertidumbre, ya que muchas veces sienten que tener un hijo se vuelve una carga para la empresa porque va a suponer períodos de baja, pedir días u horas para realizar ciertas actividades con sus hijos o atender emergencias.

En realidad, tener un hijo debería suponer una alegría a nivel social y laboral, ya que para muchas personas significa cumplir un sueño y además nace un niño que próximamente será un adulto y podrá apoyar económicamente con su trabajo a todos los nuevos pensionistas. Por este motivo, las empresas deben incentivar la conciliación y mostrar su interés a lo largo del proceso, tanto durante el embarazo como durante la crianza del hijo.

Por otra parte, se atenderán a las políticas de conciliación de otros países vecinos de la Unión Europea, donde se aportarán nuevas ideas y conceptos que pueden ser de utilidad en España para una mejora en todos los sectores, especialmente en el económico y social.

A su vez, se dará voz a organizaciones y expertos sobre cómo afecta la falta de conciliación actual a los menores y adolescentes, cuyos padres pasan largos periodos de tiempo en el centro de trabajo y no tienen tiempo para brindarles toda la atención que requieren.

## **II. Objetivos de la investigación**

El objetivo general de la investigación es demostrar que existen nuevas formas de trabajo, que de ser aplicadas en las empresas y teniendo en cuenta el puesto de trabajo, pueden facilitar la conciliación a las personas trabajadoras.

Los objetivos específicos son:

- Conocer los cambios en la estructura social y familiar que producen una demanda de conciliación en los hogares españoles.
- Descubrir las nuevas tendencias laborales surgidas en los últimos años y cómo se implantan en las empresas.
- Investigar en qué medida estas políticas afectan al comportamiento de los empleados y cómo benefician a la reputación de las empresas.
- Reconocer en qué medida afecta la falta de conciliación a las nuevas generaciones, especialmente niños y adolescentes.

## MARCO TEÓRICO

### **I. Definición del concepto “conciliación de la vida laboral y familiar”**

La conciliación de la vida familiar y laboral es un concepto relativamente reciente ya que apareció debido a los cambios sociales de las últimas décadas históricas.

Consiste en el conjunto de políticas instauradas en cada empresa para fomentar un balance entre la carrera profesional de sus trabajadores y su vida personal, respetando siempre la normativa vigente, y en todo caso mejorándola en la medida de lo posible.

Su aparición tiene como base la búsqueda de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, equiparando sus oportunidades, de forma que no sean siempre las mujeres las que tienen que renunciar a su trayectoria laboral para poderse hacerse cargo de sus familias.

Las empresas están evolucionando en sus prácticas empresariales para poder fomentar medidas conciliadoras que beneficien la satisfacción de sus trabajadores, produciendo una mayor retención del valor de sus trabajadores. Además, estas políticas benefician su propia imagen de marca ya que generan más atracción ante el ojo externo.

La conciliación laboral queda recogida en la normativa española aplicable a través del Capítulo II, sección 5º del Estatuto de los Trabajadores, donde se nombran detalles relacionados con las vacaciones, permisos, excedencia o reducciones.

A su vez, es de aplicación el Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Reúne varias medidas que modifican las principales normas del Estatuto de los Trabajadores, el Estatuto Básico del Empleado Público, el Estatuto del Trabajo Autónomo y la LGSS.

Esta legislación marca los pilares de la conciliación laboral, pero no excluye de que cada empresa implante las políticas que crea más beneficiosas para sus empleados a través de la elaboración de convenios colectivos o acuerdos.

La normativa concede una serie de derechos a los que pueden acceder todos los trabajadores.

## **1. Permisos retribuidos**

### **1.1. Permiso por maternidad**

El permiso por maternidad se atribuye a las trabajadoras después de dar a luz a un hijo, o en caso de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción. Durante el tiempo que la trabajadora se encuentra de baja su contrato de trabajo se suspende de forma temporal para que tenga completa disponibilidad de cuidar a su hijo.

Se trata de un permiso remunerado, ya que comprende 16 semanas durante las cuales se obtiene un subsidio, gestionado por la Seguridad Social, destinado a suplir la falta de las ganancias habituales. Al ser un derecho individual solo puede disfrutarlo la madre, y en ningún caso puede transmitírsele al otro progenitor.

La duración del permiso de maternidad es de 16 semanas, de las cuales, la persona deberá disfrutar de las 6 primeras semanas de manera ininterrumpida, tras el nacimiento del hijo. El resto de las semanas se podrán distribuir a su preferencia según sus necesidades. Además, cuando se trate de madres biológicas, podrá disfrutar de hasta 4 semanas de este permiso antes del parto.

Las 6 primeras semanas deben disfrutarse a jornada completa, mientras que el resto pueden hacerse a jornada parcial o completa en función de lo que acuerden la trabajadora y la empresa. Las 10 semanas posteriores pueden disfrutarse de forma continuada o interrumpida, ya sea de forma independiente o continuada hasta que el menor tenga 12 meses.

Para recibir esta prestación la madre debe comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, como prefiere distribuir las semanas que le son otorgadas.

Además, hay que tener en cuenta otros supuestos por los que se amplían las semanas de permiso:

- En caso de parto múltiple se ampliará el permiso una semana más por cada hijo, a partir del primero. Sucederá lo mismo para adopciones o acogimientos múltiples.
- Si el menor cuenta con una discapacidad el permiso también se ampliará una semana más.
- Si el parto es prematuro y el recién nacido necesita estar hospitalizado durante un periodo superior a 7 días se ampliará en función de los días que el hijo esté ingresado en el hospital. Como máximo se podrá ampliar 13 semanas más.

Para acceder a la prestación por maternidad y a la baja por maternidad la trabajadora debe estar sujeta a una serie de requisitos. En primer lugar, la trabajadora debe realizar su actividad bien por cuenta ajena, prestando sus servicios a la empresa contratante, o bien por cuenta propia, estando registrada como autónoma.

Se obtiene en 2 casos distintos:

- Por el nacimiento de un hijo. Comprenderá desde el momento del parto hasta el cuidado del hijo, siendo posible su ampliación hasta que este tenga 12 meses.
- Por adopción, guarda o acogimiento de menores hasta los 6 años, o bien cuando estos menores tengan entre 6 y 18 años y una discapacidad de un grado del 33% o superior. Cuando se trate de acogimiento el menor deberá establecerse en el hogar al menos más de un año. En estos casos, se podrá disfrutar del permiso de maternidad siempre que se obtenga la resolución judicial.

Los requisitos necesarios para acceder a este derecho son los siguientes:

- La trabajadora debe estar afiliada y dada de alta en la Seguridad Social, o bien se encuentre en situación asimilada al alta.
- Además, se deben reunir unos periodos mínimos de cotización: si la mujer es menor de 21 años no se exige periodo mínimo; si tiene entre 21 y 26 años debe haber cotizado al menos 90 días en los últimos 7 años anteriores al día en que inicia el permiso de maternidad, o 180 días distribuidos a lo largo de toda su vida laboral; si tiene más de 26 años debe haber cotizado 90 días en los últimos 7 años, o bien 360 días en toda su vida laboral.

Durante el permiso de maternidad se cobra la retribución al 100% y está exento de pago del IRPF, al igual que ocurre en el permiso de paternidad que será visto a continuación. El Instituto Nacional de Seguridad Social es el órgano encargado de pagar dichos salarios.

## 1.2. Permiso de paternidad

El permiso de paternidad es un derecho que se otorga a los trabajadores cuando tienen que interrumpir su actividad laboral por el nacimiento o adopción de un hijo. Este permiso ha ido evolucionando a lo largo de los años para intentar equiparar el cuidado de los menores entre hombres y mujeres, por lo que se ha ido ampliando cada vez más.

La baja por paternidad se regula en el Real Decreto-ley 6/2019 que establece la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en el ámbito de bajas por paternidad y maternidad, de forma su duración fue prolongada en el año 2021. Además, se prevé que la Ley de Familias amplíe el periodo de baja hasta los 6 meses.

Actualmente, su duración es de 16 semanas, de las cuáles 6 deben disfrutarse inmediatamente tras el nacimiento del menor y a jornada completa, mientras que los 10 sobrantes pueden disponerse en cualquier momento dentro de los 12 meses siguientes al nacimiento de forma interrumpida, por lo que no es necesaria que sean continuas y pueden ser a jornada parcial. El objetivo es que ambos progenitores puedan organizarse sucesivamente para cuidar al hijo durante su primer año de vida.

Para gestionar la distribución de las semanas de permiso debe comunicarse la situación a la empresa con 15 días de antelación, por norma general, salvo que el convenio colectivo acuerde un periodo distinto, La solicitud en Seguridad Social para acceder al permiso se puede hacer desde el día del nacimiento.

Al igual que en el permiso de maternidad, las semanas pueden ampliarse en caso de parto o adopción múltiples, hospitalización del menor y discapacidad del hijo nacido. Además, son intransferibles, de forma que si no se disfruta de las 10 semanas obligatorias estas no pueden ser cedidas a la madre y se perderían.

Para acceder a este permiso existen una serie de requisitos de cotización. Si el padre es menor de 21 años no se exigirán años de cotización; si tiene entre 21 y 25 años debe haber cotizado al menos 90 días en los últimos 7 años o al menos 180 días en total; si es mayor de 26 años deberá haber cotizado al menos 180 días en los últimos 7 años o 360 días en total.

### 1.3. Permiso de lactancia

El permiso de lactancia, también conocido como permiso para el cuidado del hijo lactante, se recoge en el artículo 37,4 del Estatuto de los Trabajadores. Dispone que las personas trabajadoras que hayan tenido un hijo, ya sea por nacimiento o adopción, pueden ausentarse del puesto de trabajo durante 1 hora al día, que puede ser dividida en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que cumpla 9 meses. Al igual, que, en los permisos vistos anteriormente, se puede ampliar cuando se trate de nacimientos o adopciones múltiples.

Tras la última modificación del Estatuto de los Trabajadores, se amplió la duración de este permiso hasta 28 días consecutivos. Además, el periodo de disfrute puede ser ampliado hasta 12 meses con una reducción proporcional del salario a partir de los nueve meses.

Puede ser disfrutado tanto por la madre como por el padre, con el objetivo de que ambos progenitores puedan responsabilizarse del cuidado del menor de igual forma, y no recaiga sobre uno de los dos todo el peso de los cuidados.

Este permiso puede ser utilizado de distinta forma en función de las necesidades de los progenitores y siempre y cuando se comunique de forma eficaz a la empresa.

- Una hora diaria, como norma general.
- Una hora diaria dividida en dos medias horas.
- Permiso de salida de media hora antes, que debe ser pactado con la empresa.
- Permiso acumulado, caso en el que debe indicarse la fecha de inicio y fin teniendo en cuenta la fecha de finalización del permiso de paternidad o maternidad.

### 1.4. Vacaciones

Las vacaciones son un derecho que poseen todas las personas trabajadoras, independientemente de si tienen hijos o no. En el Estatuto de los Trabajadores se recoge que por cada mes trabajado se generan 2,5 días de vacaciones, aunque estos días pueden ampliarse, y nunca reducirse, en el convenio colectivo de aplicación.

Aunque normalmente la elección de las vacaciones depende, por norma general, de la antigüedad en la empresa, si es cierto que en ciertas organizaciones el convenio beneficia a los trabajadores que son padres debido a los problemas organizativos que presentan las vacaciones escolares.

## 2. Permisos no retribuidos

### 2.1. Excedencias

Las excedencias son periodos temporales en los cuales el trabajador cesa la actividad laboral con el objetivo de dedicarse a otros proyectos distintos del que realizaba habitualmente. Es un derecho de los trabajadores para suspender su contrato de trabajo sin que por ello se pierda el puesto, antigüedad, salario y condiciones que tenían cuando retomen sus actividades tras finalizar la excedencia, salvo cuando esta sea voluntaria.

Los trabajadores pueden solicitar una excedencia sin perjuicio de que la empresa se oponga ya que el Estatuto de los Trabajadores lo regula en su artículo 46. La empresa tampoco puede despedir a un trabajador por este motivo ya que sería gravemente sancionada.

Durante el periodo de excedencia se suspende el trabajo por circunstancias sobrevenidas en el entorno personal, laboral o familiar del trabajador, o por cuestiones legales. El empleado no recibe un despido ni el finiquito, ya que es una figura jurídica distinta del despido.

Se diferencian entre forzosas o voluntarias según el motivo por el que se solicite la excedencia.

La excedencia forzosa tiene lugar cuando el trabajador va a desempeñar un cargo público o sindical, de forma que su compatibilización con el trabajo actual resulta inviable. Para regresar a la empresa debe avisar con un mes de antelación desde que finaliza sus labores en dicho cargo público. Cuando se trata de una excedencia forzosa la empresa debe conservar obligatoriamente el lugar de trabajo y la antigüedad dentro de la empresa.

El trabajador se ve obligado a dejar su trabajo para realizar funciones de carácter público, debido a que es incompatible realizar funciones laborales y funciones públicas de forma simultánea.

La excedencia voluntaria es aquella que solicita el propio trabajador por un motivo distinto al citado anteriormente. Las razones son personales y el trabajador no tiene deber de expresarlas a la empresa, ya que se consideran privadas.

