



Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos  
Humanos  
Facultad de Ciencias del Trabajo  
Universidad de León  
Curso 2016/2017

**CONCILIACIÓN: CAMINO A LA IGUALDAD**  
Conciliation: the road to equality

Realizado por la alumna D.<sup>a</sup> Catalina Esperanza Ramis Ferrer

Tutorizado por la Profesora D.<sup>a</sup> Ana Isabel Blanco García

## ÍNDICE

1	Resumen y abstract.....	3
2	Objeto del trabajo.....	4
3	Metodología.....	5
4	Introducción.....	6
5	Concepto de conciliación.....	7
6	Políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en España.....	8
	6.1 Permiso de maternidad.....	9
	6.2 Permiso de paternidad.....	12
	6.3 Riesgo durante el embarazo o la lactancia.....	14
	6.4 Reducción de jornada por guarda de un menor de doce años, persona con discapacidad, familiares, menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.....	14
	6.5 Excedencias.....	15
	6.6 Derecho de adaptación de la duración y distribución de la jornada.....	17
	6.7 Permiso por nacimiento de un hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.....	17
	6.8 Distintivo “Igualdad en la empresa”.....	17
7	Problemas por la falta de medidas de conciliación.....	18
	7.1 Segregación horizontal: segregación horizontal y segregación vertical.....	20
	7.2 Dificultad de acceso al trabajo.....	21
	7.3 Brecha salarial.....	22
	7.4 Brecha de género en las pensiones.....	23
	7.5 Falta de posibilidades de formación.....	23
	7.6 Caída de la tasa de natalidad.....	24
	7.7 Envejecimiento de la población.....	24
	7.8 Hijos e hijas solos.....	25
	7.9 Enfermedades.....	26
	7.10 Absentismo y presentismo.....	26

7.11	Abuso del derecho a conciliar la vida familiar y laboral.....	27
8	Estrategias de las empresas y las familias.....	27
8.1	Estrategias de las empresas.....	27
8.2	Estrategias de las familias.....	32
9	Nuevas propuestas.....	34
9.1	Propuesta de directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y laboral.....	35
9.2	Permisos iguales e intransferibles.....	35
9.3	Legalizar la gestación subrogada.....	36
9.4	Ley para las familias monoparentales.....	36
9.5	Desconexión móvil.....	37
9.6	Robótica.....	37
9.7	Currículum ciego.....	37
9.8	Orden de los apellidos.....	37
10	Conclusiones.....	38
11	Referencias, referencias web y bibliografía.....	39
11.1	Referencias.....	39
11.2	Referencias web.....	40
11.3	Bibliografía.....	43
12	Tablas, gráficos y dibujos.....	45

## 1. Resumen

Con la incorporación de la mujer al mercado laboral y el mantenimiento de las estructuras patriarcales, las mujeres se han visto obligadas a llevar una doble jornada: la laboral y la familiar.

Los poderes públicos han buscado diferentes medidas para que los trabajadores puedan compatibilizar su vida profesional con su vida familiar y personal sin que se vea amenazada su estabilidad laboral. Se busca la igualdad de trato en el mundo laboral y la corresponsabilidad en los quehaceres del hogar y con la familia. En general, se han visto desfavorecidas las mujeres. Se han visto presionadas a elegir entre su vida familiar y su carrera profesional.

El legislador ha implantado medidas de conciliación laboral, familiar y personal que no siempre han sido eficaces o suficientes. Las empresas y las familias han de buscar estrategias para completar la insuficiencia de estas normas.

## Abstract

With the incorporation of women into the workplace, and maintenance of patriarchal structures, women have been forced to work double, career and family.

The public powers have sought different measures so that workers can match their personal and family life, without threat of losing their job. Seeking equal treatment in the workplace and co-responsibility in the tasks at home and family. In general women have been disfavored. They have been pressured to choose between their family life or their careers.

The legislation has implemented measures between labor, family and personal, that have not always been effective or sufficient. Companies and families have to look for ways to improve the inadequacy of these standards.

## 2. Objeto del trabajo

Este trabajo pretende presentar un enfoque general de la evolución en el sistema laboral para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal como instrumento para llegar a un equilibrio que proporcione suficiente calidad de vida a los trabajadores, que les permita, tanto a hombres como mujeres, disfrutar de su tiempo privado y de su profesión, así como, reflexionar sobre las medidas adoptadas por el legislador sobre este tema.

Es sin duda un asunto relacionado con la nueva situación creada por la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, que ha dado lugar a cambios en las relaciones laborales y, al mismo tiempo, ha sido la causa de la lucha de las mujeres para acceder a las mismas condiciones de trabajo que los hombres.

No cabe duda que ha aparecido un modelo social diferente en el cual las familias han cambiado su estructura. La familia tradicional, en la que no es necesaria la conciliación, y que involucra a las mujeres en las tareas del hogar, en el cuidado de niños, de los familiares dependientes y de las personas mayores mientras que el hombre tiene un rol productivo, da paso a una nueva situación, en la cual, las mujeres se dedican cada vez más a su desarrollo personal y profesional, y como consecuencia, cobra importancia su trabajo fuera de casa con horarios y desplazamientos que dificultan su vida familiar y que hace imprescindible el desarrollo de medidas de conciliación.

En los últimos años, se han hecho progresos considerables en el ámbito jurídico, colocando tanto a hombres como a mujeres en igualdad y eliminando la discriminación laboral. Ahora bien, hombres y mujeres ven la familia de diferente manera, porque las trabajadoras, a pesar de colaborar en el ámbito profesional, han seguido siendo las que han asumido las responsabilidades familiares.

No cabe duda de que aunque con los años se han compartido más las tareas domésticas y familiares, aún hay una cierta tradición de división de roles, por lo que, para las mujeres, la conciliación sigue siendo más importante.

Con el propósito de solucionar esta situación y conseguir la igualdad real tanto para hombres como para mujeres, la normativa europea y la nacional han buscado respuestas, con el objetivo, por un lado, de promocionar el acceso al trabajo, a la formación y a la promoción

de la mujer y, por el otro, de que los hombres se impliquen en las responsabilidades familiares.

Teniendo en cuenta lo expuesto, se va a analizar si las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, que aportan los poderes públicos, consiguen su objetivo final para conseguir la igualdad entre trabajadores y trabajadoras y la compatibilidad con la vida familiar y personal. Igualmente, analizar las dificultades que siguen apareciendo en la sociedad y en la familia actual y cómo se solventan estos inconvenientes. De igual modo, valorar si aplicar medidas de conciliación provoca beneficios, tanto para las empresas como para los trabajadores. Por último, investigar las tendencias de la sociedad actual en la búsqueda de la igualdad entre mujeres y hombres.

### **3. Metodología**

Se trata de un trabajo de investigación realizado a partir de artículos sobre conciliación laboral, familiar y personal recogidos desde el portal Dialnet. Se han introducido palabras clave como: conciliación, corresponsabilidad e igualdad y se ha recopilado información relativa al tema. Además, se ha completado una revisión bibliográfica, obtenida de la biblioteca de la Universitat de les Illes Balears y a través de Google, utilizando las mismas palabras clave y datos recogidos en los artículos de Dialnet.

Posteriormente, para comprender mejor el tema, se ha combinado con la lectura y análisis de la normativa relacionada con la materia consultando, a través de Internet, las páginas <http://noticias.juridicas.com> y <http://boe.es/>.

Al tener clara la situación legislativa actual se ha pasado al estudio detallado de diversos estudios: INE, CIS, AROHE, SEPE y Randstad, para conocer la situación de la sociedad actual y comprobar si la normativa sobre conciliación tiene los resultados deseados.

En razón de los resultados, se han observado las estrategias que aportan las empresas y las familias para poder hacer frente a la falta de medidas de conciliación, aún insuficientes o que no solventan las trabas a que se enfrentan los diferentes tipos de familia.

Finalmente, se ha registrado, a partir artículos de periódicos consultados a través de las redes sociales, durante los meses de mayo a julio de 2017, las tendencias y preocupaciones de la sociedad en materia de conciliación, corresponsabilidad e igualdad.

#### 4. Introducción

Durante los siglos XX y XXI se han producido cambios en la sociedad española, en particular en el mundo laboral y familiar, y en especial para las mujeres.

Atrás ha quedado la forma de pensar de la sociedad de 1889, que se representaba en el artículo 57 del Código Civil<sup>1</sup>, proclamando que el marido debía proteger a la mujer, y ésta obedecer al marido.

Hasta finales del siglo XX, en la sociedad española, la estructura familiar típica era la formada por padre, madre e hijos. En ella, el hombre tenía el rol de proveedor y la madre de cuidadora de la familia.

Poco a poco, las mujeres se han sentido atraídas por el mercado laboral y, a consecuencia de ello, se han producido fuertes cambios en el papel tradicional que desempeñaba la mujer, heredado de madres a hijas, como cuidadora de los descendientes, del marido, de la casa y de las personas mayores, enfermas y discapacitadas (Ruiz-Rico, 2012). Su objetivo ha sido mostrar su valía en el mercado del trabajo y aportar capital a la familia.

De ahí que, cuando en la sociedad empieza a ser bien visto que las mujeres trabajen, estas consiguen una independencia que les permite pensar que su objetivo en la vida no es sólo el matrimonio, sino que pueden ser libres y reclamar los mismos derechos que los hombres. (Jarillo, 2015).

A su vez, el cambio de rol significaba que su papel de cuidadora debería ser compartido con el hombre, pero en la mayoría de los casos no fue así. De manera que, la mujer adoptó un doble cometido que la llevó a una sobrecarga de tareas. Se mantuvo la desigualdad en el ámbito familiar y personal y, por ende, en el ámbito laboral.

Así pues, el legislador consideró que habían de tomarse medidas para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres. Queda plasmado en el artículo 14 de la Constitución Española de 1978<sup>2</sup>: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”; en el artículo 68 del actual Código Civil que sostiene que los cónyuges deberán compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y

---

1. Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil (BOE núm. 206, de 25 de julio de 1889, páginas 249 a 259).

2. Constitución Española de 1978 (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978, páginas 29313 a 29424).

atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo, y en las múltiples medidas sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Además, se debe tener en cuenta que han aparecido normas como la ley del divorcio que consigue que no se anule la vida individual de cada cónyuge y que hace posible que las personas puedan compaginar la vida personal y la vida en común del matrimonio (Jarillo, 2015), promueve que la mujer sea autosuficiente, más libre y aparece, para un solo progenitor, la responsabilidad de sustentar a la familia. Además, aparecen nuevos modelos de familia, así por ejemplo, las familias monoparentales, las homosexuales... En definitiva, la sociedad está cambiando.

Las disposiciones sobre conciliación laboral, familiar y personal han sido pensadas, en principio, para la familia tradicional y dado que la sociedad va evolucionando, las normas sobre conciliación laboral, familiar y personal igualmente han de ir cambiando y adecuándose a los cambios.

