

# La conciliación laboral y familiar: un reto aún pendiente

## Work-life balance: a challenge still pending

Beatriz Rodríguez-Ponce

Graduada en Finanzas y Contabilidad + Relaciones Laborales y Recursos Humanos.  
Escuela Universitaria de Osuna. Universidad de Sevilla

María López-Charlo

Licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Sevilla.  
Departamento de Análisis Económico y Economía Políticas. Profesor titular de la Escuela Universitaria  
de Osuna. Universidad de Sevilla

---

### Resumen:

La conciliación laboral y familiar ha ganado creciente relevancia en la sociedad contemporánea, buscando un equilibrio entre la vida laboral y familiar. Este equilibrio es esencial para el bienestar individual, la cohesión familiar y el rendimiento laboral. La conciliación no es solo una preocupación individual, sino también una cuestión económica y social significativa.

Este tema surge con la incorporación de la mujer al mercado laboral tras la Primera Guerra Mundial, marcando un antes y un después en todos los aspectos relacionados con la conciliación. Sin embargo, es relevante para todos, no solamente para las mujeres. Las organizaciones y entes públicos desempeñan un papel crucial mediante políticas y medidas que fomentan la conciliación, como permisos por nacimiento, flexibilidad horaria y teletrabajo.

Las economías desarrolladas han implementado diversas medidas conciliadoras. La conciliación se ha convertido en un factor clave en la atracción y retención de talento, mejorando el clima laboral y la productividad organizacional. Las empresas que priorizan el bienestar de sus empleados suelen experimentar mayor satisfacción laboral, menor rotación de personal y una reputación más positiva.

En el caso de España, se va a analizar la evolución de los últimos años para ver si el país se está acercando a los países más conciliadores, siendo estos tradicionalmente los países nórdicos. Una vez visto la situación de España se va a proceder a realizar una comparativa con países que se encuentran en una situación mejor y peor respecto a la de España.

**Palabras clave:** Conciliación laboral y familiar, medidas conciliadoras y políticas conciliadoras

**Abstract:**

Work-life balance has gained increasing relevance in contemporary society, seeking an equilibrium between work and family life. This balance is essential for individual well-being, family cohesion, and work performance. Work-life balance is not just an individual concern but also a significant economic and social issue.

This topic emerged with the incorporation of women into the labor market after World War I, marking a turning point in all aspects related to work-life balance. However, it is relevant to everyone, not just women. Organizations and public entities play a crucial role through policies and measures that promote balance, such as parental leave, flexible working hours, and telecommuting.

Developed economies have implemented various measures to support work-life balance. It has become a key factor in attracting and retaining talent, improving workplace climate, and organizational productivity. Companies that prioritize the well-being of their employees tend to experience higher job satisfaction, lower employee turnover, and a more positive reputation.

In the case of Spain, the evolution of recent years will be analyzed to see if the country is approaching the standards of the most family-friendly countries, traditionally the Nordic countries. Once the situation in Spain has been assessed, a comparison will be made with countries that are in both better and worse positions relative to Spain.

**Key words:** Work and family conciliation, conciliatory measures and conciliatory policies

## 1. INTRODUCCIÓN

La conciliación laboral y familiar es un tema de creciente interés en la sociedad contemporánea desde hace décadas.

En un contexto donde las dinámicas laborales han experimentado modificaciones significativas y las estructuras familiares han evolucionado es esencial encontrar un punto de equilibrio entre las responsabilidades laborales y los compromisos familiares, de ahí que se haya vuelto esencial para el bienestar individual, la cohesión familiar y el rendimiento laboral.

La integración exitosa del trabajo y la vida personal no solo implica la gestión eficiente del tiempo y los recursos, sino también el reconocimiento y la valoración de la importancia de ambos aspectos en la vida de las personas. La capacidad de los individuos para cumplir con sus obligaciones laborales sin descuidar sus roles y responsabilidades familiares contribuye no solo a su satisfacción personal, sino también al fortalecimiento de los lazos familiares y al desarrollo de una sociedad más equilibrada y sostenible.

Este equilibrio ayuda al crecimiento económico de la sociedad e incluso se puede llegar a considerar fundamental para conseguir el bienestar social.