Cuando la excedencia se debe a un interés particular no se le reconoce el derecho a reserva del puesto de trabajo, a excepción de los funcionarios públicos. El derecho del trabajador es a una preferencia de ingreso si hay una vacante similar en la misma categoría de funciones.

Para poder solicitar una excedencia voluntaria se debe contar con una antigüedad de al menos 5 años y la duración de esta puede ser de mínimo cuatro meses hasta máximo cinco años.

No se puede solicitar la excedencia voluntaria y a la vez la prestación por desempleo, por eso se considera un permiso no retribuido que no genera ingreso alguno al trabajador, solamente el derecho de suspensión de la relación laboral durante un tiempo determinado.

Gran parte de los trabajadores que hacen uso de este tipo de excedencias suele ser porque van a cambiarse de trabajo a otra empresa y quieren tener la opción de regresar a su trabajo si no saliese bien, o generalmente porque quieren dedicarse completamente durante un tiempo al cuidado de un menor.

En ese sentido se contempla la opción de excedencia laboral por cuidado de hijos o familiares que se regula en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores. Es un derecho de todos los trabajadores, independientemente de su género, para interrumpir el contrato hasta que finalice el periodo deseado que producirá una reincorporación en la empresa.

Este derecho se genera tras el nacimiento, adopción o guarda de un menor, o en los casos en que un familiar precise de cuidados permanentes por parte del trabajador. La duración dependerá tanto de la legislación como de lo establecido en el convenio colectivo. Puede llegar a extenderse hasta que el menor cumpla 3 años. Para acceder a este derecho no se necesita un periodo de antigüedad mínimo en la empresa, únicamente habría que presentar los documentos acreditativos de que el menor o el familiar dependen del trabajador por razones de edad, accidente o enfermedad.

Cuando el empleado lo decida puede volver a reincorporarse a su puesto de trabajo aunque no haya alcanzado el tiempo que solicitó inicialmente, siempre y cuando presente una solicitud de reincorporación.

La empresa debe liquidar el periodo de trabajo hasta ese momento, pagar al trabajador lo devengado, incluyendo el mes de trabajo, las vacaciones y las horas extras realizadas, con el fin de abonar las cantidades pendientes por si acaso el trabajador no regresase a la organización en un futuro.

## 2.2. Reducción de jornada

La reducción de jornada laboral se contempla en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores y recoge el derecho de las personas trabajadoras a solicitar una reducción de su jornada de trabajo para conciliar su vida laboral y familiar. Es una solicitud que realiza el trabajador a la empresa, y debe ser razonada y proporcionada.

Tanto el padre como la madre pueden solicitar una reducción de jornada hasta que el hijo o los hijos cumplan 12 años.

La reducción de jornada conlleva una disminución del tiempo de trabajo de al menos un octavo y de un máximo de la mitad, con la reducción económica proporcional del salario.

La jornada reducida de trabajo puede deberse a varios motivos:

- Cuidado de hijos menores hasta que estos cumplan 12 años.
- Cuidado de familiares hasta 2° grado de consanguinidad, por motivos de edad, enfermedad o accidente que requiera de cuidados de un tercero para poder desarrollar las tareas básicas de la vida.
- Cuidado de un hijo hasta que cumpla 18 años que necesite atención hospitalaria permanente.

## **II. Evolución histórica de la conciliación**

El concepto de conciliación laboral y familiar surge hace relativamente poco con la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Con anterioridad a este hecho, el papel del cuidado de los hijos, mayores y familiares dependientes recaía sobre la mujer.

La introducción de la mujer en el aspecto laboral, el envejecimiento de la población, la proliferación de hogares monoparentales y las crisis económicas que se han desencadenado en las últimas décadas han potenciado la creación de medidas conciliadoras que permitan encontrar un equilibrio entre el aspecto laboral y el cuidado del hogar.

Para entender el concepto de conciliación es necesario hacer referencia a la división sexual del trabajo, es decir, a la forma en que el trabajo se organiza en base al género. Ser hombre o mujer va acompañado de una serie de estereotipos programados socialmente durante décadas, por lo que es complicado modificar los comportamientos que llevan realizándose durante los primeros tiempos de la historia.

Dicha división se hizo más notable a principios del siglo XIX, ya que el auge de la industrialización definió claramente qué espacios le correspondían a cada sujeto. En el caso de los hombres su destino era dedicarse a la producción y llevar ingresos al hogar. En el caso de las mujeres su papel se desplazó al hogar, siendo las encargadas de gestionar todo lo referido al cuidado doméstico y a la crianza de los hijos (Abasolo & Montero , 2012).

A lo largo de la historia, la mujer no ha sido la principal sustentadora del hogar, en términos económicos, pero sí se podría considerar que su papel ha sido crucial para que la economía continuará con su flujo, ya que hasta hace relativamente pocos años nadie se preocupaba por quién iba a encargarse del cuidado de los hijos, se daba por hecho que se encargaría su progenitora (Amorós, 1995).

Esto prevalecía que existiera una jerarquía definida entre hombres y mujeres, siendo el hombre el eslabón superior, teniendo en cuenta que su valor tanto social como económico era más alto que el de las mujeres, ya que estas se encontraban relegadas al ámbito privado y doméstico, y por lo tanto, eran situadas en un segundo plano social (Amorós, 1995).

No fue hasta el siglo XIX que se empezó a hacer eco de las primeras voces feministas, las cuáles formadas por colectivos de mujeres defendían una igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, proponían la transformación de los roles tradicionales de género (Offen, 1991).

A su vez, se tuvieron que enfrentar a retractores que defendían los valores de la familia tradicional y el hogar. Durante estos años, la mujer aun debía pedir permiso a su marido para realizar cualquier contrato. Ni hablar del derecho a voto, que en esta época únicamente le correspondía a ellos. Y mucho menos trabajar. Solo podían trabajar con la autorización de su marido o del familiar masculino más cercano, y exclusivamente en trabajos considerados como “femeninos”, por ejemplo, maestras, enfermeras...

El modelo que ha existido mayoritariamente en la historia es el conocido como “male breadwinner”, que viene a significar que el hombre es el encargado de traer el pan a la casa y por tanto conseguir una remuneración económica. Por tanto, el papel de las mujeres se supone que no genera activos en la economía y que genuinamente por el hecho de haber nacido mujer deben ser perfectas madres y esposas y desear centrar toda su vida en este ámbito, dejando atrás los posibles sueños u objetivos que puedan tener.

En el caso de España hay que tener en cuenta el pensamiento religioso que predominaba en la época. Las esferas sociales estaban dirigidas por la Iglesia Católica. Dicho organismo marcaba la mentalidad clerical y antifeminista de la población, siendo el ideal de mujer perfecta una persona sumisa, dedicada a su familia, y en especial a su marido, incluso por encima de sus propios hijos.

En 1930 la población asalariada femenina rozaba el 9% de la población total femenina según el censo total de dicho año. Pero dichas cifras no tenían en cuenta a las mujeres que se dedicaban al campo, sector económico predominante durante estos años. Las trabajadoras del campo no se consideraban plenas trabajadoras, sino que se entendía que simplemente “echaban una mano” a sus maridos como parte de sus obligaciones domésticas. Además, cabe destacar el alto analfabetismo femenino de la época que llegaba a rozar casi el 60%, traducándose en mujeres que no sabían leer ni escribir porque no habían tenido la oportunidad de acudir a la escuela y desde pequeñas se les había formado para aprender las tareas del hogar y el correcto cuidado familiar (Illion, 2002, citado por Yusta, 2006, pág. 106).

El 14 de abril de 1931 se proclama la Segunda República Española, hecho que marcó un antes y un después en cuanto a derechos de la población femenina. El resto de países europeos se veían sumergidos en políticas autoritarias que reforzaban los cánones de género, pero España se encontraba en pleno surgimiento de políticas reformistas, dando voz a organizaciones femeninas de izquierdas que abogaban por una reestructuración social que brindara a las mujeres libertad de decisión.

De esta forma, pocos meses antes de que comenzase la Guerra Civil Española, se creó la organización denominada “Mujeres Libres” que pretendía romper con la “triple esclavitud” en la que vivían las mujeres de la época: esclavitud de mujer, esclavitud de productora y esclavitud de ignorancia.

Pero estos pocos avances se vieron tornados el día 18 de julio de 1936, fecha en que el general Francisco Franco realizó un levantamiento que detonó en 3 años de guerra civil en España.

Durante la Guerra Civil se hizo popular el lema “los hombres al frente y las mujeres al trabajo”. Esto suponía una oportunidad para romper las barreras que existían anteriormente. Era el momento de que las mujeres tomaran las riendas de la economía y pudiesen tomar lugar en el mercado de trabajo.

Aun así, no se consiguió una verdadera introducción de la mujer en las fuerzas de trabajo, ya que era un número poco elevado las que se dedicaban a trabajar en las fábricas e industrias de munición. La mayoría sustituyeron a sus maridos en empleos agrarios mientras debían ejercer a su vez el papel de amas de casa. Por otra parte, aún se apreciaba que estas mujeres realizaban trabajos típicamente femeninos durante la Guerra Civil siendo las encargadas de auxiliar a los heridos y prestar sus servicios en colegios, hospitales o comedores (Hurtado, 2005).

Una vez finalizó la guerra, España entró en una dictadura militar que duró casi 40 años y volvió a desplazar a la mujer a la esfera doméstica. Esta etapa se caracterizaba por ensalzar los valores tradicionales de Iglesia y la familia. El pensamiento típico era que la mujer debía subordinarse a las decisiones de su marido y atenderlo en cuánto él solicitara. Existía la creencia de que la misión principal de la mujer era tener hijos y por este motivo se incentivaba la natalidad concediendo subsidios a partir del nacimiento del segundo hijo o la mejora en la remuneración del trabajador que se case con una mujer trabajadora y este deje de serlo para atender el hogar. Para evitar el paro de los trabajadores masculinos se limitaban a destinar a las mujeres a trabajos típicamente feminizados, de forma que se les seguía trasladando a una esfera secundaria.

Debido a toda la discriminación sufrida por las mujeres a lo largo de la historia hay que hacer hincapié en el marco jurídico español durante las décadas citadas anteriormente.

#### 1. Marco jurídico español: primeros avances

Una de las primeras leyes que supuso un progreso en los derechos de las mujeres trabajadoras fue la Ley Dato de 13 de marzo de 1900 que recogía la prohibición de trabajar durante las 3 semanas próximas al parto y la reserva del puesto de trabajo durante ese periodo. Aun así, el salario quedaba suspendido durante este periodo por lo que muchas trabajadoras seguían acudiendo a su puesto de trabajo para ganar algo de dinero. Se podría considerar esta ley como la originaria del actual derecho a la baja de maternidad y a la reserva de puesto, aunque con matices poco favorables para la trabajadora.

En 1919, tras la creación de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) se originó en España el primer Subsidio de Maternidad en 1923. Recogía que las mujeres trabajadoras tenían derecho al cobro de 50 pesetas en el momento posterior al parto. Para acreditar esta situación debían informar al Instituto Nacional de Previsión de Madrid o en las Cajas colaboradoras del retiro ubicadas en muchos puntos de España. Este subsidio se modificó en 1931 para producir más mejoras y pasó a denominarse Seguro de Maternidad.

Con el establecimiento de la dictadura franquista estos derechos fueron suprimidos y el papel de la mujer quedó relegado a la decisión del hombre, como se ha visto en el apartado anterior. Se retomó el Código Civil de 1889 dando una vuelta a los ideales de épocas pasadas y borrando todos los progresos conseguidos durante la república.

El Fuero del Trabajo de 1938 fue una de las leyes laborales más importantes de este momento. Recogía disposiciones muy controvertidas como que la mujer pertenecía al hombre

tanto natural como legalmente. De esta forma establecía que la mujer únicamente podría realizar trabajos a domicilio, y de esta forma la liberaba de los talleres y de las fábricas. Según los valores de ciertos sectores de la población, estas medidas suponían un “favor” a la población femenina ya que así no tendrían que trabajar y podían dedicarse en cuerpo y alma a las labores de su hogar. Pero la voz de las mujeres no era escuchada durante esta etapa y habría que conocer la opinión de ellas, ya que no todas estarían de acuerdo con dedicar su vida entera al cuidado de su familia y no poder cultivar otro tipo de méritos.

Durante la década de 1950 a 1960 fueron apareciendo los primeros cambios legales, en cierta parte gracias a las aportaciones de la Sección Femenina. De esta forma, se llevó a cabo la reforma del Código Civil de 1958 y la Ley de Derechos Políticos, Laborales y Profesionales de las mujeres de 1961. Esta nueva ley recoge la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito político, profesional y de trabajo, siendo al fin posible que se realizasen contratos de trabajo a nombre de ellas. Esta medida, fuera de buscar una igualdad legítima, tenía como único objetivo igualar las tasas de ocupación femenina en los trabajos para poder realizar una competencia más equitativa con el resto de los países europeos, que comenzaron a incorporar en sus mercados de trabajo a un significativo número de trabajadoras.

Fue durante esa época que se fue incrementando gradualmente el ingreso de las mujeres a estudios superiores, aunque principalmente las únicas que tenían solvencia económica para acceder a las universidades eran las mujeres que provenían de familias burguesas adineradas, por lo que el resto tenía que conformarse con trabajos más rudimentarios que no necesitasen formación específica.