Según Ruiz de la Cuesta y Bajo (2006) la igualdad no se conseguirá sólo con la labor del legislativo, sino que también es necesario un cambio en la sociedad.

A día de hoy, sigue siendo un tema que preocupa a todos: poderes públicos, empresas y familias.

### **5. Concepto de conciliación**

Las personas dedicamos parte de nuestra vida al trabajo, por eso, vida y trabajo no deben ser conceptos enfrentados. No obstante, se tiene la sensación de que el tiempo que dedicamos al trabajo es tiempo que se roba a la vida personal e incluso a la inversa, que el tiempo que debemos dejar de trabajar nos resta posibilidades para progresar en nuestra carrera profesional.

Los poderes públicos, cuando perciben que muchas personas, en particular las mujeres, viven este conflicto entre trabajo y familia y, que por añadidura, no pueden destinar todo el tiempo que desearían a ambas partes de su vida, les provoca sentimientos de mal desempeño de uno de estos roles o incluso de los dos, buscan dar una solución a este conflicto con las medidas sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal.



Montoya (2015) las define como “la vía que sustancialmente consiste en proveer soluciones para que el trabajador pueda atender tanto su trabajo como su vida privada, esto es, las actividades -unas voluntarias, otras no tanto- que corresponden a la vida extralaboral” (p. 117), así, se trata de arrancar tiempo al trabajo con dos fines: “que el trabajador pueda atender a determinadas necesidades (biológicas, sociales, formativas) y cumplir una serie de obligaciones legales, sociales o morales”. (Montoya, 2015, p. 121).

Es decir, conciliar significa compaginar el trabajo retribuido con las tareas del hogar y los deberes familiares, tener un tiempo para cada una de estas facetas de la vida, no obstante, al ser las mujeres las más afectadas por este conflicto, se debe tratar el tema en base a la igualdad.

Desde la Unión Europea se desarrollan cantidad de Directivas que obligan a los Estados Miembros a incorporar medidas para mejorar y hacer compatibles las condiciones de vida y trabajo, estableciendo unos requisitos mínimos de obligado cumplimiento.

En España, es importante destacar la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas de las trabajadoras<sup>3</sup> y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>4</sup>.

En la ley 3/2007, en el artículo 44.1, se reconoce el derecho a la conciliación laboral, familiar y personal : “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en la forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”.

A continuación, se enumeraran las políticas de conciliación previstas y en activo.

### **6. Políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en España**

La Constitución Española exige a los poderes públicos que aseguren la protección social, económica y jurídica de la familia (39 CE). En base a ello, los poderes públicos deben tomar

---

3. Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. (BOE núm. 266, de 6 de noviembre de 1999, páginas 38934 a 38942).

4. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, páginas 12611 a 12645).

medidas para el bienestar de la familia, entre ellas las medidas de conciliación laboral, familiar y personal que se citarán a continuación.

Se ha de mencionar la importancia que ha tenido la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres introdujo cambios sustanciales en la regulación legal de estos derechos, sirva de ejemplo el permiso de paternidad o el riesgo durante la lactancia natural.

Y, se ha de tomar en consideración, que cuando se trata sobre conciliación, no sólo se debe pensar en maternidad y paternidad, sino en cualquier medida que facilite la compaginación de los diferentes aspectos de la vida de los trabajadores y de la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres. Ruíz-Rico (2012), en referencia a la relación conciliación-igualdad, menciona:

“Las políticas destinadas a la conciliación han puesto la primera piedra para la edificación de un derecho a conciliar la vida laboral y familiar, capaz de esquilmar la desigualdad de trato u oportunidades, y en definitiva, la discriminación por razón de sexo”.(p. 17)

Estas medidas deberían ser conocidas por todos, así que, el gobierno debe publicitarlas y los sindicatos y empresas informar a los trabajadores.

### **6.1. Permiso por maternidad.**

La maternidad, es quizás el punto más conflictivo en la vida de una trabajadora. Es el momento en que debe valorar si puede compaginar su trabajo con tener un descendiente, si frenar su carrera profesional o si renunciar a tener hijos. Es verdad que es una decisión que debe ser compartida por ambos miembros de la pareja, sin embargo, culturalmente esta decisión va a influir mucho más en la vida de la mujer.

Para las empresas, la posibilidad de que una mujer sea madre les supone un problema porque van a tener que cubrir la baja en un puesto de trabajo mientras dure el permiso de maternidad, y es por ello que muchas empresas prefieren contratar varones. En base a la lucha contra esta discriminación, se puede mencionar como ejemplo, la reciente sanción que el Ministerio de Trabajo impuso a Iberia por exigir una prueba de embarazo a las aspirantes a convertirse en auxiliares de vuelo (Bohórquez, 2017).

También hay que recordar que la maternidad está especialmente protegida contra el despido (55.5 ET). Los despidos desde el inicio del embarazo, durante la suspensión y al reincorporarse al trabajo se considerarán nulos, a no ser que el motivo del despido no esté relacionado con estas causas.

Así mismo, también queda reflejado en el artículo 33.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea<sup>5</sup>:

“Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño”. (Art. 33.2 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea).

La suspensión por maternidad se puede generar por parto, por adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento

El permiso de maternidad por parto sirve para que la madre se recupere después del parto y para el cuidado del hijo durante los primeros meses de vida. El Estatuto de los Trabajadores<sup>6</sup>, en su artículo 48.4, dispone que consiste en una suspensión de dieciséis semanas de duración ininterrumpidas, ampliables en dos semanas por cada hijo, a partir del segundo, en caso de parto múltiple. La madre tendrá la posibilidad de distribuir el periodo de suspensión siempre que seis semanas se disfruten inmediatamente después del parto. Y en el apartado 6, del mismo artículo, dispone que podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial previo acuerdo entre empresarios y trabajadores interesados.

El otro progenitor podrá disfrutar de al menos una parte de la suspensión de contrato por maternidad. Es el caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de todo o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, contado desde la fecha del parto y, sin que se descuente la parte que la madre hubiera podido disfrutar antes del parto. También, en caso de que ambos progenitores trabajen, la madre puede optar a que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso, sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, bien de forma simultánea o

---

5. Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (DOCE 364, 18.12.2000, pp. 1-22).

6. 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. (BOE núm. 255, 24 de octubre de 2015, páginas 100224-100308).

sucesiva con el de ella. Hay que tener en cuenta que este derecho de opción es de titularidad de la madre, el padre podrá disfrutarlo si la madre le cede el derecho.

En caso de discapacidad del hijo, se añadirán dos semanas a la suspensión del contrato, a distribución a opción de los interesados en caso de que ambos progenitores trabajen.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

Si fallece el hijo, el periodo de suspensión no se minorará, excepto en el caso en que, después de las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicite reincorporarse a su puesto de trabajo.

En los casos de maternidad por adopción, guarda legal con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión también durará de dieciséis semanas ininterrumpidas y ampliables en dos semanas por cada niño a partir del segundo. El inicio de la suspensión será a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, a elección del trabajador.

Si la adopción es internacional y sea necesario el desplazamiento de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Si ambos progenitores trabajan, podrán repartir el periodo de suspensión entre ambos de forma simultánea o sucesiva.

En caso de discapacidad del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogimiento, la suspensión tendrá una duración adicional de dos semanas.

Sin embargo, ¿Qué pasa con los padres de hijos e hijas nacidos por gestación subrogada? La gestación subrogada es una técnica de reproducción prohibida en España por la Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida<sup>7</sup>, que en su artículo 10 declara nulo de pleno derecho el contrato por el que se convenga la gestación subrogada y que la filiación viene determinada por el parto.

---

7. Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida.(BOE núm. 126, de 27 de mayo de 2006, páginas 19947 a 19956).

A pesar de esta prohibición, las personas que no han podido acceder a ser padres por las técnicas reconocidas en esta ley, recurren a países extranjeros en los que sí está permitida la gestación subrogada. Adquieren la filiación en base a la Instrucción de 5 de octubre de 2010, de la Dirección General de los Registros y del Notariado, sobre régimen registral de la filiación de los nacidos mediante gestación por sustitución<sup>8</sup>.

Seguridad Social, en estos casos, venía denegando desde 2009 la prestación por maternidad en base a la Ley 14/2006 y al Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural<sup>9</sup>, que reconoce la maternidad en casos de adopción y acogimiento, pero no por gestación subrogada.

Los diferentes TSJ se han pronunciado en sentido dispar en relación a este asunto, de ahí que, el Tribunal Supremo unifica doctrina y reconoce a los padres por gestación subrogada poder disfrutar de la prestación por maternidad en base a la predominancia de la atención al menor<sup>10</sup>. Además, recuerda que hay situaciones en que los varones pueden disfrutar de esta prestación. Es el caso en que la madre cede parte del permiso después de haber disfrutado las seis semanas posteriores al parto, el caso en que la madre muere en el alumbramiento o en los casos de adopción o acogimiento.

A partir de ahí, Seguridad Social reconoce la prestación por maternidad padres y madres que acceden a la maternidad por gestación subrogada.

### **6.2. Permiso por paternidad**

El permiso de paternidad tiene por objetivo la colaboración y una mayor implicación de los padres en el cuidado del menor durante los primeros meses de vida. A pesar de que su duración ha ido aumentando en aras a conseguir la igualdad entre hombres y mujeres, aún

---

8. Instrucción de 5 de octubre de 2010, de la Dirección General de los Registros y del Notariado, sobre régimen registral de la filiación de los nacidos mediante gestación por sustitución. (BOE núm. 243, de 7 de octubre de 2010, páginas 84803 a 84805).

9. Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. (BOE núm. 69, de 21 de marzo de 2009, páginas 27936 a 27981).

10. España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia núm. 953/2016 de 16 de noviembre.

hoy en día, sigue siendo la mujer la que carga con la mayor parte de la responsabilidad del menor.

En la exposición de motivos de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se marca como medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral la duración de trece días para el permiso de paternidad, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo, y prevé que la suspensión se amplíe hasta cuatro semanas.

La Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida<sup>11</sup>, amplía el período de paternidad a 4 semanas, para que entrara en vigor el 1 de enero de 2011. Pero no ha entrado en vigor hasta el 1 de enero de 2017 conforme a lo establecido en la disposición final undécima de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016<sup>12</sup>. Queda también reflejado, en el artículo 48.7 del 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, el derecho a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliable en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Queda claro en este artículo que, en el derecho a la suspensión por paternidad, la pareja debe elegir quién lo disfruta, pero en el supuesto de parto o en el caso de que la maternidad la disfrute sólo una de las partes, la suspensión por paternidad la disfrutará el otro progenitor.

El trabajador podrá ejercer el derecho desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. Además podrá disfrutarlo en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial, con un mínimo del 50% y previo acuerdo con el empresario.

---

11. Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida. (BOE núm. 242, de 7 de octubre de 2009, páginas 84692 a 84694).

12. Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016. (BOE núm. 260, de 30 de octubre de 2015, páginas 101965 a 102560)

### **6.3. Riesgo durante el embarazo o la lactancia**

En el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales<sup>13</sup>, se regula que, en caso de situaciones de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural que puedan influir en la salud de la trabajadora o del feto, el empresario deberá tomar las medidas necesarias para evitar el riesgo, adaptando las condiciones o el tiempo de trabajo de la trabajadora perjudicada.

Si no fuera posible o si las condiciones del puesto de trabajo siguieran siendo negativas para la trabajadora, certificado por los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, deberá desempeñar un trabajo o función diferente y concordante con su estado.

Si aún así, no fuera posible, podrá la trabajadora suspender el contrato por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia por el periodo necesario para el cuidado de su salud y proteger su seguridad, con el derecho al cobro de una prestación económica.

Este derecho acabará cuando empiece la suspensión del contrato por maternidad biológica, cuando el lactante cumpla nueve meses o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reingresar a su puesto de trabajo o a uno compatible con su estado (art. 48.8 ET).

### **6.4. Reducción de jornada por guarda de un menor de doce años, persona con discapacidad, familiares, menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave**

En los casos de una persona que por razón de guarda legal de un menor de doce años o de una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, así como, que esté al cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda desenvolverse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a reducir, entre un octavo y la mitad, la duración de su jornada diaria con la correspondiente disminución del salario (art. 37.6 ET).

---

13. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. (BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995, páginas 32590 a 32611).

En el caso de un menor enfermo por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave<sup>14</sup> que requiera un ingreso hospitalario de larga duración o necesite el cuidado directo, continuo y permanente del progenitor, este tendrá derecho a una reducción de al menos la mitad de la jornada de trabajo, con la correspondiente reducción del salario y subsanado con un subsidio.

Este derecho es individual, es decir, tanto para hombres como para mujeres, pero si dos o más trabajadores de la misma empresa quieren acogerse a este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá impedir que este derecho se pueda disfrutar de manera simultánea por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El mayor problema de esta medida es que al reducir la jornada también se reduce el salario, es decir, se gana tiempo para atender a estos familiares pero se pierde poder adquisitivo, por lo cual, algunas familias no podrán acogerse a esta solución.

### **6.5. Excedencias**

El artículo 46.3 Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras regulan el derecho a excedencia no superior a tres años para cuidar a un hijo y el derecho a excedencia no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe una actividad retribuida.

Es un derecho individual, pero en el caso de que dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante el empresario podrá limitar el ejercicio simultáneo con motivo del buen funcionamiento de la empresa.

Este periodo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a asistencia a cursos de formación profesional, siendo esta medida favorable a que el trabajador pueda reincorporarse a su trabajo sin tener problemas de adaptación que como se ha comentado, al final provoca malestar, estrés y pérdida de productividad en el trabajador.

---

14. Se considera enfermedad grave si está recogida en el anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. (BOE núm. 182, de 30 de julio de 2011, páginas 86801 a 86813).



## Conciliación: camino a la igualdad

---

Durante el primer año tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo, a partir del siguiente, la reserva se refiere a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Pero en el caso de que el trabajador pertenezca a una familia numerosa de carácter general, la reserva de puesto de trabajo durará hasta un máximo de quince meses, cuando se trate de una familia numerosa de categoría especial<sup>15</sup> será de un máximo de dieciocho meses (46.3 ET).

Es preciso señalar que, sin ninguna justificación, la excedencia no tiene la misma duración en los dos supuestos, tres años para cuidar a un hijo y dos a un familiar. En mi opinión la necesidad de tiempo que tienen los trabajadores ante estas situaciones es la misma.

Por otro lado, este derecho contempla la reserva del puesto de trabajo pero no una compensación económica por lo que muchas familias no pueden beneficiarse de él.

Ahora bien, en las familias que sí acceden al derecho de excedencia por cuidado de hijos y familiares, y a pesar de ser un derecho individual, son las mujeres las que se acogen a este derecho en un porcentaje bastante más elevado.

Tabla 1: Excedencia por cuidado de hijos

	2016		2011		2006	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Ambos progenitores	40.517	100,00 %	34.128	100,00 %	31.375	100,00 %
Madres	37.531	92,63 %	32.599	95,52 %	30.052	95,78 %
Padres	2.986	7,37 %	1.529	4,48 %	1.223	3,90 %

Elaboración propia. Fuente: Instituto de la Mujer. (mayo de 2017). Fecha consulta: 18 de agosto de 2017.

Tabla 2: Excedencia por cuidado de familiares

	2016		2011		2006	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Ambos sexos	10.020	100,00 %	6.202	100,00 %	3.930	100,00 %
Mujeres	8.421	84,04 %	5.276	85,07 %	3.336	84,89 %
Hombres	1.599	15,96 %	926	14,93 %	594	15,11 %

Elaboración propia. Fuente: Instituto de la Mujer. (mayo de 2017). Fecha consulta: 18 de agosto de 2017.

---

<sup>15</sup> Véase la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas para la definición y clasificación de familias numerosas.

En ambos casos el porcentaje de participación de las mujeres es mucho más elevado y en diez años sólo se nota una pequeña disminución.

#### **6.6. Derecho de adaptación de la duración y distribución de la jornada**

El artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores establece que el trabajador podrá adaptar la duración y distribución de su jornada laboral con el límite de lo que se establezca en la negociación colectiva o con lo que se acuerde con el empresario, respetando siempre, en este caso, lo acordado en la negociación colectiva. Con el objeto de facilitar el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la mejora de la productividad en las empresas, se promoverá la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organizar el tiempo de trabajo y los descansos.

#### **6.7. Permiso por nacimiento de un hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.**

El trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo dos días por nacimiento de un hijo o hija, así como también por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si se necesita hacer un desplazamiento por ello, el plazo será de cuatro días. Este permiso es retribuido por la empresa y puede ser mejorado por convenio colectivo (37.3.b ET).

Se trató si un trabajador tenía derecho a ausentarse del trabajo por hospitalización por parto de un familiar. La STS de 24 de julio de 2008, Rec. 456/07, denegaba este permiso al familiar, pero en la STS de 23 de abril de 2009, Rec. 44/07, el Tribunal Supremo rectifica y afirma que un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tienen derecho al permiso por hospitalización en caso de parto de un familiar.

#### **6.8. Distintivo "Igualdad en la Empresa"**

Asimismo, en base al artículo 50 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo de 2007, de igualdad efectiva de hombres y mujeres, se establece el distintivo "Igualdad en la Empresa" para las

## Conciliación: camino a la igualdad

---

empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres, que promuevan la participación equilibrada entre mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión, y el acceso a los puestos de mayor responsabilidad e incluyan actuaciones tendentes a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todas las personas, que apliquen medidas flexibles que permitan su adaptación a la diversidad de necesidades y situaciones que se puedan presentar en el personal de la empresa<sup>16</sup>.

Dibujo 1: Logotipo que representa el distintivo “Igualdad en la Empresa”

---



Fuente: Orden IGD/3195/2009, de 12 de noviembre, por la que se aprueba el logotipo y representación gráfica del distintivo «Igualdad en la empresa».

### 7. Problemas por la falta de medidas de conciliación

A pesar de que los trabajadores se ven beneficiados por estas medidas y que gracias a ellas logran una mejor calidad de vida, siguen apareciendo dificultades en las familias, en el mundo laboral y en la sociedad.

Según Arhoe<sup>17</sup> (2017), los progenitores, después de contestar la pregunta “¿Considera que en la actualidad pasa suficiente tiempo con su hijo?”, expresan que se sienten “cansado, agobiado, frustrado, culpable, estresado, atrapado, triste, mal, insatisfecho, impotente, desbordado, agotado, desolado, indignado, saturado, etc.” (p. 10), se puede interpretar que los padres y madres sienten malestar por no poder prestar más atención a sus hijos. Ahora bien,

---

16 Se puede encontrar más información sobre concesión y de este distintivo en la página web del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. <https://www.msssi.gob.es/>

17. ARHOE – Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles (2017). Informarhoe - ¿Cuanto tiempo se dedica en España a los hijos? Recuperado de <http://horariosenespana.com/images/INFORMARHOE-1.pdf>

## Conciliación: camino a la igualdad

---

según datos de la misma encuesta, el 77,09 % de las mujeres dedica más de dos horas a atender las necesidades de los hijos, frente al 46,32 % de los hombres (p. 14). De ahí que, a pesar de los avances en materia de conciliación, podemos deducir que, aún hoy en día, siguen siendo las mujeres las que se ocupan de estos cometidos.

Pero no sólo hablamos de la atención a los hijos, sino también de todas las ocupaciones que una persona precisa atender en el hogar. Según el barómetro de mayo, realizado por el CIS<sup>18</sup> (2017), siguen siendo las mujeres las que dedican más tiempo a las tareas de la casa.

Tabla 3: Tiempo que se emplea en las tareas del hogar por sexo.

---

	TOTAL	Sexo de la persona entrevistada	
		Hombre	Mujer
Menos de 1 hora	7,4	11,8	3,3
De 1 hora a menos de 2 horas	20,2	29,2	11,6
De 2 horas a menos de 3 horas	24,1	27,1	21,3
De 3 horas a menos de 4 horas	13,2	9,0	17,2
De 4 horas a menos de 5 horas	10,0	4,8	14,9
De 5 horas a menos de 6 horas	6,1	2,4	9,5
De 6 horas a menos de 7 horas	4,0	1,0	6,7
7 horas o más	7,4	2,2	12,3
N.C.	7,7	12,4	3,3
(N)	(2.479)	(1.200)	(1.279)
Media (horas)	3,02	2,06	3,84
Desviación típica	2,35	1,69	2,53
(N)	(2.288)	(1.051)	(1.237)

Fuente: CIS: Barómetro de mayo de 2017.

En definitiva, se puede decir que el conflicto de reparto de tiempo afecta mayoritariamente a las mujeres, es por esto que las medidas de conciliación se han dirigido principalmente a ellas, si bien, no se puede pretender que haya una igualdad efectiva entre mujeres y hombres cuando las tareas de cuidado recaen mayoritariamente a la parte femenina. Por tanto, cuando se fijan medidas de conciliación laboral, familiar y personal, no se trata solo de facilitar el acceso de las mujeres al trabajo sino de distribuir tareas y responsabilidades para que hombres y mujeres ejerzan los mismos derechos y obligaciones

---

18. CIS – Centro de Investigaciones Sociológicas (2017). Barómetro de mayo 2017 (Estudio núm. 3175).

Recuperado de [http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Marginales/3160\\_3179/3175/es3175mar.pdf](http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Marginales/3160_3179/3175/es3175mar.pdf)

(Molina, 2016), lo que nos hace pensar que estas políticas no son aún suficientes para conseguir la compatibilidad del trabajo, de la familia y de los intereses personales.

Si bien, los aspectos que se citan a continuación no afectan sólo a las mujeres, sí que lo hacen, en la mayoría de casos, y a juicio de Varela (2015) “obedece a roles culturales impuestos y no a elecciones propias” (p. 102).