En los años 70 se promulgó la Ley 14/1975, de 2 de mayo, que suprimía la licencia marital, es decir, durante la transición democrática se consiguió que las mujeres pudiesen trabajar sin necesidad de la autorización de su marido. En este periodo el Código Civil sufrió modificaciones en cuanto a la patria potestad, el régimen económico familiar, la separación, la nulidad y el divorcio. Se establecieron los primeros pilares hacia la liberación de la mujer del yugo marital que le permitiría ser dueña de su propia vida y de sus propias metas personales.

La Constitución de 1978 marcó un punto de inflexión en cuanto a políticas se refiere ya que se declaró España como un estado democrático y aconfesional y se realizaron avances como la despenalización del aborto. A su vez, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, regulaba las políticas de conciliación de la vida laboral y personal de las mujeres.

El siglo XX aportó numerosos avances ideológicos en cuanto a conciliación se refiere cambiando la mentalidad de la población para hacer partícipes tanto a hombres como a mujeres del cuidado de los hijos. Además, la incorporación de la mujer al trabajo propició la idea de que debía existir un reparto equitativo de las tareas de la casa y la educación de los menores ya que si ambos progenitores trabajaban no podía recaer todo el peso del hogar en una de las partes. La incorporación de España a la Unión Europea fomentó el establecimiento de políticas familiares conciliadoras ya que debía regirse a lo establecido por los países comunitarios.

Hoy en día, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, podría ser considerado el documento más importante en cuanto a medidas conciliadoras se refiere. Recoge que la igualdad entre hombres y mujeres es un derecho que debe estar exento de discriminación, sea de forma directa o indirecta. Además, se debe garantizar que existe igualdad de condiciones y oportunidades entre ambos géneros para que la

igualdad se haga efectiva en el ámbito laboral. Es por esto que ciertas situaciones como el embarazo o el ejercicio de la maternidad se han regulado de forma que no pueda ejercitarse ningún tipo de discriminación sobre las mujeres por llevar a cabo dichas actividades. De hecho, se han implementado medidas que beneficien a ambos progenitores para que puedan hacerse cargo de sus obligaciones familiares de forma igualitaria sin que recaiga todo el peso sobre la figura de la mujer como sucedía en décadas anteriores.

Por este motivo, hoy en día los permisos de maternidad y paternidad son distintos, pero se complementan entre sí otorgando los mismos periodos tanto a madres como a padres. De esta forma, se fomenta que los hombres también tengan que participar en la crianza de sus hijos desde el inicio de la vida de estos. La misma intención tiene el nuevo permiso por corresponsabilidad en el cuidado del lactante destinado a que ambos progenitores en situación de reducción de jornada puedan atender las necesidades de su hijo de forma equitativa.

### **III. Importancia de la conciliación en la actualidad**

En el mundo actual el ritmo de vida avanza rápidamente afectando a todas las personas de la sociedad, especialmente a los trabajadores que se enfrentan a jornadas de trabajo, excesivas en muchos casos, y con horarios complicados.

Esta situación se acentúa cuando dichos trabajadores tienen una familia que atender, especialmente si está formada por infantes que solicitan la continua atención de sus padres para realizar sus actividades básicas.

Por este motivo más y más familias valoran las políticas de conciliación de las empresas a la hora de elegir la compañía en la que trabajar. Recientemente, se observa que los empleados no cambian de trabajo por una mejora económica sino por una mejora en sus condiciones que les aporte un ambiente laboral agradable donde pueden disponer de sus derechos sin las presiones de sus directivos para hacerles creer que estos son un premio.

Las políticas de conciliación generan aspectos positivos tanto para empleadores como para empresarios, que se traducen principalmente en un compromiso y lealtad mayor con la empresa. Esto supone un gran beneficio a la hora de retener empleados, ya que si se les facilita la conciliación de forma efectiva y basándose en sus necesidades personales se conseguirá una mayor productividad y habrá menos posibilidades de rotación de personal al encontrarse valorados dentro de sus puestos de trabajo.

Existen estudios como el de Greenhaus y Powell (2006) que señalan la importancia de un ambiente laboral saludable, ya que cuando los trabajadores perciben mayor apoyo por parte de sus directivos para equilibrar su vida laboral y familiar, sienten menos estrés y una mayor satisfacción en el trabajo. Esto se traduce en una reducción de la rotación de personal, menor tasa de absentismo y mayor retención del talento, lo que beneficia también a la organización en términos de eficacia y rentabilidad.

Según un estudio realizado por Kossek y Lambert (2005) los trabajadores que pueden equilibrar sus responsabilidades profesionales con sus cargas familiares reportan mayores niveles de satisfacción el trabajo, debido en gran parte a que la capacidad de gestionar el tiempo de forma eficaz tanto en el trabajo como en la familia lo que conduce a una sensación de control y bienestar. La conciliación laboral ligada a la satisfacción en el trabajo da como resultado equipos de trabajo más comprometidos con su organización, y por lo tanto un mayor rendimiento por parte de los empleados y mayor lealtad hacia la empresa.

A su vez, la conciliación desempeña un papel fundamental en la promoción de igualdad de género en el lugar de trabajo. Como se ha desarrollado anteriormente, las responsabilidades familiares recaían tradicionalmente en las mujeres de forma desproporcionada lo que contribuía a la existencia de una notable brecha de género tanto en el empleo como en las oportunidades profesionales. El informe de Eurofound (2019) destaca como las políticas de conciliación, tales como los permisos retribuidos y la flexibilidad de horarios, contribuyen a eliminar la brecha de género al permitir que las mujeres participen de forma plena en el mercado laboral sin renunciar a sus responsabilidades familiares.

Habitualmente, ha existido el pensamiento de que la conciliación afectaría a la empresa tanto en términos económicos como productivos, pero en los últimos años se ha observado una tendencia positiva en la productividad organizacional. Un estudio de Allen et al. (2013) recoge datos sobre empresas que han implementado políticas de conciliación y han notado un aumento de la productividad en sus empleados y una mayor rentabilidad. Esto es debido a que los empleados se sienten valorados dentro de su empresa y apoyados en sus roles familiares por lo que tienden a estar más comprometidos y motivados en su trabajo. Además, la flexibilidad de horarios y la posibilidad de teletrabajar desde casa pueden favorecer la conciliación y no suponen amplios costes para las empresas, incluso puede deparar en una reducción de gastos.

A través de estos estudios se observa la importancia que tiene la conciliación en el mundo actual tanto para trabajadores como para empresas. Cuando se reconocen y apoyan las necesidades individuales de los trabajadores, las organizaciones pueden mejorar su desempeño empresarial mientras contribuyen a un bienestar general entre sus empleados. Dado que la sociedad es cada vez más compleja y exigente, la conciliación laboral y familiar se presenta como un deber que necesariamente ha de aplicarse en las empresas si estas quieren ser exitosas y a su vez, avanzar a la par que el resto de la sociedad.

## **FACTORES POTENCIADORES DE NUEVAS TENDENCIAS DE CONCILIACIÓN**

### **I. Cambios demográficos y sociales**

Los cambios sociales y demográficos han desempeñado un papel fundamental en el desarrollo de políticas de conciliación laboral y familiar durante las últimas décadas. Se han

producido transformaciones en la estructura familiar tal y como se conocía hasta hace unos años. Además, la participación laboral de la mujer ha fomentado la creación de medidas para facilitar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Tradicionalmente, el modelo familiar predominante era una familia nuclear con un padre trabajador y una madre que se hacía cargo del cuidado del hogar y de los hijos. Ahora, se pueden observar diversidad de formas familiares, incluyendo familias monoparentales formadas por un solo progenitor, familias reconstruidas con parejas externas al núcleo familiar inicial, familias extendidas donde conviven tanto el núcleo como otros parientes que no son de primer grado, o familias formadas por parejas de distinto sexo. Según Smith, J. (2018) estos factores generan una necesidad de flexibilidad en los centros de trabajo para hacer frente a la difícil conciliación entre sostener una familia y acudir día tras día al centro de trabajo.

Décadas anteriores también existían familias monoparentales compuestas por personas viudas o que se habían hecho cargo plenamente de sus hijos sin la participación del otro progenitor. También, había que hacerse cargo ocasionalmente de familiares enfermos o mayores que precisaban cuidados constantes. Este papel recaía en la figura de la mujer, pero con su introducción en el mercado de trabajo hubo que buscar soluciones a la falta de tiempo para conciliar todos los aspectos de la vida laboral y familiar.

A medida que ha aumentado la intervención de las mujeres en el ámbito del empleo han surgido una mayor demanda de políticas para equilibrar sus carreras profesionales con sus responsabilidades familiares. A esto hay que añadir la cooperación activa de los hombres al hacerse cargo de su responsabilidad como padres. Anteriormente, el papel del cuidado de los hijos era apartado de la figura paterna, pero el cambio en los roles de género ha favorecido la equiparación en el cuidado de los hijos a ambos progenitores de forma conjunta e igualitaria. Por este motivo, se han creado mecanismos de conciliación como los permisos de maternidad y paternidad remunerados, o las opciones de trabajo flexible como el teletrabajo o la reducción de jornada (García, M. & López, S, 2020).

Otro factor a tener en cuenta es el envejecimiento de la población. En las sociedades occidentales se está experimentando un aumento de la esperanza de vida acompañado de una disminución en la tasa de natalidad, lo que da lugar a una población cada vez más envejecida. Esto plantea un nuevo reto en cuanto al cuidado de las personas mayores en las familias, ya que según aumenta su edad precisan de más cuidados. Como resultado, se requieren políticas que fomenten la conciliación de los trabajadores para cuidar sus parientes mayores sin tener que poner en riesgo su participación en el mercado laboral.

Si bien, estos cambios sociales y demográficos han impulsado la necesidad de políticas de conciliación laboral y familiar, también han presentado desafíos novedosos. La globalización y digitalización han creado nuevas formas de trabajo que pueden dificultar aún más el equilibrio entre familia y trabajo. Sin embargo, también ofrecen oportunidades para implantar políticas más innovadoras y flexibles adaptadas a los cambios en la forma de trabajar.

Al entender y abordar estos cambios con optimismo, y desde un punto de vista a largo plazo, los empresarios, los gobiernos y la sociedad en general pueden desarrollar estrategias más efectivas para apoyar a los trabajadores en la búsqueda de una verdadera conciliación entre vida laboral y familiar.

## **II. Impacto de la tecnología y digitalización en las políticas de conciliación laboral y familiar**

La tecnología y digitalización han transformado radicalmente la forma de trabajar y de vivir en todos los ámbitos diarios. Este fenómeno no ha pasado desapercibido en cuanto a conciliación familiar y laboral se refiere ya que permite gestionar de una manera más eficaz las distintas responsabilidades a las que se enfrentan diariamente los trabajadores.

Según Manyika et al. (2017), la incorporación de tecnologías como la inteligencia artificial, la automatización y la computación en la nube está cambiando drásticamente la forma en que se llevan a cabo las tareas laborales. Esto se observa en la progresiva robotización de los procesos de trabajo en la mayoría de las empresas. Desde las grandes corporaciones hasta las pequeñas y medianas empresas precisan de esta digitalización para poder ser competitivas y adaptarse a los continuos cambios en el mercado económico y laboral.

Una de las formas en que la digitalización ha influido en la conciliación es a través de la flexibilidad laboral. Permite que los trabajadores puedan realizar sus funciones desde cualquier sitio y a cualquier hora, eliminando la necesidad de estar físicamente presentes en la oficina durante largos periodos de tiempo. El trabajo en remoto y el teletrabajo han eliminado la necesidad de desplazarse al lugar de trabajo, en los casos en que el puesto de trabajo lo permita, de forma que se traduce en un ahorro de tiempo y costes para los trabajadores. A su vez, esto proporciona mayor flexibilidad para atender las necesidades familiares tales como el cuidado de los hijos o de familiares dependientes (Bloom et al., 2015).

Aun así, la digitalización también plantea retos en cuanto a la conciliación laboral y familiar. La tecnología permite operar desde cualquier sitio del mundo en cualquier momento lo que puede difuminar los límites entre el trabajo y la vida personal haciendo que cada vez sea más difícil desconectar sin estar pendientes del trabajo. Los dispositivos móviles permiten estar constantemente conectados por lo que un uso continuado del correo corporativo en horario no laboral puede deparar en situaciones de estrés y afectar negativamente la salud y calidad de vida de los trabajadores (Gajendran & Harrison, 2007). Además, la dependencia excesiva de la tecnología genera mayor vulnerabilidad a la desconexión digital, experimentando la sensación de estar constantemente “disponible” y dificultando la relajación fuera de la jornada laboral (Derks et al., 2016).

No obstante, existen mecanismos que permiten abordar dichos desafíos como pueden ser las herramientas de gestión del tiempo y productividad, las cuales ayudan a los trabajadores a organizar mejor sus horarios y a priorizar unas tareas por encima de otras, lo que reduce el estrés y mejora el equilibrio entre el trabajo y las cargas familiares (Grawitch et al., 2015).

Por este motivo, es muy importante que las organizaciones fomenten una cultura empresarial que valore la conciliación y promueva la desconexión digital fuera del horario de trabajo protegiendo el tiempo de descanso de los empleados (De Menezes & Kelliher, 2011).

Además, pueden establecer horarios de trabajo flexibles que permitan al trabajador adaptar su situación personal a sus jornadas de trabajo, ofrecer ciertos días a la semana de teletrabajo para permitir a los empleados una mayor organización de las tareas familiares o

proporcionar servicios de guardería para ahorrar los costes de los trabajadores en centros infantiles externos.

Los gobiernos y las empresas tienen una responsabilidad fundamental en la promoción de políticas de conciliación durante la era digital. En el ámbito gubernamental, es necesario implantar medidas de conciliación que favorezcan la flexibilidad laboral y que protejan los derechos de los trabajadores en este aspecto. Se debería incluir una legislación más elaborada sobre el teletrabajo, la regulación de horarios laborales y el acceso a servicios de cuidado familiar que sean asequibles y accesibles para todos los ciudadanos que lo soliciten (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2017).

Por parte de las empresas, estas deben asumir la responsabilidad de crear entornos laborales donde se promueva la conciliación y el bienestar físico y mental de sus empleados. Esto implica la creación de políticas y programas específicos, además del fomento de una cultura organizacional donde se valore la diversidad, la inclusión y el equilibrio entre vida personal y trabajo (Kelliher & Anderson, 2010).

Los continuos avances en nuevas tecnologías están transformando de forma crucial el mundo laboral y a su vez, las políticas de conciliación laboral y familiar. Aunque estos cambios presentan desafíos también ofrecen la oportunidad de mejorar la calidad de vida de los empleados y promover una mayor igualdad de género para poder repartir de forma equiparada el cuidado de los familiares que lo requieran. Para aprovechar al máximo el potencial que nos ofrece la tecnología es necesario realizar un enfoque integral donde se involucren los gobiernos, empresas y trabajadores de forma conjunta. De esta forma, se podrá avanzar a un futuro laboral donde exista una verdadera equidad entre trabajadores a pesar de sus diversas realidades individuales.

### **III. Nuevas demandas y expectativas de los trabajadores**

La época actual se caracteriza por una rápida evolución tecnológica, cambios demográficos y transformaciones en la forma del trabajo. Junto con esto las expectativas y demandas de los trabajadores también van experimentando cambios que impactan en la realidad laboral, requiriendo así de una continua adaptación tanto por parte de las organizaciones como por parte de los individuos.

Una de las demandas que más ha proliferado a la hora de elegir una empresa en la que trabajar es la flexibilidad laboral. Los avances tecnológicos han generado la expectativa de trabajar de forma remota, estableciendo horarios amoldables que les permitan gestionar sus propios tiempos durante la ejecución de tareas. Esto se debe a la creciente importancia que se le da a la conciliación de la vida familiar y laboral. Los trabajadores ya no están dispuestos a sacrificar su tiempo de descanso y bienestar personal para alcanzar el éxito en su carrera profesional, sino que buscan un balance adecuado entre ambos aspectos. Las empresas han empezado a reconocer esta realidad, motivo por el cuál realizan políticas en favor de la conciliación de los trabajadores para fomentar un ambiente de trabajo más flexible y agradable.

Otra demanda importante del trabajador moderno es la oportunidad de desarrollo profesional y aprendizaje continuo, de forma que los empleados cada vez valoran más la posibilidad de adquirir nuevas habilidades y conocimientos para mantenerse actualizados en los sectores donde desempeñan sus funciones. Las corporaciones que invierten recursos en programas de formación fomentan un sentido de lealtad y compromiso por parte de sus empleados, ya que estos sienten que avanzan a la par que los cambios tecnológicos del mundo actual.

Además, la cultura organizacional, la misión, visión y valores de la empresa son aspectos que tienen muy en cuenta los trabajadores contemporáneos. Estos ya no buscan simplemente un buen salario, sino que su objetivo es sentirse parte de una comunidad donde compartan valores similares, tanto en el área directiva como con sus propios compañeros de trabajo. Las organizaciones que promueven una cultura inclusiva, diversa y orientada a su propósito atraen talento a la par que fomentan el sentimiento de pertenencia de sus trabajadores.

La presión constante, los plazos ajustados y las expectativas poco realistas pueden tener un impacto negativo en la salud mental de los trabajadores. Por este motivo es cada vez más importante fijar la atención en el bienestar y salud mental en el lugar de trabajo, de forma que las empresas deben implementar programas de bienestar que aborden estas cuestiones, centrándose en las problemáticas de cada puesto de trabajo. Así se generará un entorno de trabajo saludable y equilibrado.

A su vez, la diversidad, equidad e inclusión son aspectos cada vez más prioritarios para los trabajadores. Se valora la diversidad de género, étnica y cultural en el lugar de trabajo y se espera de las empresas que promuevan la igualdad de condiciones y oportunidades de forma equilibrada para todos los trabajadores para que se sientan valorados y respetados en sus entornos de trabajo. Estos aspectos también favorecen la reputación empresarial generando una mayor atracción y retención del talento, ya que si su ética corporativa ofrece buenos valores habrá más trabajadores bien formados que quieran acceder a sus puestos de trabajo.

En definitiva, el siglo XXI ha traído numerosos cambios influidos por la tecnología y la cultura laboral. Si las empresas desean atraer y retener talento deben adaptarse a estas nuevas realidades dentro de un entorno dinámico dando prioridad a la flexibilidad laboral, al desarrollo profesional, a una cultura empresarial ética, al bienestar de los empleados y a generar entornos donde se aprecia positivamente la diversidad e inclusión. Al cumplir con estas demandas podrán mantener una estrategia más competitiva y que les posicionen de forma favorable en su sector por encima de otras empresas que no adopten estas medidas. Además, es favorable para sus propios empleados que podrán sentirse parte de un propósito común donde tienen posibilidad de prosperar y alcanzar su máximo potencial.

#### **IV. Políticas de conciliación en la Unión Europea**

En las últimas décadas la Unión Europea ha mostrado su compromiso de implantar sistemas de bienestar social favorables para los ciudadanos de sus países integrantes. De esta forma, se produjo la idea del respeto a la conciliación entre vida laboral y familiar de los

trabajadores europeos, teniendo en cuenta esto como un elemento clave para desarrollar entornos saludables y sostenibles.

La Unión Europea ha desarrollado políticas para fomentar este equilibrio. La Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada de los progenitores y los cuidadores establece las normas mínimas para garantizar el derecho a la conciliación, incluyendo medidas creadas hace relativamente poco como la adaptación horaria en el trabajo, el teletrabajo y el derecho a solicitar permisos por cuidados de familiares, ya sean los descendientes u otro tipo de familiares directos.

Además, la Estrategia de la Unión Europea sobre Conciliación entre la Vida Laboral y Personal 2020-2025 proporciona una estrategia integral centrada en promover una mayor igualdad de género en todo el ámbito laboral europeo, reconociendo los desafíos a los que suelen hacer frente las mujeres en materia de conciliación debido a las responsabilidades familiares que les han sido asignadas tradicionalmente. Según el informe del Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE, 2019) “*Gender Equality Index*” los países con políticas de conciliación más desarrolladas presentan menos brechas de género en el trabajo y mayor participación de los hombres en los cuidados familiares

El permiso parental es una política de conciliación implantada por la Unión Europea de extensión a todos los países que la forman. En la Directiva 2010/18/UE se establece un periodo mínimo de cuatro meses de permiso para el cuidado de los hijos recién nacidos. Estos meses no son transferibles entre padres, ya que se busca evitar que la responsabilidad de los cuidados recaigan en la figura de uno de los dos progenitores. Según un estudio de Platenga y Remery (2015) “*Parent-Related Leave and Gender Equality in the EU*”, esta directiva ha aportado un impacto positivo en la sociedad europea ya que se ha demostrado que los hombres participan de forma más activa en el cuidado infantil al tener los mismos permisos parentales que las progenitoras. De igual forma, aunque la directiva se aplica en todos los países de la Unión Europea su tasa de utilización puede variar entre los estados integrantes. La disponibilidad de permisos parentales y servicios de cuidado infantil están altamente relacionados con mayores tasas de empleabilidad femenina como queda reflejado en el estudio de la OCDE (2017) “*The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*”.

Numerosos estudios han demostrado que la implementación de medidas de conciliación conlleva a una mayor satisfacción en el puesto de trabajo, una mejor salud mental y física de ellos empleados y una mayor retención del talento en las empresas. Según un informe realizado por Eurofound en 2019 “*Working Time Flexibility in European Companies*” recoge que el acceso a medidas de conciliación tales como el horario flexible o el cuidado infantil subsidiario están asociados con una mayor participación en el mercado laboral de las mujeres. Esto beneficia individualmente a los ciudadanos y a su vez contribuye al crecimiento económico y a la competitividad mundial de la Unión Europea en su conjunto, ya que aumenta la mano de obra disponible en el territorio.

El bienestar familiar se ve afectado de forma positiva en los países donde las políticas de conciliación están más consolidadas reportando niveles superiores de satisfacción y bienestar general según el informe de Eurostat (2019) “*Quality of Life in Europe*”.

Un elemento muy importante es cuanto al ámbito de conciliación es el acceso a servicios de cuidado infantil asequibles y de buena calidad. La Unión Europea originó una serie de objetivos que establecen las metas a alcanzar en cuanto al cumplimiento de servicios infantiles eficaces. Según el informe de la Comisión Europea (2018) “*Barcelona Objectives*” indica que

se han realizado progresos, pero aún hay diferencias muy significativas entre unos países y otros, especialmente en cuanto a disponibilidad y calidad de estos servicios.

Los países que destacan por sus políticas de conciliación dentro de la Unión Europea son Dinamarca, Suecia y Países Bajos.

Suecia es un país que destaca por sus políticas de conciliación, las cuales constituyen un pilar fundamental para el sostenimiento de su Estado del Bienestar, y cuyo objetivo prioritario es el reparto equitativo de las tareas y cuidados familiares entre progenitores. Suecia es un país pionero en la implantación de políticas de igualdad que integran a los hombres en el cuidado de los menores como forma de alcanzar una igualdad efectiva, y por este motivo fomenta una política familiar de calidad.

Entre sus medidas más conocidas se encuentra el “*parental leave*” que permite a los progenitores tomar una licencia parental remunerada durante 480 días cuando nace su hijo. Durante este periodo se considera que los padres están “libres” de trabajar para hacerse cargo del recién nacido. Además, esta situación puede prolongarse hasta que el menor complete su primer año de vida. En el caso de que haya dos progenitores el permiso se dividiría en 240 días para cada uno, en cambio si la custodia depende exclusivamente de uno de ellos puede disfrutarlo íntegramente.

A su vez, Suecia ofrece servicios de cuidado infantil accesibles y de alta calidad, ya que su prioridad es asegurar una protección a la infancia universal independientemente de los recursos de su familia. A su vez, en este país existen multitud de políticas activas en el área laboral para asegurar el bienestar y la protección de la ciudadanía, por lo que es importante fomentar que los progenitores puedan volver a su trabajo habitual sabiendo que sus hijos están siendo bien cuidados en las escuelas infantiles del estado.

Por otra parte, según una encuesta realizada a más de 25.000 personas la mejor nación para tener hijos es Dinamarca debido a sus excelentes políticas de conciliación. Esta encuesta se basa en ocho aspectos diferenciados: preocupación por los derechos humanos, la consideración favorable de la familia, el entorno accesible para la igualdad de género, la felicidad de la población, la igualdad de ingresos, la seguridad ciudadana y el sistema de bienestar bien desarrollado en materia de educación y salud pública. También, está considerado como el segundo país con mejor calidad de vida. Su ocupación laboral es del 74% entre las personas de 15 a 64 años, y su renta está por encima de la media del resto de países considerados como “primer mundo” debido a que su política y economía son estables. Todos estos atributos potencian un entorno con certidumbre a la hora de tener hijos, de forma que Dinamarca se ha convertido en uno de los países europeos con mayores tasas de natalidad.

En este país se conceden bajas por maternidad y paternidad de 52 semanas en ambos casos, sin reducción de sus salarios, para asegurar la correcta equidad entre los padres. Además, las familias son retribuidas con entre 150 y 200 euros por hijo hasta que estos son mayores de edad, de forma que se asegura de forma general que todos los niños tienen acceso a los recursos básicos. La escuela es completamente gratuita en todos los casos y existen bonos de transporte gratuitos para que las familias cuyos recursos son más limitados no tengan problema para que sus descendientes lleguen al colegio diariamente.

En el estado danés, la educación no es obligatoria hasta los 6 años, aunque existe un amplio catálogo de guarderías y escuelas públicas subvencionadas que garantizan una plaza a todos los menores, en caso de que los tutores quieran hacer uso de estas. Si los padres prefieren

hacerse cargo de sus hijos hasta esta edad tienen la opción de cobrar una retribución anual de 5.000 euros anuales por niño hasta que este cumpla 3 años en compensación por el coste que tendrían que destinar a una guardería si lo llevaran.

Para asegurar aún más la conciliación familiar en el puesto de trabajo, la mayoría de las oficinas danesas cuentan con sus propios jardines de infancia, de forma que el sector privado fomenta que los padres puedan dejar a sus hijos cerca de ellos mientras desempeñan sus funciones.