### **7.1. Segregación ocupacional: segregación horizontal y segregación vertical**

“La segregación ocupacional surge cuando distintos colectivos de trabajadores se distribuyen entre las distintas ocupaciones en una proporción distinta a su porcentaje de participación en el mercado de trabajo” (Aldaz y Eguía, 2016, p. 4).

Se distinguen dos formas de segregación: la segregación horizontal y la segregación vertical.

Por una parte, la segregación horizontal se relaciona con las dificultades que tienen las personas para acceder a ciertas profesiones. Tradicionalmente se espera que los hombres sean duros y seguros, mientras que, las mujeres sean emocionales y cariñosas, puede que sea este el motivo por el cual gran parte de las mujeres encuentran oportunidades de desarrollo profesional en el ámbito de la salud y la enseñanza y les sea más difícil incorporarse, por ejemplo, a actividades técnicas e ingenierías, normalmente asociadas a los varones (Molina 2016). De ahí que, se pueden diferenciar unas ocupaciones feminizadas y otras masculinizadas.

Actualmente, según el informe Mujeres y hombres en España<sup>19</sup> del INE (2016), las actividades sanitarias y servicios sociales son actividades claramente femeninas, mientras que la industria manufacturera y la construcción, masculinas.

Por otra parte, la segregación vertical son las dificultades que tienen las personas para crecer profesionalmente.

Entre hombres y mujeres, ellas suelen tener más dificultades para ocupar puestos de mando. Paz (2009) piensa que no es razonable que mujeres con buenos expedientes académicos y buen desempeño laboral, no alcancen posiciones más elevadas en las

---

19. Instituto Nacional de Estadística – INE. (2016). Mujeres y hombres en España. Recuperado de [file:///C:/Users/User/Downloads/Mujeres\\_y\\_Hombres\\_2016%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Mujeres_y_Hombres_2016%20(3).pdf)

## Conciliación: camino a la igualdad

organizaciones en razón de que en algún momento deben elegir entre lo personal y familiar o lo profesional. Es injusto perder estos recursos humanos y un lujo que no se debe permitir.

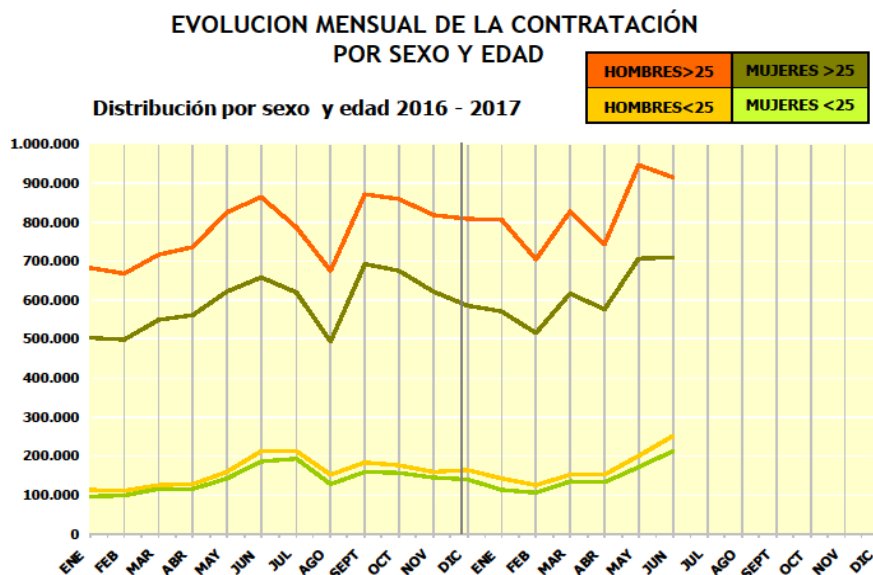
De hecho, a pesar de que el porcentaje de presencia de mujeres, en el conjunto de los Consejos de Administración de las empresas que forman parte del Ibex-35, se ha duplicado respecto al del año 2010, en el 2015 el porcentaje es del 19,4%, un porcentaje sin duda insuficiente<sup>20</sup>.

### 7.2. Dificultad de acceso al trabajo

La sociedad está estructurada de manera que las responsabilidades familiares recaen, frecuentemente, sobre las mujeres. Son ellas las que, cuando surge alguna necesidad familiar, se ausentan de su puesto de trabajo, de ahí que, es lógico que los empresarios vean un problema en la contratación femenina.

En el gráfico se observa que se realizan más contratos a hombres que a mujeres y que la diferencia es mayor a partir de los 25 años.

Gráfico 1: Evolución mensual de la contratación por sexo y edad.



Fuente: SEPE<sup>21</sup>. Fecha de consulta: 18 de junio de 2017.

20. Instituto Nacional de Estadística – INE. (2016). Mujeres y hombres en España. Recuperado de [file:///C:/Users/User/Downloads/Mujeres\\_y\\_Hombres\\_2016%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Mujeres_y_Hombres_2016%20(3).pdf)

A partir de esta edad, las personas empiezan a independizarse de sus padres, a tener hijos y en muchas ocasiones deben hacerse cargo de personas adultas que, ya sea por edad o por salud, necesitan ayuda y al ser ellas las que preferentemente asumen estas cargas, provocan que los empresarios prefieran contratar varones, porque este problema se aminora.

### 7.3. Brecha salarial

La brecha salarial es la diferencia que existe entre los salarios de los hombres y de las mujeres.

Entre las disposiciones de derecho comunitario, se intenta eliminar la desigualdad en la retribución por sexo. Se puede tomar como referencia el Tratado de Roma de 1957, que en el artículo 119 dispone que para trabajos iguales, la remuneración debe ser igual, sin distinción por sexo y a partir de ahí hay cantidad de directivas, a modo de ejemplo, la Directiva 75/177/CEE, del Consejo, de 10 de febrero de 1975, que dispone las bases para lograr el objetivo de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras o la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación<sup>22</sup>, entre otros por orientación sexual.

En España, con la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el legislador garantiza la igualdad de trato en las condiciones retributivas, sin embargo, en la siguiente tabla, se puede comprobar cómo, en la actualidad, esta diferencia persiste.

---

21. Servicio Público de Empleo Estatal – SEPE (2017). Resumen estadística Mensual (Agosto 2017).

Recuperado de

[https://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/estadisticas/datos\\_avance/graficos/pdf/DBCTGR5.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/graficos/pdf/DBCTGR5.pdf)

22. Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303, 2.12.2000, PP. 16-22).

Tabla 4: Ganancia media anual por trabajador

Ganancia media anual por trabajador - Año 2015			
	Valor		Variación
TOTAL	23.106,30		1,10
Mujeres	20.051,58		1,60
Hombres	25.992,76		1,00

Valor: euros. Variación: porcentaje sobre el año anterior

Fuente: INE<sup>23</sup>. Fecha de consulta 15 de junio de 2017.

Morilla (2009) opina que “Ante el hecho de que las mujeres asumen más responsabilidades domésticas que los hombres, muchas empresas justifican la diferencia salarial argumentando que el rendimiento de las mujeres es inferior por su dedicación a las tareas domésticas”. (p. 103). Por otro lado, la diferencia de salarios es la causa para que sean las trabajadoras las que, en caso de necesidad, abandonen o disminuyan su jornada laboral. Es el pez que se muerde la cola.

#### 7.4. Brecha de género en las pensiones

Más aún, la acumulación de la brecha salarial a lo largo de la vida laboral da lugar a un nuevo problema: la brecha de género en las pensiones. En Europa, las mujeres reciben un 40% menos de pensión que los hombres, de modo que aparece un riesgo más elevado de pobreza y exclusión social para las mujeres<sup>24</sup>.

#### 7.5. Falta de posibilidades de formación

Aunque en la formación reglada, las últimas leyes de educación (LOGSE, LOE, LOMCE) han promovido la igualdad de oportunidades para alumnos y alumnas; en la formación continua, que promueven las empresas para mejorar las competencias de sus trabajadores, las

---

23. Instituto Nacional de Estadística. (2015). Encuestas de estructura salarial. Recuperado de

[http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=resultados&idp=1254735976596)

[c=Estadistica\\_C&cid=1254736177025&menu=resultados&idp=1254735976596](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=resultados&idp=1254735976596)

24. Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (26.4.2017). Recuperado de [http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:84205176-2b39-11e7-9412-01aa75ed71a1.0004.02/DOC\\_1&format=PDF](http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:84205176-2b39-11e7-9412-01aa75ed71a1.0004.02/DOC_1&format=PDF)

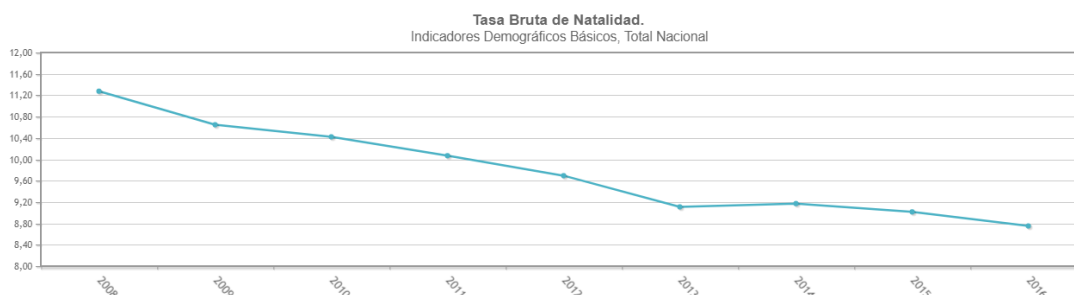


mujeres tienen menos posibilidades de participar en estos estudios ya que, esta formación, se suele realizar fuera del horario de trabajo y, como las mujeres suelen dedicar gran parte del tiempo, que no dedican al trabajo retribuido, al cuidado de los hijos, mayores y al hogar, tienen menos posibilidades de participar en esta formación (Molina, 2016), de modo que, se puede deducir que tendrán menos posibilidades de promoción.

### 7.6. Caída de la tasa de natalidad

La tasa de natalidad va disminuyendo año tras año puesto que las familias, ante la falta de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, toman decisiones. Unas veces el abandono del mundo laboral, otras, eligen no progresar en sus carreras profesionales y otras deciden no tener descendencia. No cabe decir, que en la mayoría de ocasiones, la parte más afectada es la mujer. Guillén (1997) lo expresa de la siguiente manera: “Las mujeres desean trabajar y lo hacen en proporciones cada vez mayores, así como que no están dispuestas a interrumpir su carrera profesional para dedicarse al cuidado de los hijos, lo cual redonda en tasas de fecundidad cada vez más bajas”(p. 59).

Gráfico 2: Tasa bruta de natalidad.



Fuente: INE<sup>25</sup>. (2017). Unidades: Nacidos por mil habitantes. Fecha consulta: 12 de agosto de 2017.