En contrapartida, en el caso de España las jornadas laborales se extienden hasta bien entrada la noche, mientras que en Dinamarca el trabajo es intensivo en la mayoría de los casos y el horario no sobrepasa las 16:00 para que los progenitores puedan ir de forma directa a recoger a sus hijos al colegio sin necesidad de que tengan que recurrir a terceros. A su vez, en comparativa los trabajadores españoles realizan 1.689 horas anuales mientras que los daneses hacen 1.438 horas al año y pueden acceder a 20 días anuales para cuidar a sus menores enfermos en caso de que sea necesario.

Cuando se habla de conciliar la vida laboral con el tiempo de ocio y disfrute junto a la familia hay que fijarse en el caso neerlandés, ya que en Países Bajos valoran plenamente el equilibrio de ambos factores. Existe el término “*gezelligheid*” que engloba la comodidad, convivencia, socialización, diversión e intimidad y es utilizado para hacer referencia al tiempo de calidad que se comparte con los seres queridos para dedicarse a las aficiones diarias que permiten disfrutar fuera de la rutina laboral. Por este motivo, es habitual ver en dicho país a familias realizando actividades conjuntas ya sea pasear, montar en bicicleta o visitar museos. Además, hay que recalcar que por su estructura social es habitual que los holandeses tengan un amplio interés en realizar actividades culturales.

Para alcanzar los objetivos en cuanto a conciliación se refiere, el gobierno holandés ha impulsado el Modelo Pólder cuyo enfoque se basa en el consenso entre empresarios, trabajadores y gobierno para la toma conjunta de decisiones ante las posibles discrepancias laborales que puedan aparecer. Gracias a este modelo se han alcanzado acuerdos en cuanto a prestaciones y horas de trabajo se refiere.

Los holandeses trabajan entre 32 y 36 horas semanales de media lo que les permite tener más tiempo libre para hacerse cargo de sus responsabilidades personales, lo que aporta una sensación de plenitud y bienestar a los trabajadores. Además, cuentan con amplias prestaciones en materia de seguridad social, asistencia sanitaria y sistemas de pensiones, por lo que se extiende entre ellos una red de seguridad y tranquilidad generalizada. Es habitual hacer uso del trabajo a tiempo parcial para poder compartir más tiempo con los familiares, a la vez que cada vez es más frecuente el trabajo en remoto y la flexibilidad horaria en la mayoría de las empresas.

Según el pensamiento holandés, la estructura tradicional del tiempo de trabajo entre las 9h a las 17h no fomenta una verdadera conciliación, por lo que fomentan la flexibilidad laboral en función de las características personal de cada empleado.

Surge recientemente en este país el concepto denominado “*het nieuwe werken*” que se traduce en la nueva forma de trabajar actualmente donde se priorizan los resultados en lugar de donde o cuando se realiza el trabajo, de forma que se tiene más en cuenta el rendimiento que un horario fijo.

Se aprecia por lo tanto que, en otros países europeos distintos a España dan mucha importancia a la conciliación familiar como motor estatal para conseguir objetivos de crecimiento y bienestar comunes.

## **POLÍTICAS Y PROGRAMAS DE CONCILIACIÓN INNOVADORES**

La flexibilidad horaria, el teletrabajo o la reducción de jornada son las medidas más extendidas hoy en día en cuanto a conciliación se refiere. Pero estas no son las únicas, ya que cada empresa se diferencia por sus políticas organizacionales y existen corporaciones que han dado mucha importancia a este ámbito llegando a inventar nuevos planteamientos de aplicación para sus empleados.

### **I. Jornada laboral de 4 días**

Últimamente se está generando en España el debate acerca de la jornada laboral de 4 días, la cual ya se ha puesto en marcha en otros países de la Unión Europea y se ha demostrado que aporta beneficios a las personas que pueden disfrutarlo. Se trata de una forma organizacional del trabajo que sustituye los habituales cinco días de trabajo por cuatro, de forma que se añade un día libre semanal adicional para dedicarlo al ocio o al descanso.

Este modelo puede hacerse efectivo redistribuyendo las horas totales que deben cumplirse por ley. En el caso español, no existe una regulación específica en este aspecto, pero las empresas y trabajadores pueden acordar realizar unas horas más durante esos 4 días para compensar la desaparición de un día de trabajo. Otra forma de implantar esta medida es reducir las horas totales trabajadas por semana durante la firma del contrato.

De cualquier forma, el debate en cuanto a este modelo surge debido a que se ha de producir un acuerdo entre la empresa y el empleado, de forma que no puede recaer la potestad de reducir la jornada laboral a 4 días de forma unilateral por parte del empresario, especialmente si esta va acompañada de una reducción en el salario, ya que esto empeoraría las condiciones laborales establecidas previamente.

Este tipo de jornada ya se ha puesto en marcha en algunas empresas de nuestro país, principalmente como proyecto piloto para comprobar si su eficacia es posible.

Zataca Systems, es una empresa dedicada a la consultoría tecnológica que ha implantado la semana laboral de 4 días optando por mantener el mismo salario, pero trabajando 37,5 horas semanales y librando siempre el viernes. Estas horas están distribuidas de una forma distinta a la tradicional, ya que de lunes a miércoles sus empleados trabajan 9,5 horas y los jueves 9. Según Pedro Sánchez, CEO de Zataca, con anterioridad ya venían aplicando políticas de

conciliación para sus empleados como libertad en el horario de entrada y adecuación del horario del empleado a sus condiciones familiares, principalmente en el caso de padres separados para que puedan prestar la máxima atención a sus hijos durante el tiempo que se tengan que ocupar de ellos, pero con esta nueva jornada semanal querían mejorar aún más las condiciones de sus trabajadores, ya que en el sector tecnológico existe mucha demanda de ciertos perfiles técnicos complicados de encontrar, por lo que también se trata de un mecanismo de atracción de talento hacia la empresa y diferenciación en el mercado. Además, la rotación de personal se ha reducido considerablemente desde la implantación de esta medida.

La jornada laboral de 4 días semanales es fruto del cambio de mentalidad de la sociedad, donde se prima la flexibilidad y la confianza en el empleado dando rienda suelta a su propia gestión del tiempo personal para que pueda organizarlo a su manera, siempre y cuando se alcancen los objetivos empresariales delimitados. A este factor, se une la digitalización que facilita la vida de los usuarios pudiendo fijar su puesto de trabajo en cualquier parte del mundo, e incrementando la productividad empresarial en un 1,5% debido al bienestar que experimentan los trabajadores al ver mejoradas sus condiciones laborales.

Un estudio realizado en Reino Unido, cuya temática analizaba la evolución de alrededor de 3.000 trabajadores dentro de la conocida como “*4 Days Week*” refleja que el síndrome de *burnout* o “trabajador quemado” se reducía en un 70% cuando estos tenían un día libre adicional a la semana. De igual forma, el estrés se había reducido en un 40% entre los participantes del estudio y un 60% de ellos admitió que contaba con más facilidades para conciliar sus ocupaciones familiares y laborales añadiendo un día libre extra a su semana. Las bajas por enfermedad se habían reducido en un 65% y el número de personas que cambiaron de trabajo disminuyó en un 57%, de forma que la gestión del personal se agiliza implantando la jornada laboral de 4 días.

A su vez, la jornada de 4 días podría conllevar repercusiones medioambientales favorables, ya que según un informe publicado por el Instituto de Análisis Económico y Político de la Universidad de Massachusetts la huella de carbono emitida individualmente por cada trabajador se reduciría en un 36,6% si la jornada laboral se redujese a 4 días semanales, de forma que habría 3 días semanales durante los cuales no habría que hacer desplazamientos y se podría minimizar el impacto del calentamiento global y el cambio climático.

No es un secreto que el mercado laboral sufre variaciones desde hace años debido a la demanda de mayor flexibilidad y conciliación por parte de sus empleados. Por este motivo, la implantación de la jornada laboral de 4 días puede ser un punto fuerte a tener en cuenta dentro de la organización empresarial para atraer mayor talento y retener a sus mejores empleados a través del equilibrio entre vida familiar y laboral que tanto se busca hoy en día.

## **II. Jornada intensiva**

La jornada intensiva, como se ha mencionado anteriormente, se aplica en multitud de países de la Unión Europea. Generalmente, se implantaba un horario continuo de mañana debido a las condiciones climáticas de los países del sureste europeo, donde los días son más

cortos y se deben aprovechar más las horas de luz solar. Pero también proporciona a las personas un mayor tiempo libre para hacerse cargo de sus ocupaciones diarias y familiares, al no contar con “ratos muertos”.

La jornada continua, o también llamada intensiva, se define como la realizada de forma continuada durante la mañana sin interrupciones largas como puede ser la hora para comer, pero siempre respetando el descanso mínimo de 15 minutos del que no se puede prescindir si un trabajador realiza más de 6 horas de jornada. La principal diferencia con la jornada partida, habitual en nuestro país, es que esta se divide en dos tramos que incluyen la mañana y la tarde, separados por el tiempo de comida que suele durar una o dos horas.

El empleado se puede beneficiar de la jornada intensiva siempre y cuando la empresa esté de acuerdo con ello, ya que en el Estatuto de los Trabajadores no se recoge ningún aspecto como tal que obligue a la empresa a implantarlo. Las organizaciones pueden valorar establecer este sistema si tienen en cuenta que pueden atraer y retener mayor talento, ya que se trata de un beneficio óptimo para el trabajador que puede realizar su trabajo durante las mañanas y tener las tardes libres para realizar sus obligaciones familiares o las tareas que más les gusten.

Muchos empleados valoran de forma positiva este aspecto y pueden sentirse atraídos por iniciarse en una organización que ofrezca este tipo de facilidades. A su vez, se trata de una buena forma de potenciar el *employer branding* obteniendo el reconocimiento de sus trabajadores, y de la sociedad, debido a las buenas prácticas en cuanto a conciliación que realiza la empresa, lo que da lugar a una mejor posición de la imagen de marca. A su vez, se reducen los costes al tener durante menos tiempo a los empleados en el puesto de trabajo, por lo que fomentando la jornada continua también disminuye el consumo de electricidad, luz, agua, etc que si realizasen su jornada de 8 horas más el tiempo de descanso de al menos 1 hora.

La jornada intensiva favorece de forma positiva a la calidad de vida de los trabajadores, especialmente si estos tienen responsabilidades familiares que atender, ya que los menores acuden a los centros educativos por la mañana y suelen acabar las clases entre las 14h o las 15h de la tarde. Si sus padres tienen jornadas de trabajo que acaban después de esta hora, se verán obligados a tener que pedir ayuda externa para encargarse de sus hijos o incluso a apuntarles a clases extraescolares, con el gasto que esto supone. Implantar la jornada continuada no solo favorece al empleado, sino que también aporta beneficios a sus familiares, y a la propia sociedad, fomentando que los padres puedan compartir mayor tiempo de calidad con sus hijos.

Además, esta política organizacional reduce costes para los empleados, disminuyendo sus gastos en transporte y en comida, y permite tener más tiempo libre durante la tarde para atender las obligaciones del día a día.

Se ha demostrado en numerosos estudios que la productividad aumenta cuando se trabaja durante toda la jornada de manera seguida, reduciendo la fatiga, y mostrando mayor concentración y desempeño en las tareas realizadas. A su vez, se reduce el estrés favoreciendo la conciliación entre la vida personal y laboral al concentrar la jornada en las horas más productivas de la mañana, se reducen los riesgos psicosociales como el agotamiento, lo que se traduce en una disminución del absentismo y una mejora del clima laboral. El trabajador sabe que acabará su jornada durante las primeras horas de la tarde, por lo que se genera una optimización del tiempo de trabajo que se traduce en una mayor proyección a los resultados.

Si bien es cierto que hay ciertos sectores o puestos de trabajo donde se requiere la prestación de servicio durante las 24 horas del día, también hay que tener en cuenta que hay

distintas formas de aplicar la jornada intensiva, como puede ser que esta sea de tarde o de noche. Lo más favorable para beneficiar al empleado y evitar el *burnout* sería hacer que su personal rote para que puedan disponer de más tiempo libre durante ciertas semanas al mes, ya que no es lo mismo trabajar en turno fijo de tarde que rotar cada semana entre turno de mañana y turno de tarde.

La gran parte de las empresas que operan en España mantienen todavía la jornada partida y únicamente conceden la jornada intensiva a sus empleados durante un día semanal, que suele corresponderse con el viernes, o en los meses de verano. Estos periodos hacen insuficientes las demandas de los trabajadores, ya que se trata de un espacio muy breve de tiempo, que no se puede considerar como conciliación plena al no ser algo habitual que puedan disfrutar durante todo el año. Aunque sea un beneficio atractivo todavía queda mucho camino que avanzar en nuestro país con respecto a la implantación de la jornada continua siempre y cuando el puesto de trabajo lo haga factible.

### **III. Subsidio infantil**

El subsidio infantil es un mecanismo instaurado por algunos estados europeos para asegurar una asignación económica mensual a los nacidos en dichos países hasta una cierta edad.

En Alemania esta prestación se ha consolidado de forma muy completa y se conoce como *Kindergeld*. Su objetivo es paliar la carga financiera de las familias e incentivar la natalidad. Se concede una ayuda económica a las familias residentes en dicho país para ayudar a cubrir los gastos que supone un menor durante sus primeros años de vida.

Pero esto no es todo, ya que el subsidio infantil alemán se concede desde el momento del nacimiento hasta que el menor cumple 18 años, e incluso hasta los 25 años si este continúa estudiando superada la mayoría de edad.

La cuantía varía en función del número de hijos, pero habitualmente se conceden 250 euros mensuales por hijo. Cuando se tratan de 2 hijos o más esta cantidad se va multiplicando de forma que se suman 250 euros adicionales por hijo.

Todas las familias reciben este ingreso, independientemente de su capacidad económica, por lo que la prestación no está sujeta a restricciones ni a requisitos económicos. Se proporciona así un apoyo universal a todas las familias que hayan tenido un hijo, de forma que en caso de falta de ingresos puedan garantizarse unos cuidados básicos al menor. A su vez, en caso de que se trate de familias con bajos ingresos existe otra prestación llamada *Kinderzuschlag*, que consiste en un beneficio adicional que se otorga en función de la capacidad económica, a diferencia del *Kindergeld* que no tiene en cuenta ningún baremo para su obtención.

El subsidio infantil presenta una serie de beneficios tales como el apoyo financiero continuo para hacer frente a los gastos derivados de la crianza y reduce la desigualdad social al entregar una prestación que no está condicionada por el nivel de ingresos. Por último y más

importante, potencia la natalidad del país, ya que se trata de una problemática demográfica, al tener una población cada vez más envejecida y menor número de nacimientos.

Según los datos publicados por Kreuter, J. (2013) este subsidio es una pieza fundamental en la estabilidad financiera de las familias alemanas ya que se ha conseguido una considerable reducción en la tasa de pobreza infantil.

Adicionalmente al *Kindergeld*, Alemania también ofrece el subsidio parental denominado *Elterngeld* que se otorga a los progenitores para disfrutar de 14 meses de permiso remunerado, a repartir entre ambos, con un 67% de su salario garantizado, con un máximo de 1.800 euros al mes. Su objetivo es garantizar el bien del menor y que los padres dispongan de un tiempo adecuado para cuidar a sus hijos durante los primeros meses de vida de estos, de forma que la separación entre padres e hijos para incorporarse de nuevo al mercado laboral sea progresiva.

Por otra parte, Suecia es referente internacionalmente por su amplio sistema de bienestar social, donde queda registrado el subsidio infantil denominado *Barnbidrag*. Consiste en una prestación mensual muy similar a la de Alemania, donde se conceden 1.250 coronas suecas, que equivalen a unos 110 euros aproximadamente, a cada niño nacido hasta que este cumple 16 años. Una vez alcanzada esta edad, se facilita un subsidio educativo llamado *Studiebidrag* para hacer frente a los gastos escolares. Estos mecanismos son de carácter universal para todos los ciudadanos, por lo tanto, no se rigen en función de la capacidad económica, sino que se facilitan a todos los nacidos en territorio sueco, como pasaba en el caso alemán.

El enfoque sueco hacia el bienestar infantil y la efectividad de la conciliación familiar y laboral suponen un modelo a seguir para el resto de los países. Sus subsidios directos, los permisos parentales y los servicios de cuidado infantil accesibles suponen un incremento en la natalidad y una distribución equitativa de las responsabilidades en el hogar.

Además, Suecia también tiene su propio permiso parental llamado *föräldrapenning*, que permite a los padres disfrutar de 480 días de permiso parental remunerado, con un 80% de su salario garantizado. Su objetivo es paliar la carga económica familiar que se produce con el nacimiento de un menor a la vez que se incentiva una corresponsabilidad por parte de ambos progenitores para hacerse cargo del cuidado del menor.

De esta forma, el modelo sueco se presenta una vez más como un ejemplo a seguir por su universalidad y su enfoque orientado a alcanzar la igualdad de género en la sociedad, lo que fomenta mayores tasas de ocupación femenina en los puestos de trabajo, una distribución equitativa del cuidado infantil entre hombres y mujeres, y un aumento en las tasas de natalidad de su país.

No obstante, este modelo presenta ciertos desafíos en cuanto al coste se refiere principalmente, ya que su financiación supone un incremento de los impuestos a aportar por cada ciudadano.

En el caso español, el subsidio infantil cuenta con grandes diferencias respecto de los dos países europeos mencionados anteriormente. La prestación por hijo a cargo es un complemento que se otorga a familias con ingresos bajos o moderados. Esta prestación tiene una cuantía de 100 euros mensuales por hijo menor de 18 años, siempre y cuando los ingresos económicos familiares estén por debajo del umbral fijado estatalmente. Esta cantidad aumenta cuando se trata de familias con hijos con discapacidad.

El permiso parental en España se conoce como “permiso de maternidad/paternidad” y desde el año 2021 ofrece 16 semanas de permiso por nacimiento de hijo para ambos progenitores. Como hemos mencionado anteriormente, seis de estas semanas han de ser disfrutados inmediatamente tras el nacimiento mientras que el resto pueden repartirse en función de la organización que establezcan los progenitores, siempre y cuando la empresa esté de acuerdo. En este subsidio la remuneración alcanza el 100% del salario y es financiado por la Seguridad Social.

Por lo tanto, en el caso español se aprecia una menor inversión en políticas familiares que en Suecia y Alemania, lo que puede influir en unas tasas de natalidad más bajas y una mayor dificultad para conciliar la vida laboral y familiar.

#### **IV. Guarderías en el trabajo y centros educativos públicos**

Las guarderías en el centro de trabajo surgen como una respuesta a la problemática de conciliación del siglo XXI. Se trata de instituciones que proporcionan cuidado y educación a los niños a una temprana edad durante el horario laboral de sus padres, estando situadas las instalaciones en el propio lugar de trabajo o en los alrededores de este. Su objetivo es asegurar a los padres trabajadores que sus hijos están siendo bien cuidados a un coste mínimo y cerca de su trabajo, lo que supone multitud de ventajas para estos como mayor compromiso con su empresa y reducción del absentismo.

Debido a que las plazas en centros públicos son reducidas para los menores de tres años, surge la necesidad de cubrir este servicio de forma privada, lo que supone que los progenitores deban desembolsar de su propio bolsillo una cantidad para pagar la guardería, pagar a otra persona para que realice las funciones de canguro o disminuir su tiempo de trabajo para ocuparse ellos mismos de sus hijos con una reducción salarial proporcional. Las guarderías de empresa suelen tener tarifas más bajas que el resto de las guarderías, ya que parte de la cantidad a desembolsar está subvencionada por la misma organización, o incluso a veces son completamente gratuitas.

Cuando el centro de trabajo no está dotado de instalaciones suficientes para organizar una escuela infantil existe la opción de subvencionar una parte de los gastos a los padres o proporcionar Tickets guardería a sus empleados.

Estos espacios pueden parecer un coste a priori para la organización empresarial pero su establecimiento repercute en la actitud de los empleados, aumentando su motivación y productividad, además de generar mayor lealtad hacia la empresa como recompensa por su compromiso con el trabajador. Según un estudio realizado por Gornick y Meyers (2003) la proximidad de los hijos al centro de trabajo de los padres reduce las tasas de absentismo a la vez que impulsa la productividad de los empleados.

Se produce una menor rotación de personal por lo que los costes generados durante los procesos de selección disminuyen a la vez que se genera una imagen de marca atractiva para posibles candidatos que quieran acceder a la organización en un futuro interesados en las

políticas de conciliación ofertadas. La inversión en guarderías en el centro de trabajo sirve para generar mayor lealtad y compromiso en los trabajadores que se sienten agradecidos a su empresa por poder trabajar y a la vez estar tranquilos de que sus hijos están siendo bien cuidados. A su vez, ofrece beneficios fiscales para las empresas que lleven a cabo este proyecto y son parte de la estrategia de responsabilidad corporativa y de gestión del talento.

Aunque se trata de una medida relativamente novedosa ya existen algunas empresas en España que han implantado centros educativos en sus lugares de trabajo. Entre ellas encontramos Mercadona, Banco Santander, Casa Tarradellas o El Pozo Alimentación. Hay que recalcar que no tienen guarderías en todas sus delegaciones sino en las más importantes, por lo que no todos los empleados de estas compañías pueden beneficiarse de esta prestación. Depende del lugar donde se encuentre su centro de trabajo. También muchos organismos gubernamentales se benefician de su propio servicio de guardería como el Ministerio de Defensa, el Congreso de los Diputados, la Guardia Real o el Ministerio de Trabajo.

Cabe destacar, que esta medida no es apta para todos los puestos de trabajo, ya que en ocasiones hay ciertas profesiones que requieren de desplazamientos continuos o que se desarrollan en lugares de difícil acceso, donde no es posible implantar este tipo de servicios. Además, sus gastos iniciales para el establecimiento y mantenimiento, generalmente, no pueden ser sostenidos por pequeñas y medianas empresas que no cuentan con suficiente solvencia económica para poner en proceso una guardería en el trabajo o subvencionarla.

Por otra parte, tras la adopción de la Estrategia Europea para el Empleo y la Directiva 2010/18/UE sobre el permiso parental se establecen iniciativas que impulsan a los estados miembros al desarrollo de políticas de apoyo para las familias trabajadoras, donde se recoge el acceso a servicios de cuidado infantil asequibles y de calidad para los ciudadanos europeos. En ese sentido, el enfoque más extendido ha sido la implementación de guarderías públicas subvencionadas por el estado con el fin de que estas tengan precios reducidos o sean de carácter gratuito. Aun así, siguen presentando problemáticas en zonas con alta densidad poblacional ya que las plazas públicas emitidas anualmente son limitadas y este hecho no permite que sean accesibles para todos los demandantes de dicho servicio.

Según datos de la Comisión Europea (2021) las guarderías subvencionadas estatalmente han sido implantadas con éxito en Suecia, Francia y Alemania, a través de las cuales se ha observado que potencian la participación laboral de las mujeres en el mercado de trabajo y reducen la tasa de pobreza infantil de estos países al asegurar una educación mínima accesible para todos los menores y con unos precios asequibles para todas las familias. A su vez, se ha demostrado que los niños que acceden a educación de calidad desde los primeros años de su vida cuentan con un mejor desarrollo cognitivo, social y emocional, por lo que tiene efectos positivos a largo plazo (Heckman, 2011).

Un informe realizado por OECD (2017) recoge que, en los países nórdicos, donde existen unos programas de guarderías subvencionadas más sólidos, se observa una alta tasa de participación de femenina en el mercado de trabajo, lo que conlleva un crecimiento económico del país mayor al permitir que sus ciudadanos puedan conciliar eficazmente su vida familiar y laboral.

En el caso español, el acceso a este tipo de guarderías se basa en criterios económicos y en la situación laboral de los padres, al igual que ocurría con el subsidio infantil. De esta forma, las familias con ingresos más bajos pueden asegurar una educación de calidad a sus hijos. El Estado financia estas guarderías por lo que así existe una gran parte de la población que puede

tener las mismas oportunidades educativas que el resto de la población, a pesar de que su renta familiar sea inferior.

## **IMPACTO DE LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL EN EL BIENESTAR INFANTIL**

Hoy en día es habitual ver cómo los padres pasan más horas fuera de casa en el trabajo que en su propia casa. Según una encuesta realizada por Randstad, el 46% de los trabajadores españoles reconoce que pasa más tiempo en su centro de trabajo que en casa disfrutando de la compañía de su familia, por miedo a perder su empleo y por lo tanto su principal sustento económico. Esto conlleva que sus hijos pasen muchas horas solos sin supervisión parental directa, y estando a cargo de cuidadores que pueden ser profesionales o no. En España es muy habitual que las personas encargadas de estos menores sean familiares, principalmente los abuelos.

Por este motivo, numerosos estudios realizados por el Defensor del Menor de la Comunidad de Madrid recogen que los niños expresan abiertamente sus deseos de pasar más tiempo junto a sus padres.

De forma paralela, dentro de este organismo también se reciben numerosas quejas por parte de los profesores con respecto al poco tiempo que los padres invierten en pasar tiempo junto a sus hijos, además del número de horas que estos pasan en clases extraescolares provocándoles cansancio, desmotivación y poca concentración, ya que no cuentan con el tiempo de descanso y juegos suficientes para que sus capacidades cognitivas se desarrollen adecuadamente en todos los aspectos. A su vez, asociaciones de padres se quejan por el poco tiempo del que disponen para acudir a tutorías de sus hijos, ya que suelen ser en un horario donde mucha gente se encuentra trabajando y tienen que depender de que en su empresa le concedan tiempo para acudir, cuestión que en ocasiones no ocurre y no les permite estar actualizados del recorrido académico de sus hijos. Todo esto produce desencadenar un factor de riesgo en los niños y adolescentes: la soledad.

Cuando se habla de la familia hay que tener en cuenta que es el primer ente de protección que conoce un menor según nace, salvo excepciones muy concretas. La familia aporta protección, pero también atención, cuidados básicos y educación, preparándolos para que puedan desenvolverse de forma independiente al pasar los años.

La Convención sobre los Derechos del Niño, que fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 1989 recoge que la familia es el medio natural para el crecimiento y bienestar de los niños, razón por la cual debe estar protegida y se le debe prestar la asistencia necesaria para que pueda asumir sus responsabilidades de forma eficaz. Es decir, los organismos deben poner al servicio de las familias las instalaciones y servicios imprescindibles para los padres, especialmente cuando se trata de padres trabajadores.