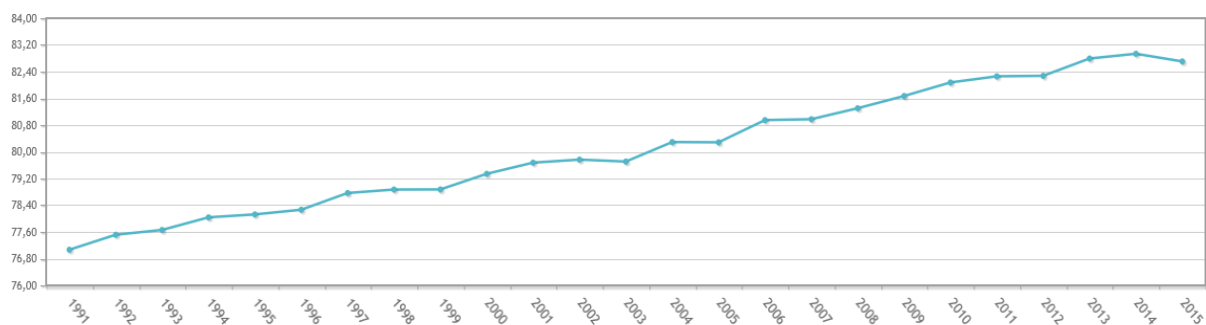
### 7.7. Envejecimiento de la población

A causa de la disminución de la tasa de natalidad y a la disminución de la mortalidad, debida a los avances médicos y tecnológicos, aumenta la esperanza de vida de las personas y se produce un envejecimiento de la población.

---

25. Instituto Nacional de Estadística – INE (2017). Indicadores demográficos básicos. Recuperado de <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1381>

Gráfico 3: Tasa de mortalidad de la población de España por año y edad



Fuente INE. Fecha de consulta: 13 de agosto de 2017.

A la vez que aumenta la necesidad de medidas de conciliación para atender a personas mayores.

“Un hecho positivo como es la elevación de la esperanza de vida ha incrementado el número de personas mayores dependientes, que necesitan de atención personal” (Maldonado, 2015, p. 131).

### 7.8. Hijos e hijas solos

Al trabajar ambos cónyuges en largas jornadas o durante las vacaciones, los padres y madres se cuestionan: ¿Qué hacemos con los niños?

Las familias con suficientes recursos económicos, buscan ayudas externas a cambio de una remuneración; otras recurren a la red familiar, en especial a las abuelas maternas, y otras dejan que los niños se queden solos en casa.

“Este verano 580.000 niños estarán solos porque sus padres son trabajadores pobres” (2017) menciona un estudio de la ONG Educo, que señala que unos 580.000 niños entre 6 y 13 años pasaran las tardes del verano solos porque sus padres no pueden permitirse pagar actividades extraescolares para sus hijos.

Hay que tener en cuenta que no es lo mismo un niño de 6 años que uno de 13, al igual que no todos tienen el mismo nivel de madurez, pero los riesgos que pueden correr son motivo de preocupación.

### **7.9. Enfermedades**

La Constitución Española, en su artículo 40.2, ordena a los poderes públicos que velen por la seguridad e higiene en el trabajo de los trabajadores. Según Jiménez (2009), “la exposición a riesgos para la salud no deriva sólo de la exposición a factores de riesgo en el trabajo asalariado, sino que también hay que tener presentes los efectos sobre la salud que implica el trabajo doméstico y la atención a la familia” (p. 208). No se puede tener en cuenta sólo el bienestar del trabajador en su ocupación sino que hay que conseguir también su bienestar en el ámbito familiar y personal y, tener en cuenta que, en la salud de los trabajadores no influyen sólo el bienestar físico sino también el mental.

La insuficiencia de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, provoca que la persona no desarrolle de forma correcta los diferentes roles de su vida, aparece el estrés y, tras una época de estrés intensa, el organismo responde con lo que conocemos como burnout o agotamiento generalizado. El deseo de cumplir con el trabajo y con la familia junto a la falta de tiempo provoca “dolor de cabeza, dormir mal, sensación continua de cansancio, tensión, irritabilidad, etc, es siempre mayor en las mujeres que en los hombres” (Quesada, 2009, p. 52).

El resultado es un efecto negativo en la satisfacción laboral del trabajador, con consecuencias en su rendimiento profesional y deriva en un resultado perjudicial en la productividad de la empresa. Es por esto que las empresas deben tomar parte en ello, cumplir la normativa vigente y complementarla.

### **7.10. Absentismo y presentismo**

La RAE define el absentismo como el abandono habitual del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo.

Como se ha comentado en el apartado anterior, la falta de medidas de conciliación laboral, familiar y personal puede ser la causa de distintas enfermedades, de ahí que el absentismo de los trabajadores aumente. Pero también puede ser causa del presentismo, que se produce cuando los empleados están presentes físicamente, pero no mentalmente.

En muchas ocasiones el presentismo no se observa porque el trabajador está en su puesto, es más difícil de detectar que el absentismo. Ahora bien, cuando se produce, revela que el

trabajador no está completamente bien y, además, supone una merma de productividad a la empresa (López y Riaño, 2015).

### **7.11. Abuso del derecho a conciliar la vida familiar y laboral.**

Como es de esperar, puede surgir la picaresca, los trabajadores pueden usar el derecho a conciliar de manera abusiva, utilizando el derecho de conciliación con intereses egoístas y no para satisfacer las necesidades familiares y personales. La falta de cultura sobre la conciliación suscita suspicacias sobre el buen uso de este derecho, de modo que el titular del deberá demostrar la buena fe y la ausencia de abuso (Ruiz-Rico, 2012)<sup>26</sup>.

## **8. Estrategias de las empresas y de las familias**

Ante toda esta serie de trabas, los poderes públicos continúan buscando remedios, siguen manteniendo las políticas de conciliación como un tema prioritario en sus agendas. Sin embargo, las empresas y las familias han de seguir adelante en su día a día, es por eso que plantean una serie de estrategias para solventar la insuficiencia de las medidas de conciliación laboral, familiar y personal.

### **8.1. Estrategias de las empresas**

Como ya hemos comentado, el Estado y las demás Administraciones Públicas toman medidas, pero estas no son suficientes. Las empresas, por su parte, deben respetarlas y complementarlas con la puesta en marcha de programas de conciliación. Para ello, es importante que los trabajadores hagan llegar sus necesidades en torno a este tema a las empresas a través de la negociación colectiva y, que los acuerdos sobre igualdad y conciliación se incluyan en el texto del convenio colectivo para darles un carácter oficial y público (Paz, 2009).

Con todo, no todas las empresas ven con buenos ojos establecer medidas de conciliación. Les puede suponer problemas de organización cuando uno o varios trabajadores disfrutan de un permiso o incluso un coste económico cuando disfrutan de los permisos retribuidos. Al

---

26. En la STSJ de Madrid, núm. 9716/2007, de 27 de junio de 2007, se advierte la necesidad de demostrar la buena fe en la solicitud de derechos de conciliación.

## Conciliación: camino a la igualdad

---

mismo tiempo, hay que tomar en consideración que cada empresa tiene una realidad, más o menos posibilidades de implantar un programa de conciliación, trabajadores con unos u otros problemas. No obstante, cada vez son más los empresarios que consideran que mejorar la calidad de vida de sus trabajadores implica un aumento de la productividad y del rendimiento de su empresa.

Así como se ha citado durante todo el tiempo, hay que mencionar la situación de las mujeres, ya que, las empresas, en mayor medida, están más interesadas en contratar varones, pues se han organizado para emplear a “trabajadores flexibles”, que puedan disponer de su tiempo, y esto coloca a las mujeres, en peor posición porque tienen menor capacidad de disponer de su tiempo en comparación con los hombres e incluso, las trabajadoras con hijos tendrán más dificultades en su labor que las que no tienen hijos (Maldonado, 2015). Con las medidas de conciliación laboral, familiar y personal, se quiere compensar esta situación.

Las empresas también deben tener en cuenta que hoy en día, los trabajadores no sólo buscan tener un buen salario, también anhelan pertenecer a una empresa puntera que les ofrezca una carrera profesional y flexibilidad de tiempo. Según Randstad<sup>27</sup> (2017) es el segundo criterio más demandado por los trabajadores.

Gráfico 4: Características más demandadas en una empresa.

---



Fuente Randstad. Fecha consulta: 3 de setiembre de 2017.

---

27. Randstad Employer Brand 2017. Informe nacional, España. Recuperado de <https://randstad-es-pro.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2017/05/informe-employer-brand-research-2017.pdf>

---

## Conciliación: camino a la igualdad

---

Para las empresas, las medidas de conciliación familiar, laboral y personal serán la manera de retener a trabajadores con talento (Maldonado, 2015). En especial, es el modo de conservar el talento femenino ya que es el más afectado por la falta de conciliación y en ocasiones, quizás, el más preparado.

Según el Instituto Nacional de Evaluación Educativa<sup>28</sup> (2017) el porcentaje de mujeres con nivel formativo en educación superior supera al de los hombres en 12,0 puntos en el tramo de edad de 25 a 34 años, en el tramo de 25 a 64 ocurre lo mismo pero con valores más cercanos.

Gráfico 5: Nivel de formación de la población adulta por tramos de edad y sexo.



Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Instituto Nacional de Evaluación Educativa (2017). Fecha consulta: 19 de agosto de 2017.

Montoya (2015) opina que “La implantación de políticas empresariales de conciliación incrementa el grado de satisfacción de los trabajadores y con ello los niveles de productividad; que, en consecuencia, tales medidas constituyen una inversión rentable” (p. 128).

Molina (2016) percibe que “existe una correlación positiva entre corresponsabilidad y productividad puesto que el desarrollo en el tratamiento de los derechos derivados de este ámbito en el seno de las empresas, reduce el absentismo, aumenta el compromiso de la plantilla con los fines de la organización y contribuye a retener el talento” (p. 30).

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2017), aprecia también los siguientes avances:

- “Mejora de la satisfacción y la motivación personal.
- Mejora de la salud y bienestar de los trabajadores.

---

28. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Sistema Estatal de Indicadores de la Educación 2017.

Recuperado de <http://www.mecd.gob.es/dms/mecd/educacion-mecd/mc/inee/sistema-indicadores-2017-07-29/2017-SEIE-final-21-julio-2017/2017-SEIE-final-21%20julio-2017.pdf>

## Conciliación: camino a la igualdad

---

- Mejora de la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores.
- Fortalecimiento de la lealtad de los trabajadores y atracción y retención de trabajadores clave.
- Aumento de la satisfacción del cliente.
- Mejora de la imagen, reputación y prestigio de la empresa, aumentando su atractivo tanto para futuros trabajadores como futuros clientes.
- Aumento de la tasa de retorno y reducción de los costes de reemplazo y de excedencias.
- Aumento de la eficiencia y la competitividad de la empresa”.