Dicha Convención, también estipulaba que ambos padres tienen obligaciones comunes con respecto al cuidado y crianza del menor, por lo que es responsabilidad tanto de la madre como del padre crear un buen entorno doméstico donde el niño puede estar tranquilo, tener confianza con ellos, formarse en los estudios, compartir responsabilidades en casa y aprender a convivir. Estos factores repercuten en el crecimiento del niño y en su forma de ser como adulto en el futuro.

## **I. Cambios en el modelo familiar**

Hasta hace relativamente pocos años, en España predominaba un sistema familiar caracterizado por el cuidado del menor dentro del hogar familiar. Normalmente la madre destinaba todo su tiempo a la atención del hogar y solo en contadas ocasiones se incorporaban al mercado laboral. Toda la atención y cuidados de los hijos recaía en la madre que era la encargada de la higiene, alimentación, descanso y salud de ellos. También era la encargada del proceso académico prestando su ayuda en la elaboración de los deberes, reuniéndose con los profesores y trasladando al menor de casa al colegio y del colegio a casa.

En contrapartida, sobre el padre recaía la carga económica del hogar, ya que trabajaba durante largas jornadas fuera de su casa o incluso contaba con varios trabajos para hacer frente a los gastos domésticos. Tampoco existían hasta hace poco los permisos de conciliación tan amplios como los que existen hoy en día para los padres, debido a que se daba por hecho que su mujer se encargaba de todo lo respectivo al cuidado familiar y esto no era algo de lo que debían preocuparse los varones. La presencia de los hombres en el cuidado familiar era prácticamente inexistente y su único rol era sustentar la economía del hogar.

La incorporación de la mujer al mercado laboral ha supuesto que estas circunstancias cambien, modificando también la mentalidad de las nuevas generaciones que priorizan tener una estabilidad económica individual y compartir responsabilidades familiares y en las tareas del hogar. Pero en la práctica, esta circunstancia no se pone en práctica de una forma tan equitativa, sino que gran parte de las mujeres todavía conservan su rol de “cuidadora” a la par que realizan su trabajo laboral, mientras que muchos hombres todavía no asumen sus responsabilidades en casa y de atención a los hijos. Esto supone una “doble jornada” para las mujeres que tienen que trabajar dentro y fuera de sus casas de forma desproporcionada al aporte de sus parejas masculinas.

## **II. Efectos de la conciliación de la vida familiar y laboral en el bienestar físico y emocional de los niños y adolescentes**

Según un informe realizado por el observatorio EFR acerca del impacto de la conciliación de la vida familiar y laboral sobre el bienestar de la infancia, la poca presencia de los padres durante el día a día de sus hijos puede ser percibida por estos como una situación de desamparo, una falta de confianza hacia sus progenitores, sensación de abandono y desinterés... de igual forma otros menores lo asimilan como una muestra de confianza de sus padres hacia ellos ya que sienten que confían en sus habilidades y aprendizajes como una forma de mostrar su capacidad para ser responsables y autónomos en sus actividades diarias. Por lo tanto, los efectos derivados de la falta de tiempo en común pueden depender de la personalidad y la forma de afrontar esta situación de los padres e hijos.

Con respecto al bienestar físico de los niños, queda reflejado que la escasa presencia diaria de los padres en el hogar familiar genera efectos negativos sobre sus hijos, especialmente originando sedentarismo, y por lo tanto sobrepeso y obesidad, falta de sueño, cansancio, reducción de la concentración y nerviosismo.

Cuando los niños pasan gran parte de sus días solos o al cuidado de personas que no fomentan la actividad física, aumentan las actividades sedentarias como hacer los deberes, ver la televisión o jugar a videojuegos, en muchas ocasiones mientras comen alimentos altos en azúcar y ultra procesados. Además, muchas de las actividades extraescolares a la que acuden no implican hacer deporte, sino estar sentados en un aula, por lo que tampoco se genera el movimiento necesario que debe realizar un niño o adolescente.

A su vez, el desayuno, una de las comidas más importantes del día, ha perdido relevancia en las últimas décadas, debido mayormente al poco tiempo que tienen los padres por la mañana para dedicarle atención a sus hijos. A veces tampoco se cuenta con tiempo para comer junto a los hijos por tener que estar en ese momento en el lugar de trabajo, y no se puede asegurar que coman alimentos saludables y equilibrados para que crezcan sanos, además de la pérdida de ese momento de intimidad y confianza que se comparte entre familias cuando todos se sientan de forma conjunta a la mesa.

Las horas de sueño también se ven afectadas, debido a que los padres llegan tarde a casa y por ende intentan retrasar la hora de cenar y de ir a la cama de sus hijos para poder compartir ese tiempo junto a ellos, reduciendo así sus horas de sueño. Los niños de entre 3 y 12 años necesitan dormir entre 10 y 11 horas diarias mientras que los adolescentes deberían dormir entre 9 y 10 horas. Junto a la reducción de horas de sueño, los días de los menores suelen estar acompañadas de numerosas actividades extraescolares y largos periodos lectivos en el colegio, por lo que tanto los psicólogos como los profesores detectan un aumento de casos de falta de concentración, estrés, nerviosismo, problemas de conducta, etc.

A su vez, se producen efectos sobre el bienestar emocional como los mencionados anteriormente (sensación de abandono, desamparo, carencias emocionales...) pero además también se producen inseguridades por la falta de ejemplos paternos, baja autoestima, dificultades en la gestión de las emociones, tristeza, depresión, desmotivación, falta de interés...esto ocasiona que cuando son adultos no tienen expectativas o sueños a alcanzar sino que viven "en piloto automático" sin aspiraciones por crecer en todas las esferas de su vida.

Hay que tener en cuenta, que entre los 0 y los 6 años se forma de forma completa la inteligencia emocional, que abarca la autoestima, la empatía y el control emocional, entre otros, ya que se refuerzan las conexiones entre el cerebro emocional, formado por el sistema límbico y los núcleos amigdalinos, y el cerebro racional, compuesto por la corteza.

Los expertos en el desarrollo de la inteligencia emocional de los niños señalan que, de los 0 a los 6 años, los aspectos emocionales tienen un papel fundamental para la vida y sientan las bases para el crecimiento correcto del niño. A los 8 meses de vida, un niño ya detecta las emociones de sus padres aunque todavía no sepa hablar ni expresarse. Cuando alcanzan los 3 años ya son conscientes de que pueden elegir a las personas en función de las emociones que les generan. A partir de los 4 años ya pueden hacer un correcto uso del lenguaje, a través del cual aprenderá a entender la realidad, comunicar experiencias y expresar sus sentimientos. A los 6 años el infante pasa de la etapa del egocentrismo a la relación con sus iguales, por lo que los primeros años de vida son muy importantes y se reflejan en la personalidad que reflejará más tarde cuando se haga mayor.

A las carencias emocionales hay que añadir los problemas de conducta derivados de la culpabilidad que sienten los padres por pasar tantas horas alejados de sus hijos. Hoy en día, muchos padres son incapaces de poner límites a sus hijos, de decirles que “no” y de enseñarles valores tan importantes como el deber, el compromiso y la responsabilidad. Aunque en la escuela también les enseñan valores el papel más importante de ejecución de estos se trabaja en casa, por lo que si sus padres no les obligan a hacer ciertas actividades que no son de su agrado para no generar un conflicto no aprenderán estas enseñanzas.

### **III. Efectos de la falta de conciliación laboral y familiar en el rendimiento escolar**

España es un país que no destaca especialmente en cuanto al rendimiento académico en comparación con sus países vecinos de la Unión Europea. Las tasas de abandono escolar son muy elevadas y en las pruebas PISA los resultados son bajos pero los psicólogos no pueden demostrar que exista una causa-efecto entre los resultados académicos desfavorables y la falta de presencia parental debido a la falta de conciliación.

Lo que sí ha sido objeto de observación es que existen alumnos que mantienen buenas notas durante sus años académicos pero llegado un cierto momento comienzan a suspender alguna asignatura para obtener la atención de sus padres, llegando estos a salir antes del trabajo para dedicarle más tiempo a esa materia junto a sus hijos. Una vez que estos comparten más momentos junto a sus hijos las calificaciones vuelven a subir, dejando evidenciado que lo que realmente hacía falta no era apoyo escolar, sino apoyo emocional y tiempo de calidad en común.

A su vez, se ha extendido el fenómeno conocido como “niños agenda” que pasan periodos largos de hasta 10 horas fuera de su casa, entre las horas que acuden al colegio y las que van a extraescolares, por lo que no pueden disfrutar del tiempo de juego necesario en la etapa infantil. El motivo de pasar tantas horas en un aula se debe a las largas jornadas en que sus padres se encuentran trabajando fuera, principalmente debido a la frecuente jornada partida, y no pueden atenderlo ni dejarlo en manos de otros cuidadores, por lo que la única solución

factible es que acudan a clases extraescolares para que estén protegidos durante ese tiempo. De esta forma, como hemos mencionado anteriormente, se origina el sedentarismo infantil.

El momento de entrar y salir de la escuela es fundamental para forjar vínculos emocionales entre padres e hijos por lo que los psicólogos consideran que es muy importante que al menos uno de los progenitores se encargue de llevarlos y recogerlos del colegio. Es una forma de mantenerse implicado con respecto al estado anímico y los progresos académicos del menor.

#### **IV. Efectos sobre su relación con la tecnología**

La presencia parental es muy importante durante la niñez y la adolescencia, sobre todo cuando se trata de la utilización de medios de comunicación. La falta de control por parte de los padres propicia que sus hijos pasen más tiempo del que deberían viendo la televisión, jugando a la consola o utilizando internet o redes sociales. Cada vez es más frecuente que los niños tengan acceso en sus propias habitaciones a estos medios, por lo que la mayoría de las veces no están siendo supervisados por un adulto, y por lo tanto sus padres no son del todo conscientes de las actividades que sus hijos realizan cuando están en línea.

Los niños de edades comprendidas entre 4 y 12 años pasan unas 960 horas al año en el colegio. Estas mismas horas son las que pasan frente a un televisor, ya sea utilizando algún tipo de videoconsola o viendo programas. Del tiempo total que pasan viendo la tele únicamente un 25% se corresponde con programas infantiles.

Pasar muchas horas frente a las pantallas incrementa el sedentarismo, además de fomentar la exposición a contenidos inadecuados para los menores, por lo que es muy importante que los padres controlen la programación a la que acceden sus hijos. De igual forma, es beneficioso que vean la televisión junto a sus hijos, de forma que si aparece algo que no sea apropiado para su edad o no entiendan puedan darle el contexto y las explicaciones convenientes para que aprendan sobre lo que está bien y lo que está mal.

Los videojuegos pueden ser beneficiosos para desarrollar capacidades como la memoria o la planificación. Pero también fomentan el juego en solitario, la percepción de un mundo virtual ajeno al real que tiene más importancia, y valores poco adecuados como actitudes competitivas, violentas, uso de lenguaje malsonante, entre otros, que puede perjudicar gravemente sus conductas. Por eso, es de vital importancia que se establezcan unos horarios bien definidos de uso de videoconsolas y elegir juegos adaptados a la edad del menor.

Las redes sociales suponen un reto en la actualidad debido a la variedad de contenidos que aparecen en estas y al acceso cada vez más precoz de los menores a ellas. Existe una brecha tecnológica entre padres e hijos por lo que muchas veces los adultos no saben cómo gestionar la relación de sus descendientes con las redes sociales, lo que dificulta su capacidad para ejercer un control en su uso. Mediante las redes sociales, se amplía el grupo de iguales de distintas partes del mundo lo que permite conocer otras experiencias y culturas. Por el contrario, en las redes sociales hay multitud de usuarios cuya identidad es falsa y pueden suplantar a otros menores o manipular a los niños y adolescentes más vulnerables, por lo que cada vez son más frecuentes los casos de *grooming*, *ciberbullyng*, *sexting*, etc. El control parental es muy

importante cuando se trata de redes sociales, además de advertir a los menores de los peligros que existen en la red.

## CONCLUSIONES

La conciliación familiar y laboral ha avanzado de forma progresiva a los cambios demográficos, económicos y sociales de la población. Durante los inicios de la humanidad el papel fundamental de las mujeres ha sido el cuidado de la familia y el hogar mientras que el hombre se encargaba de proveer tanto alimentos como dinero.

Tras la incorporación de la mujer en el mercado laboral, esta situación cambió y se observó cómo las mujeres habían pasado de ocuparse del ámbito privado del hogar a tener una doble jornada: su ocupación laboral fuera de casa y su actividad como cuidadora dentro del hogar, lo que genera una doble jornada que recae sobre ellas principalmente.

Por este motivo, hubo que realizar un reajuste en la sociedad tal y como se conocía hasta ese momento. Se comenzó a expandir la idea de las tareas compartidas en el hogar para evitar que todo el peso de la responsabilidad no recayera únicamente en las mujeres. Fomentar una igualdad de género real y efectiva es primordial para asegurar que tanto el hombre como la mujer se hagan cargo de las responsabilidades familiares ya que se trata de un trabajo en común.