Teniendo en cuenta lo anterior y considerando el artículo 34.8 del Estatuto de los trabajadores, las empresas pueden ofrecer a sus empleados algunas de las siguientes fórmulas para que puedan conseguir el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal<sup>29</sup>:

- Flexibilidad horaria de entrada y de salida: Las personas tienen que trabajar 8 horas, pero pueden decidir a qué hora comenzar y a qué hora finalizar la jornada. No supone un coste para la empresa y posibilita a los trabajadores adaptarse a los horarios del colegio.
- Job Sharing: dos personas con contrato de jornada reducida para el mismo puesto de trabajo, permite a dos personas acogerse a la jornada a tiempo parcial y, de esta manera, tener tiempo para conciliar.
- Bolsa de horas: Son las horas que el trabajador trabaja de más y que sirven para recuperar otros días. Posibilita la distribución irregular de la jornada. Permite a las empresas adaptar parte de la jornada de sus trabajadores a los periodos en que más se necesita, de manera que pueda corregir sus desajustes organizativos y productivos; y a los trabajadores, les facilita la conciliación de la vida familiar y personal con el trabajo: en momentos en los que se acumulan responsabilidades familiares, el trabajador puede utilizar las horas acumuladas en su bolsa de horas.
- Semana laboral comprimida: trabajar más horas al día a cambio de un día libre.

---

29. Extraído de la recopilación de las diferentes empresas mencionadas en Chinchilla, N. y León, C (2007).

Guía de las buenas prácticas de la empresa flexible. IESE Business School. Universidad de Navarra.

Consejería de Empleo y Mujer. Comunidad de Madrid. [www.madrid.org](http://www.madrid.org).

- Posibilidad de solicitar algún día por razones personales sin ser descontado de las vacaciones: Poder ausentarse en algunas ocasiones por una emergencia genera en el trabajador más confianza y fidelización hacia la empresa.
- Realizar las reuniones en horas tempranas: No influirá en la hora de salida el hecho de que las reuniones se prolonguen.
- Jornada intensiva en verano: Proporciona más tiempo para estar con los hijos cuando estos están de vacaciones.

Recientemente, para los empleados públicos de la Administración General del Estado y sus organismos públicos y con el fin mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral, se ha ampliado el periodo de jornada intensiva o de verano para quienes tienen a su cargo a una persona con discapacidad.

Los empleados públicos tenían la posibilidad de jornada intensiva en verano si tenían a su cargo hijos, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento hasta 12 años de edad. Con la Resolución de 12 de junio de 2017, de la Secretaria de Estado de Función Pública<sup>30</sup>, se amplía la jornada intensiva en verano a los empleados públicos que tengan a su cargo una persona con discapacidad al menos de un 33 % y siempre que convivan con el solicitante y dependan de este.

- Teletrabajo: permite trabajar en un lugar diferente a la oficina. Evita la pérdida de tiempo de traslados, atascos... y se consigue ganar tiempo particular o para la familia. Para ello será necesario contar con tecnología adecuada, las tareas deberán irse adaptando a la tecnología y la dirección de la empresa tendrá que ser favorable a esta forma de trabajo.
- Videoconferencias: Los empleados pueden celebrar reuniones por video con personas en otras ciudades para evitar viajar.
- Ampliar el periodo de descanso por maternidad y por paternidad.
- Ayudas para guardería: Ofrecer guarderías gratuitas o subvencionadas dentro de la empresa, ofrecer prioridad para disponer de plaza de las guarderías cercanas al lugar de trabajo, ofrecer descuentos e incluso sufragar la totalidad del pago de la guardería.

---

30. Resolución de 12 de junio de 2017, de la Secretaria de Estado de Función Pública, por la que se modifica la de 28 de diciembre de 2012, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos. (BOE núm. 141, de 14 de junio de 2017, páginas 48899 a 48900).



- Ofrecer planes de asesoramiento en temas de conciliación, gestión del tiempo, estrés.
- Informar al personal sobre todas las medidas de flexibilidad de horarios y conciliación.

Como ya se ha comentado con anterioridad, no todas las empresas podrán aplicar las mismas estrategias, dependerá del tamaño de la empresa y de las necesidades de sus empleados.

## 8.2. Estrategias de las familias

El primer paso que deben dar las familias, junto con la escuela, es educar a los niños y niñas para ir cambiando los estereotipos de hombres que no saben cuidar a los niños o no tienen habilidades para limpiar, de este modo, se van sentando unas bases para una futura sociedad más igualitaria y con responsabilidades repartidas de manera equilibrada. Sin embargo, en el momento actual, aún falta mucho para conseguirla. Por esta razón, las familias también se ven obligadas a complementar las estrategias que ofrecen los poderes públicos con otras tácticas.

Tobío (2002) enumera cuatro tipos de estrategias utilizados por las familias: principales, complementarias, extremas e indirectas.

Las estrategias principales son aquellas que por sí mismas son suficientes para responder a la totalidad de demandas que plantea la maquinaria doméstica. A modo de ejemplo, la abuela materna, sustituye a la madre que realiza el cometido de respaldo a los servicios domésticos y a la familia y hace posible, en muchas ocasiones, que los dos miembros de la pareja puedan compaginar tiempo de trabajo y tiempo familiar.

Hay que percatarse que sigue siendo una mujer la que reemplaza a otra, es decir, las tareas que habitualmente hace la madre pasa a hacerlas la abuela. Lo mismo ocurre cuando se busca ayuda externa, el servicio doméstico suele ser desempeñado por mujeres. (Gil y Paz, 2009).

Las estrategias complementarias son aquellas que por sí mismas no son generalmente suficientes para resolver todos los problemas que se plantean para hacer compatibles el empleo y la familia pero que, sin embargo, combinadas con otras, componen una estrategia general. Como el caso de la madre que se traslada a vivir cerca de su propia madre para aligerar la ayuda que le presta.

Las estrategias extremas o indeseables son negativas, tanto para la madre como para los hijos, pero no por ello dejan de existir. Como llevarse a los hijos al trabajo cuando no tienen

otro sitio donde poder dejarlos, dejarlos solos, incluso cuando son demasiado pequeños o, no ir a trabajar cuando están enfermos.

Las estrategias indirectas son aquellas prácticas en las que la compatibilidad se asegura eliminando o reduciendo una parte del problema: los hijos o el empleo.

Tabla 5: Contratos de trabajo según tipo de jornada y por sexo

<b>junio/2010</b>	Total Contratos	Jornada Completa		Jornada Parcial		Fijos discontinuos	
Ambos Sexos	1.297.611	915.917	100,0%	372.407	100,0%	9.287	100,0%
Hombres	707.231	557.568	60,9%	144.897	38,9%	4.766	51,3%
Mujeres	590.380	358.349	39,1%	227.510	61,1%	4.521	48,7%

<b>junio/2017</b>	Total Contratos	Jornada Completa		Jornada Parcial		Fijos discontinuos	
Ambos Sexos	2.089.520	1.318.807	100,0%	752.647	100,0%	18.066	100,0%
Hombres	1.167.278	835.165	63,3%	321.435	42,7%	10.678	59,1%
Mujeres	922.242	483.642	36,7%	431.212	57,3%	7.388	40,9%

Elaboración propia. Fuente: SEPE<sup>31</sup>

Reducir parte del problema es trabajar a tiempo parcial y cómo podemos ver en las tablas, era y sigue siendo una solución que afecta principalmente a las mujeres. Los hombres siguen ostentando un porcentaje más elevado en contratos a jornada completa, mientras que las mujeres se mantienen en primera posición en las jornadas a tiempo parcial. (Varela, 2015).

Los entrevistados por Arohe (2017)<sup>32</sup> en: “¿Cuánto tiempo se dedica España a los hijos?” proponen como medidas para compartir más tiempo con sus hijos:

- “Levantarse antes y acostarse más tarde.
- Trabajar mientras duermen los hijos.
- Desconectarse de la televisión, el móvil y la tableta todos los de la familia.
- Involucrar a los hijos en las tareas comunes.

---

31. Servicio Público de Empleo – SEPE. Estadísticas de contratos. Datos del mes de Junio 2017. Recuperado de [https://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/estadisticas/datos\\_estadisticos/contratos/datos/2017/enero\\_2017/ESTADISTICA\\_DE\\_CONTRATOS\\_MES.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_estadisticos/contratos/datos/2017/enero_2017/ESTADISTICA_DE_CONTRATOS_MES.pdf)

32. ARHOE – Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles (2017). Informarhoe - ¿Cuánto tiempo se dedica en España a los hijos? Recuperado de <http://horariosenespana.com/images/INFORMARHOE-1.pdf>

- Reparto más equitativo de las tareas domésticas.
- Contratar para que cocinen y limpien.
- Tener menos descendencia.
- Hacer un menú más básico.
- Hacer las compras por Internet” (p. 17).

Aunque las mujeres siguen siendo las encargadas del cuidado de los hijos, cada vez hay más padres que se sienten discriminados por no poder atender a sus niños. Ricou (2017) escribe, acerca de las opiniones de las sociólogas Teresa Martín i Marta Seiz sobre varios estudios referentes a padres primerizos, que los hombres jóvenes exteriorizan su preferencia por un modelo de familia igualitario y corresponsable por ambos miembros de la pareja. Sin embargo, después del nacimiento del bebé, también son los que más incumplen sus promesas, a veces por las trabas que encuentran en su entorno laboral. Aún así, mantienen que estos hombres predispuestos a la paternidad positiva, después de superar muchos obstáculos normativos e institucionales, podrán ejercer de padres comprometidos.

Otro arreglo que encuentran las mujeres para solucionar las dificultades de acceder a un puesto de trabajo es el autoempleo, que en principio les da más tiempo para dedicarse a las labores de casa, dedicación a los hijos y cuidado de personas dependientes a su cargo, pero en realidad, el autoempleo que “se postula como una alternativa eficaz al desempleo femenino, requiere más tiempo de dedicación que el trabajo por cuenta ajena” (Fernández, 2017, p. 7) porque este modelo de trabajo pide un horario laboral más dilatado.

### **9. Nuevas Propuestas**

Como dicen (Chinchilla y León, 2007): “Trabajo, familia y vida personal son dimensiones fundamentales, irrenunciables, complementarias en el ser humano; pero para hacer factible su conciliación es preciso buscar soluciones desde una óptica holística: política, empresarial, familiar, social e individual” (p. 8). Todos vamos añadiendo nuestra parte para conseguir la conciliación y la igualdad.

Se han recogido, en los apartados anteriores, acciones que se han llevado y se siguen llevando a cabo para este fin. Actualmente, desde todos los ámbitos, se está estudiando cómo

ir mejorando para conseguir la igualdad y, asimismo, siguen apareciendo nuevas propuestas como las siguientes:

### **9.1. Propuesta de directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y laboral.**

La Unión Europea marca el rumbo en relación a la conciliación de la vida familiar y profesional con la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo<sup>33</sup>, con el objetivo de afrontar la inferior representación femenina en el empleo y apoyar la trayectoria profesional de las mujeres a través de la mejora de las condiciones para conciliar sus tareas profesionales y privadas, mejorando los derechos existentes y añadiendo otros nuevos, tanto para las mujeres como para los hombres, con el propósito de conseguir la igualdad de trato.

### **9.2. Permisos iguales e intransferibles**

El grupo parlamentario Unidos Podemos - En Comú Podem - En Marea lanzó una Proposición de Ley que recoge la iniciativa de la Plataforma por los Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (Ppiina), para igualar, y de manera intransferible, el tiempo de permiso que puedan disponer padres y madres para criar a sus hijos después del parto (Rodrigo, 2017). El Gobierno expresó su disconformidad en base al artículo 134.6 de la Constitución y 126.2 del Reglamento del Congreso de los Diputados.

Ppiina propone un permiso parental de 16 semanas, personal e intransferible, para cada persona, independientemente de si se es hombre o mujer y del tipo de familia que forme.

En caso de familias formadas por dos personas, el permiso podría usarse sucesivamente. El bebé podría estar más tiempo con sus progenitores. Pero en el caso de las familias monoparentales, sus hijos sólo podrían estar acompañados la mitad del tiempo que en el caso de dos progenitores.

Ante esta cuestión, Ppiina argumenta:

---

33. Recuperado de [http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:84205176-2b39-11e7-9412-01aa75ed71a1.0004.02/DOC\\_1&format=PDF](http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:84205176-2b39-11e7-9412-01aa75ed71a1.0004.02/DOC_1&format=PDF)

“Creemos que debe apoyarse a las familias monoparentales con muchas medidas. Sin embargo, creemos que el permiso por nacimiento debe ser individual e igual para todas las personas. Conceder más permiso a las madres solas se convertiría en un factor de discriminación en el empleo”.

Se debe estudiar si en casos diferentes ha de haber tratamientos diferentes para conseguir la igualdad o si se debe dar un tratamiento igual para evitar un trato desigual en el empleo o quizás, si ha de prevalecer el derecho del menor.

### **9.3. Legalizar la gestación subrogada**

El grupo parlamentario Ciudadanos ha presentado un Proyecto de Ley para legalizar la gestación subrogada haciendo hincapié en la libertad de la mujer para poder decidir sobre ello. Sostiene que debe realizarse de manera altruista y con los límites de que la mujer sea mayor de 25 años y menor de 45, con una situación socioeconómica sostenible y que haya sido madre con anterioridad.

Sin duda hay opiniones distintas al respecto. A favor la Asociación Son Nuestros Hijos, en contra la plataforma No Somos Vasijas.

Se debe reflexionar sobre la libertad de elección de la mujer, la protección a la familia, los derechos del menor y la igualdad de todos para poder ser padres.

### **9.4. Ley para las familias monoparentales**

La Red Estatal de Entidades de Familias Monoparentales formada por quince entidades, reclama que la legislación regule los derechos y las obligaciones de las familias monoparentales. Quieren, entre otros, que se amplíe el permiso de maternidad de las madres solteras hasta las veinte semanas de forma que se les sume las que le corresponderían al otro progenitor.

Otra de sus demandas es que se les reconozcan derechos similares a las familias formadas por un progenitor soltero y dos hijos y a las familias con la misma composición pero que han llegado a ello por quedar viudo un progenitor. A estas últimas se las reconoce como familias numerosas, mientras que a las primeras no (Familias monoparentales piden ley específica para equipararse a las numerosas, 2017).

### **9.5. Desconexión móvil**

Después de que AXA sea la primera empresa que libere del móvil a sus trabajadores fuera de la jornada laboral, UGT reclama que se incluya el derecho a la desconexión tanto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como en el Estatuto de los Trabajadores. Propone que se obligue a las empresas a cumplir con la legislación y no dejarlo en manos de la negociación entre empresarios y representantes de los trabajadores como se ha regulado en Francia (UGT pide incluir el “derecho a la desconexión” en el Estatuto de los Trabajadores, 2017).

### **9.6. Robótica**

En tecnología, los avances en robótica, pueden ser un instrumento para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Así, en la feria internacional de robótica y tecnología Global Robot Expo 2017 se presentan robots que podrían convertirse en una herramienta para que personas mayores y discapacitadas disfruten de más independencia y calidad de vida (Los robots controlados por la mente desembarcan en Global Robot Expo 2017 para ayudar a personas con movilidad reducida, 2017).

### **9.7. Currículum ciego**

Para combatir la actitud discriminatoria en el acceso a un puesto de trabajo, el Gobierno quiere impulsar el currículum ciego. Se quiere evitar que la edad o el sexo sean particularidades que tengan peso para incorporarse a un puesto de trabajo. Para ello va a crear incentivos y distintivos para quienes implanten este protocolo (El Gobierno impulsa el currículum ciego para combatir la discriminación, 2017).

### **9.8. Orden de los apellidos**

A partir del 30 de junio de 2017, el apellido paterno dejará de tener preferencia sobre el materno. Los progenitores tendrán que ponerse de acuerdo en el orden de transmisión de apellidos, si bien, no se ponen de acuerdo, será el encargado del Registro Civil quien establezca el orden (El apellido paterno deja de tener preferencia a partir de hoy, 2017).

Los padres tendrán que pactar e incluso discutir, pero el resultado será un paso más hacia la igualdad.

### **10. Conclusiones**

El objetivo del legislador con las medidas de conciliación laboral, familiar y personal ha sido conseguir la igualdad de trato en el empleo, ha facilitado la integración de la mujer en el mercado laboral pero se ha encontrado con una sociedad anclada en la familia tradicional, con roles bien definidos de hombres proveedores y mujeres cuidadoras del hogar y la familia que ha provocado que la mujer soporte una doble jornada: la laboral y la familiar y que ha dificultado la consecución de su objetivo.

Las medidas de conciliación que ha tomado han ido dirigidas hacia las mujeres, con el fin de paliar la doble dimensión de su jornada, facilitándoles que puedan destinar parte del tiempo laboral a los deberes familiares. Pero esto también ha ido en su contra, ya que, los empresarios, a la hora de contratar, ven en las mujeres un posible futuro problema de organización, que en la actualidad sigue presente. De ahí deducimos que algo falla, entre la norma y la realidad social hay un espacio.

Se ha demostrado que no solo se han de buscar medidas para que la mujer se introduzca en el mercado laboral sino que además se tiene que trabajar para que pueda mantenerse en él. Es aquí donde hemos de incluir la corresponsabilidad, concepto que va más allá de la conciliación, ya que, no es suficiente poder compaginar el tiempo de trabajo retribuido con las tareas del hogar y los deberes familiares como pretende la conciliación, sino que se ha de trabajar en conseguir compartir responsabilidades y tiempo tanto en el ámbito laboral como en el privado, repartiendo obligaciones domésticas y cuidado de hijos y familiares de manera equilibrada entre hombres y mujeres, con el propósito de conseguir la igualdad entre géneros.

La corresponsabilidad implica un cambio en la sociedad, en la manera de asumir responsabilidades, tanto hombres como mujeres, partiendo ya desde la educación de los descendientes en el hogar y en la escuela en la concienciación de los empresarios que implantar un plan de conciliación va a acabar siendo beneficioso para sus empresas y en el fomento, por parte de los poderes públicos de políticas que modifiquen la estructura de la sociedad y promuevan el reparto equitativo de responsabilidades.

Está claro que sigue existiendo preocupación sobre este tema porque se siguen buscando soluciones desde todas las esferas, baste como muestra las noticias que aparecen en los periódicos, en los que se denota la intención de seguir trabajando en conciliación, corresponsabilidad, y cómo no, en igualdad.

## 11. Referencias, referencias web y bibliografía

### 11.1. Referencias

- Almeda, E., Vergés, N., Obiols, S. y Moreno, A. (junio de 2016). Monoparentalidades y políticas públicas. *Arxius de Ciències Socials* (34), 4-58.
- Chinchilla, N. y León, C. (2007). *Guía de buenas prácticas de la empresa flexible*. Madrid, España: IESE Business School. Universidad de Navarra.
- Román, M. (Coord.). (2009). *Manual de agentes de igualdad*. Sevilla, España: Ed. Diputación de Sevilla.
- Gil, J. Y Paz, M. (2009). Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En M. Román (coord.). *Manual de agentes de igualdad* (pp.171-199). Sevilla, España: Ed. Diputación de Sevilla.
- Jiménez, J.M. (2009). Promoción y protección de la salud. En M. Román (coord.). *Manual de agentes de igualdad* (pp. 202-222). Sevilla, España: Ed. Diputación de Sevilla.
- Paz, M. (2009). Las empresas y la conciliación. En M. Román (coord.), *Manual de agentes de igualdad* (pp. 187-199). Sevilla, España: Ed. Diputación de Sevilla.
- Quesada, M. (2009). Género y discriminaciones asociadas al hecho de ser mujer. En M. Román (coord.), *Manual de agentes de igualdad* (pp. 20-65). Sevilla, España: Ed. Diputación de Sevilla.
- Maldonado, J.P. (director). (2015). *Mind the Gap – Para un sistema productivo de equidad entre mujeres y hombres*. Murcia, España: Ediciones Laborum, S.L.
- Jarillo, J.L. (2015). El principio de igualdad del hombre y la mujer en el Código Civil. En J.P. Maldonado (director), *Mind the Gap – Para un sistema productivo de equidad entre mujeres y hombres* (pp. 23-36). Murcia, España: Ediciones Laborum, S.L.



- Maldonado, J.P. (2015). Morfología de la relación laboral a la luz de la equidad entre sexos. En Maldonado (director), *Mind the Gap – Para un sistema productivo de equidad entre mujeres y hombres* (pp. 123-157). Murcia, España: Ediciones Laborum, S.L.
- Varela, M.A. (2015). Definición y uso de conceptos asociados a la brecha salarial en la literatura sobre discriminación sexual. En J.P. Maldonado (director), *Mind the Gap – Para un sistema productivo de equidad entre mujeres y hombres* (pp. 95-110). Murcia, España: Ediciones Laborum, S.L.
- Ruiz-Rico, C. (2012). *El derecho constitucional a conciliar la vida laboral, familiar y personal*. Valencia, España: Tirant Lo Blanch.