Además, los cambios en los modelos familiares tradicionales a otras tipologías como unidades familiares monoparentales o con parejas del mismo sexo hacen necesaria una reorganización en el equilibrio entre conciliación de la vida familiar y laboral. Aunque la legislación ha sufrido cambios en los últimos años con el fin de paliar esta situación es necesario centrar sus esfuerzos en promover el bienestar de los empleados y también de los menores y familiares a su cargo.

En el caso español el Estatuto de Trabajadores y la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, junto a lo establecido en Convenios Colectivos que mejoren la norma, han sentado las bases de los derechos y obligaciones en cuanto al equilibrio laboral y familiar mejorando los tiempos de permisos de forma equitativa para hombres y mujeres. Al beneficiar a los hombres con el mismo tiempo de permisos se fomenta que estos se hagan corresponsables del cuidado familiar, por lo que son capaces de involucrarse más en estos aspectos.

Aun así, se ha observado a lo largo de esta investigación que aún queda mucho camino para alcanzar los modelos de bienestar social de los países vecinos de la Unión Europea como Alemania, Suecia, Países Bajos o Francia, cuyas políticas de conciliación están notablemente más avanzadas que las de nuestro país.

Para mejorar la economía española, se debería fomentar la natalidad ya que las futuras generaciones van a ser las encargadas de sostener el modelo financiero de nuestro país. En un país sin niños es imposible que la economía se sostenga tal y como la conocemos. Pero en España no priman las medidas de conciliación que favorezcan ampliamente a los trabajadores, sino que se establecen normas muy básicas que no cumplen con los requerimientos necesarios para que las personas en edad de tener descendencia puedan aventurarse a formar una familia.

Los horarios en jornada partida tan extendidos en nuestro país no potencian la conciliación entre la vida familiar y laboral ya que supone pasar largos periodos de tiempo fuera de casa, teniendo en cuenta las horas de trabajo junto con el tiempo de desplazamiento. A esto va unido la limpieza en el hogar y la elaboración de comidas que restan bastante tiempo del día. Si lo más beneficioso sería dormir 8 horas al día podríamos ver que únicamente nos quedarían unas 4 horas libres al día para realizar algún tipo de actividad que pueda gustarnos. Cuando las personas tienen hijos lo más posible es que estas 4 horas también desaparezcan para ocuparse de ellos.

Los modelos más eficaces de gestión de tiempo son los relacionados con jornadas intensivas ya sea bien por la mañana, que sería el turno más beneficioso, o por la tarde, al realizar toda la jornada de forma seguida lo que permite tener más tiempo libre el resto del día. En la mayoría de países europeos la jornada continuada es la más extendida debido a que hay menos horas de sol debido a sus condiciones climáticas, pero en el caso español quizás debería ser el momento de plantearse un cambio si se quieren aumentar las tasas de natalidad. En muchos trabajos es posible realizar esta jornada, pero por alguna razón no se hace efectiva, bien sea porque a las empresas no les interesa contratar a una persona por la mañana y otra por la tarde si tienen que dar servicios continuos, o bien por mera dejadez organizacional. A lo largo de la investigación ha quedado reflejado que esta medida favorece tanto a empleados como organizaciones ya que aumenta la productividad y la concentración.

También tiene bastante que ver el aumento del precio de alquileres, viviendas, cesta de la compra, etc... este aumento no ha ido relacionado con un incremento en el sueldo de los trabajadores del sector privado por lo que cada vez hay más trabajadores empobrecidos. Si bien es cierto, que el sueldo mínimo interprofesional ha ido aumentando progresivamente en los últimos años, las personas que estaban un poco por encima de dicho salario continúan manteniendo los mismos ingresos ya que no han experimentado cambios al considerarse que están por encima de lo establecido. Este problema afecta a todos los sectores generaciones de la sociedad, pero especialmente más a los jóvenes y trabajadores junior a los que cada vez se les paga peor. Los salarios actuales no van unidos al precio de los productos y servicios por lo que, si una persona joven no es capaz de mantenerse por sí misma, o en conjunto con otra persona con la que tenga pensado formar una familia, es imposible que se plantee la probabilidad de tener descendencia.

De igual forma, aun queriendo aventurarse a formar una familia porque cuenten con un lugar donde establecerse y un trabajo estable el precio de las guarderías suponen un problema para los españoles y son algo necesario si necesitan trabajar debido a los horarios poco conciliadores que existen en nuestro país. Como ya hemos visto antes, en otros países se aseguran unas cantidades mínimas cuando nace un menor hasta cierta edad además de proporcionar centros educativos infantiles de carácter público y gratuito para todas las familias independientemente de sus rentas. Esto asegura el acceso universal a todos los menores a centros educativos de calidad, además de mejorar la capacidad de ahorro de sus padres, que ya no tendrían que destinar más de la mitad de su sueldo para que otra persona se haga cargo de sus hijos porque no pueden perder su trabajo. Además, destinando una cantidad mínima mensual o anual por hijo nacido se asegura que estos puedan contar con los productos básicos como comida, pañales, material escolar...cuando estas cantidades son más amplias pueden incluso potenciar que el encargado de cuidar del menor sea uno de sus progenitores, lo que al fin y al cabo es más beneficioso para la educación, el autoestima y la salud mental del infante que no experimentará la separación a una edad tan temprana y sentirá el apoyo de sus padres evitando la emoción de soledad que experimentan muchos niños en nuestra sociedad y más tarde repercuten en problemas de conducta.

A su vez, es esencial priorizar el bienestar de los menores, especialmente de los niños entre 0 y 2 años que todavía no cuentan con la autonomía suficiente para desenvolverse por sí mismos y precisan de cuidados continuos por parte de sus progenitores. En este sentido la legislación española debe reforzar sus normas ampliando los permisos parentales asegurando la economía familiar como hacen sus países vecinos.

Además, ya hemos visto que existen medidas tales como el teletrabajo, la jornada de 4 días, el subsidio familiar, las jornadas intensivas y las guarderías en el lugar de trabajo que pueden ser beneficiosas tanto para la empresa como para sus empleados. Es importante, eliminar los mitos con relación a la productividad del trabajo presencial y que el Estado se involucre en estos aspectos para potenciar que las empresas pongan en funcionamiento todos los mecanismos necesarios para conseguir disminuir el estrés de sus trabajadores que tengan cargas familiares. Si ya es posible darles nuevas facilidades no se entiende el motivo por el cuál no se implantan en nuestro país. Está ampliamente relacionada con la mentalidad anclada en el pasado de los empresarios españoles que no muestran confianza hacia sus empleados a pesar de que estos les hayan demostrado que son perfectamente válidos.

Como conclusión de este estudio, es obligatorio que las empresas respeten lo establecido en la legislación española donde se regulan los distintos aspectos derivados de la conciliación laboral y familiar, pero una vez visto que estas medidas no aseguran un bienestar de calidad a la familia, es imprescindible que el Estado intervenga en estos aspectos mejorando las leyes actuales para lograr estar a la altura del resto de países europeos que son de referencia. A su vez las empresas deben dar valor a sus empleados proporcionándoles más beneficios de los asegurados por ley para diferenciarse del resto de empresas competidoras y dotar de valor el trabajo de sus empleados. Las organizaciones deben ceñirse a las situaciones personales de forma individualizada cuando se trate de implantar la conciliación de sus trabajadores para hacerles sentir parte de un todo y no un número más del que pueden prescindir por el mero hecho de querer formar una familia y dejar descendencia. Descendía que años después será el sustento económico de nuestro país, sin niños que crezcan sanos mental y físicamente estamos perdidos como sociedad y como economía.

Por último, quiero incluir la frase del filósofo chino Lao-Tse “ Para dirigir personas, camina detrás de ellas”.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abasolo, O., & Montero, J. (2012). *IGUALDAD EN LA DIVERSIDAD. Guía didáctica de Ciudadanía con perspectiva de género.*

Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). *Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility.* *Personnel Psychology*, 66(2), 345–376.

Amorós, C. (1995). *10 palabras clave sobre mujer.* Verbo Divino. España.

Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). *Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment.* *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218.

*Ley de 24 de abril de 1958 por la que se modifican determinados artículos del Código civil.* (1958). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1958-6677>

*BOE-A-1961-14132 Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer.* (1961). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1961-14132>

*BOE-A-1975-9245 Ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados artículos del Código Civil y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges.* (1975). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1975-9245>

*BOE-A-1999-21568 Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.* (1999, 5 noviembre). <https://www.boe.es/eli/es/l/1999/11/05/39/con>

*BOE-A-2019-3244 Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.* (2019).

Chung, H., Kerkhofs, M., & Ester, P. (2007). Working time flexibility in European companies. *Eurofound*. [http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/21089working\\_time\\_fle.pdf](http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/21089working_time_fle.pdf)

Comisión Europea. (2020). *Estrategia de la UE sobre Conciliación entre la Vida Laboral y Personal 2020-2025.* Bruselas: Comisión Europea.

De Menezes, L. M., & Kelliher, C. (2011). *Flexible working and performance: A systematic review of the evidence for a business case.* *International Journal of Management Reviews*, 13(4), 452-474.

Derks, D., Bakker, A. B., & Peters, P. (2016). *The downside of workaholism? Work–family conflict and crossover of burnout and work engagement among hotel employees.* *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(3), 282-293.

Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.

Eurofound. (2019). *Living and working in Europe 2015-2018: preliminary findings from the sixth European Working Conditions Survey*. Luxemburgo: Publicaciones Oficiales de la Unión Europea.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2017). *Working time and work–life balance in a digital Europe*.

European Institute for Gender Equality – EIGE. (2019) *Gender Equality Index*. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>

Eurostat. (2019). "Quality of Life in Europe". *La UE en 2018 — Informe general sobre la actividad de la Unión Europea*. (2018). (se extraen Barcelona objectives) <https://op.europa.eu/webpub/com/general-report-2018/es/>

*Ley Fundamental de 9 de marzo de 1938, del Fuero del Trabajo, modificada por la Ley Orgánica de 10 de enero de 1967* (1938).

<http://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/evolucion/textos/trabajo/1938.htm>

Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). *The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences*. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541.

García, M. & López, S. (2020). "Tendencias en la participación laboral de las mujeres: implicaciones para las políticas de conciliación". *Revista de Economía y Trabajo*, 25(3), 45-62.

Gornick, J. C., & Meyers, M. K. (2009). *Families that work: Policies for reconciling parenthood and employment*. Russell Sage Foundation.

Grawitch, M. J., Ballard, D. W., & Erb, K. R. (2015). *To measure or not to measure? Exploring the relationship between employee well-being and organizational performance*.

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). *When work and family are allies: A theory of work-family enrichment*. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72–92.

Heckman, J. (2011) *La economía de la desigualdad: el valor de la educación en la primera infancia*. *American Educator*, 35, 31-47.

Hurtado, A. (2005). *Memorias del pueblo*. La esfera de los libros. Madrid.

INE - Instituto Nacional de Estadística. (s. f.-a). *Edad Media a la Maternidad por orden del nacimiento según nacionalidad (española/extranjera) de la madre(1579)*. INE. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1579>

Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). *Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work*. *Human Relations*, 63(1), 83–106. <https://doi.org/10.1177/0018726709349199>

Kossek, E. E., & Lambert, S. J. (Eds.). (2005). *Work and life integration: Organizational, cultural, and individual perspectives*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Kreuter, J. (2013). Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). *Voluntaris Zeitschrift Für Freiwilligendienste*, 1(1), 17-18. <https://doi.org/10.5771/2196-3886-2013-1-17>

Ley de 13 de Marzo de 1900 fijando las condiciones del trabajo, . de las mujeres y de los niños.

Manyika, J., et al. (2017) *A Future That Works: Automation, Employment and Productivity*. McKinsey & Company, New York.

Min-Guang, W. (2006). «Presence» and «Absence» in Lao Tze. *Journal Of Huaihai Institute Of Technology*. [https://en.cnki.com.cn/Article\\_en/CJFDTOTAL-HHGX200601007.htm](https://en.cnki.com.cn/Article_en/CJFDTOTAL-HHGX200601007.htm)

Observatorio EFR. (2011). *Impacto de la conciliación de la vida familiar y laboral sobre la conciliación*.

OECD. (2018) *Panorama de la educación 2017*. [https://www.oecd.org/es/publications/2017/09/education-at-a-glance-2017\\_g1g7f6b6.html](https://www.oecd.org/es/publications/2017/09/education-at-a-glance-2017_g1g7f6b6.html)

Offen, K. (1991). *Definir el feminismo: un análisis histórico comparativo*. *Historia Social*, 9, 103-136.

Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2019). Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada de los progenitores y los cuidadores y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE.

Platenga, J., & Remery, C. (2015). *Parent-Related leave and gender equality in the EU*.

Real Decreto de 21 de agosto de 1923: Reforma del artículo 9 de la Ley de 13 de marzo de 1900 sobre el trabajo de las mujeres y los niños.

Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Smith, J. (2018). "Transformaciones en la estructura familiar en el siglo XXI". *Revista de Estudios Familiares*, 42(2), 153-170.

The Pursuit of Gender Equality. (2017). En *OECD eBooks*. <https://doi.org/10.1787/9789264281318-en>

Yusta, M. (2006). *La Segunda República: significado para las mujeres*. En I. Morant, *Historia de las mujeres en España y América Latina* (Vol. IV, págs. 101-122). Madrid: Cátedra.