## 11.2. Referencias WEB

- Aldaz, L. y Eguía, B. (octubre-diciembre 2006). Segregación ocupacional por género y nacionalidad en el mercado laboral español. *Reis - Revista Española de Investigación Sociológica*. (156), 3-20. doi: 10.5477/cis/reis.156.3.
- ARHOE – Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles (2017). *Informarhoe - ¿Cuanto tiempo se dedica en España a los hijos?* Recuperado de <http://horariosenespana.com/images/INFORMARHOE-1.pdf>
- Bohórquez, L. (10 de julio de 2017). La Inspección de Trabajo multa a Iberia por exigir pruebas de embarazo a aspirantes a azafatas. *El País*. Recuperado de [https://economia.elpais.com/economia/2017/07/09/actualidad/1499624685\\_298207.html](https://economia.elpais.com/economia/2017/07/09/actualidad/1499624685_298207.html)
- CIS – Centro de Investigaciones Sociológicas (2017). *Barómetro de mayo 2017 (Estudio núm. 3175)*. Recuperado de [http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Marginales/3160\\_3179/3175/es3175mar.pdf](http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Marginales/3160_3179/3175/es3175mar.pdf)
- Comisión Europea de Justicia y Consumidores (2016). Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019. *Oficina de Publicaciones de la Unión Europea*. Doi: 10.2838/774831
- El apellido paterno deja de tener preferencia a partir de hoy (30 de junio de 2017). *Europapress*. Recuperado de <http://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-apellido-paterno-dejara-tener-preferencia-partir-manana-20170629192725.html>

- El Gobierno impulsa el currículum ciego para combatir la discriminación (20 de julio de 2017). *Cinco Días*. Recuperado de [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2017/07/20/companias/1500563460\\_496363.html?id\\_externo\\_rsoc=TW\\_CC](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2017/07/20/companias/1500563460_496363.html?id_externo_rsoc=TW_CC)
- Este verano 580.000 niños estarán solos porque sus padres son trabajadores pobres. (30 de mayo de 2017). *eldiario.es*. Recuperado de [http://www.eldiario.es/sociedad/verano-ninos-padres-trabajadores-pobres\\_0\\_649185662.html](http://www.eldiario.es/sociedad/verano-ninos-padres-trabajadores-pobres_0_649185662.html)
- Familias monoparentales piden ley específica para equipararse a las numerosas. (27 de junio de 2017). *El Confidencial*. Recuperado de [http://www.elconfidencial.com/ultima-hora-en-vivo/2017-06-27/familias-monoparentales-piden-ley-especifica-para-equipararse-a-las-numerosas\\_1254090/](http://www.elconfidencial.com/ultima-hora-en-vivo/2017-06-27/familias-monoparentales-piden-ley-especifica-para-equipararse-a-las-numerosas_1254090/)
- Fernández, M.B., (enero-marzo de 2017). Conciliación de la vida familiar y profesional del emprendedor en España. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, vol. 5, (1),. Recuperado de [file:///C:/Users/User/Downloads/460-986-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/460-986-1-PB%20(1).pdf)
- Guillén, A.M. (1997). Regímenes de bienestar y roles familiares: un análisis del caso español. *Papers* (53), 45-63. Recuperado de <http://www.siiis.net/documentos/ficha/67458.pdf>
- INE – Instituto Nacional de Estadística (2016). Recuperado de [file:///C:/Users/User/Downloads/Mujeres\\_y\\_Hombres\\_2016%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Mujeres_y_Hombres_2016%20(2).pdf)
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades (2017). Recuperado de <http://www.inmujer.gob.es/>
- INSHT – Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Promoción de la Salud en el Trabajo. *Conciliación de vida personal, familiar y laboral*. Recuperado de <http://www.insht.es/portal/site/PromocionSalud/menuitem.084224e92eb1cbede435b197280311a0/?vgnextoid=b7fc91802a6f4310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=71bd4b793cc4310VgnVCM1000008130110aRCRD> . Fecha de consulta: 22.05.2017.
- León, C. (junio de 2016). Estrés laboral femenino y políticas de igualdad y flexibilidad en España. *Feminismo/s* (27), pp. 243-261. doi: 10.14498/fem.2016.27.13

- López, E. Riaño, M. (2015). Presentismo y su relación con la seguridad y salud en el trabajo: Una revisión de la literatura. *Revista Movimiento Científico*, 9 (1): 50-59. Recuperado de [file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-PRESENTISMOYSURELACIONCONLASEGURIDADYSALUDENELTRAB-5296184%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-PRESENTISMOYSURELACIONCONLASEGURIDADYSALUDENELTRAB-5296184%20(1).pdf)
- Los robots controlados por la mente desembarcan en Global Robot Expo 2017 para ayudar a personas con movilidad reducida. (2 de febrero de 2017). *La Vanguardia*. Recuperado de <http://www.lavanguardia.com/vida/20170202/413950104226/los-robots-controlados-por-la-mente-desembarcan-en-global-robot-expo-2017-para-ayudar-a-personas-con-movilidad-reducida.html>.
- Mateo, J.J. (28 de junio de 2017). Ciudadanos quiere que la gestación subrogada sea altruista y solo para mayores de 25 años. *El País*. Recuperado de [https://politica.elpais.com/politica/2017/06/27/actualidad/1498547026\\_594714.html](https://politica.elpais.com/politica/2017/06/27/actualidad/1498547026_594714.html)
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2017). *Sistema estatal de indicadores de la educación 2017*. Recuperado de <https://www.mecd.gob.es/dctm/inee/indicadores/2017/2017-seie-final-16-agosto-2017r.pdf?documentId=0901e72b82620a46>
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2017). *Distintivo "Igualdad en la empresa"*. Recuperado de <https://www.msssi.gob.es/fr/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/igualdadEmpresa.htm>
- Molina, O. (2016). Igualdad efectiva entre mujeres y hombres: de la conciliación a la corresponsabilidad social. *Revista de antropología experimental* (16), pp. 25-33. Recuperado de [file:///C:/Users/User/Downloads/3283-11012-1-PB%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/3283-11012-1-PB%20(2).pdf)
- Moreno, A. (julio-diciembre de 2015). La ambivalencia ante la corresponsabilidad parental en España: Una cuestión de género. *Revista de estudios de género. La ventana* (42), pp. 46-98. Recuperado de [file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-LaAmbivalenciaAnteLaCorresponsabilidadParentalEnEs-5560483%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-LaAmbivalenciaAnteLaCorresponsabilidadParentalEnEs-5560483%20(2).pdf)
- No Somos Vasijas. Recuperado de <http://nosomosvasijas.eu/>
- Ppiina – Plataforma por los Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción. Recuperado de <http://igualeseintransferibles.org/>

- Randstad Employer Brand 2017. Informe nacional, España. Recuperado de <https://randstad-es-pro.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2017/05/informe-employer-brand-research-2017.pdf>
- Real Academia Española. (2017). *Diccionario de la lengua española*. Recuperado de <http://dle.rae.es/?w=diccionario>
- Ricou, J. (22 de mayo de 2017). Cada día más padrazos. *La Vanguardia*. Recuperado de <http://www.lavanguardia.com/vida/20170522/422800089005/paternidad-positiva-cuidado-hijos.html>
- Rodrigo, B. (16 de enero de 2017). El Congreso inicia la tramitación de una ley para igualar los permisos de paternidad y maternidad. *El mundo*. Recuperado de <http://www.elmundo.es/sociedad/2017/01/16/587cc39b46163f0a548b45ed.html>
- Ruiz de la Cuesta, S. y Bajo, I. (diciembre de 2006). Conciliación de la vida familiar y laboral. *Feminismo/s* (8), pp.131-142. Doi: 10.14198/fem.2006.8.09
- SEPE – Servicio Público de Empleo (2017). Recuperado de <http://www.sepe.es/>
- Son Nuestros Hijos. Recuperado de <http://www.sonnuestroshijos.com/>
- Tobío, C. (2002): Conciliación o contradicción: Cómo hacen las madres trabajadoras. *Reis – Revista Española de Investigaciones Sociológicas* (97), 155-186. Recuperado de [http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS\\_097\\_08.pdf](http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_097_08.pdf)
- UGT pide incluir el 'derecho a la desconexión' en el Estatuto de los Trabajadores. (23 de julio de 2017). *Expansión*. Recuperado de <http://www.expansion.com/economia/2017/07/23/5974935e22601db8658b45b6.html>.

### 11.3. Bibliografía

- Actualidad Legálitas (11 de mayo de 2015). ¿Cuál es la situación actual de la maternidad subrogada o “vientre de alquiler? [www.legalitas.com](http://www.legalitas.com). Recuperado de <https://www.legalitas.com/actualidad/Cual-es-la-situacion-actual-vientre-de-alquiler>
- Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. Recuperado de <https://boe.es/>
- Collados, M.B. (enero-marzo de 2017). Conciliación de la vida familiar y profesional del emprendedor en España. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y*

- derecho del empleo*. Vol. 5, (1). Recuperado de <file:///C:/Users/User/Downloads/460-986-1-PB.pdf>
- Dialnet. Recuperado de <https://dialnet.unjrioja.es>
- Eres mamá. (4 de julio de 2017). Síndrome de Burnout: hay mamás que se agotan por exigirse demasiado. *Eresmama.es*. Recuperado de <https://eresmama.com/sindrome-de-burnout-hay-mamas-que-se-agotan-por-exigirse-demasiado/>
- Fernández, A. (2007). Desigualdad de género. La segregación de las mujeres en la estructura ocupacional. *La Ventana* (25), pp. 140-167. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/884/88402506.pdf>
- Jacomé, M. y Omar, X. (enero-marzo 2017). Clima laboral: Efecto del agotamiento profesional “Burnout” en la calidad de vida en el trabajo. *Revista empresarial ICE-FEE-UCSG*, vol. II (1), pp. 7-14.
- León, C. (junio 2016). Estrés laboral femenino y políticas de igualdad y flexibilidad en España. *Feminismo/s* (27), pp. 243-261. doi: 10.14198/fem.2016.27.13.
- Noticias Jurídicas. Recuperado de <http://noticias.juridicas.com/>
- Pascual, R. (02.01.2017). La letra pequeña del permiso de paternidad. *Cinco Días*. Recuperado de [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2017/01/02/economia/1483367358\\_712122.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2017/01/02/economia/1483367358_712122.html)
- Seguridad Social. Recuperado de [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/index.htm)
- Tamayo, S. (dir.). (2015). *La maternidad y la paternidad en el siglo XXI*. Granada, España: Ed. Comares, S.L.
- Torío, S., Peña, J.V., Rodríguez, M.C., Fernández, C.M. y Molina, S. (2010). Hacia la corresponsabilidad familiar: “Construir lo cotidiano. Un programa de educación parental”. *Educatio Siglo XXI*, vol. 28 (1), pp. 85-108. Recuperado de <http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Revistas/ANALITICAS/DEA0093.pdf>
- Torns, T. (2011): Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿El mismo discurso?. *RIDEG – Revista Interdisciplinar de Estudios de Género* (01/11), 5-13. Recuperado de <http://observatori-diagnostics.uab.es/RevistaElectronica/PDF/TeresaTorns01.pdf>

### **Tablas, gráficos y dibujos**

Tabla 1: Excedencia por cuidado de hijos

Tabla 2: Excedencia por cuidado de familiares

Tabla 3: Tiempo que se emplea en las tareas del hogar por sexo

Tabla 4: Ganancia media anual por trabajador

Tabla 5: Contratos de trabajo según tipo de jornada y por sexo

Gráfico 1: Evolución mensual de la contratación por sexo y edad

Gráfico 2: Tasa bruta de natalidad

Gráfico 3: Tasa de mortalidad de la población de España por año y edad

Gráfico 4: Características más demandadas en una empresa

Gráfico 5: Nivel de formación de la población adulta por tramos de edad y sexo.

Dibujo 1: Logotipo que representa el distintivo “Igualdad en la Empresa”