La conciliación laboral y familiar no solamente es una preocupación individual, sino también una cuestión económica y social de relevancia. De ahí que las organizaciones y entes públicos desempeñen un papel crucial con políticas y medidas públicas para crear entornos laborales que fomenten la conciliación, como por ejemplo a través de permisos por nacimiento, flexibilidad horaria, teletrabajo, entre otras.

La mayoría de las economías desarrolladas, por no decir todas, tienen medidas conciliadoras.

Además, la conciliación laboral y familiar se ha convertido en un factor determinante en la atracción y retención de talento, así como en la mejora del clima laboral y la productividad organizacional. Las empresas que priorizan el bienestar de sus empleados y promueven prácticas de conciliación suelen experimentar una mayor satisfacción laboral, un menor índice de rotación de personal y una reputación más positiva en el mercado laboral.

Este tema surge con la incorporación de la mujer al mercado laboral tras la Primera Guerra Mundial y ocasionando un antes y un después en todos los aspectos relacionados con la conciliación. Sin embargo, hay que señalar que este tema es relevante para todos y no solamente para las mujeres.

En este contexto, este artículo propone explorar en profundidad el concepto de conciliación laboral y familiar, analizando su importancia, sus desafíos y las estrategias efectivas para su implementación, tanto a nivel individual como organizacional. Además, se examinarán las políticas y prácticas existentes en este ámbito, así como las tendencias emergentes y las oportunidades de mejora en el panorama actual.

## **2. OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y METODOLOGÍA**

### **2.1. OBJETIVOS**

El objetivo prioritario de este artículo es conocer el concepto y evolución a lo largo del tiempo de la conciliación laboral y familiar. Más concretamente en el caso de España y otros países que también concilian en mayor o menor medida.

Este objetivo prioritario puede desglosarse en otros objetivos, siendo el primero de ellos, conceptualizar y profundizar en todo lo relacionado con la

conciliación, desde sus orígenes y evolución, así como atendiendo a diferentes teorías conciliadoras que hay al respecto.

Un segundo objetivo es conocer la evolución que ha tenido España en este aspecto profundizando en la última década.

Por último, hacer una comparativa de algunos de los países considerados más conciliadores, otros menos y España para apreciar en términos relativos las diferencias e identificar formas enriquecedoras de mejorar para poder acercar a España a los países más conciliadores.

## 2.2. HIPÓTESIS

Dada la creciente importancia de la conciliación laboral y familiar en el entorno laboral actual, surge la necesidad e interés de saber cómo afecta la conciliación laboral y familiar a los trabajadores, a sus familias y cómo la abordan ciertos países.

Las hipótesis que se plantean para este estudio son:

- Hipótesis 1: España es un país conciliador y está mejorando continuamente
- Hipótesis 2: Los países nórdicos son los que tradicionalmente se han considerado más conciliadores
- Hipótesis 3: Queda mucho trabajo por delante para mejorar la situación en algunos países en este aspecto.

## 2.3. METODOLOGÍA

En este artículo se han empleado tanto métodos inductivos como deductivos para tratar de recopilar toda la información sobre el tema en cuestión.

Se ha realizado una amplia revisión bibliográfica sobre la conceptualización y evolución de la conciliación laboral y familiar, se ha centrado en la última década tras haber identificado anteriormente la trayectoria histórica de la legislación.

Para conseguir los datos relativos a España se ha empleado la normativa vigente en materia de conciliación laboral y familiar, así como los datos numéricos recopilados por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, del Instituto de la Mujer y del Instituto Nacional de Estadística.

Respecto a la comparativa entre ciertos países, se han usado los datos obtenidos por datosmacro.com así como la legislación vigente en cada uno de los

países. El ranking de los países más conciliadores y los que menos utilizado en este artículo fue publicado por la Revista GQ.

En algunos casos se ha tenido dificultad para conseguir todos los datos actualizados, sobre todo del 2023, puesto que algunos datos como por ejemplo en relación con las excedencias, solamente estaban publicados los datos anuales de 2022.

Una dificultad añadida al interpretar los datos de España sobre maternidad y paternidad o lo que actualmente se denomina permiso de nacimiento, ha sido este cambio de denominación y beneficios puesto que esta modificación tuvo lugar entre marzo y abril de 2019, por lo que los datos de ese año están divididos en algunos sobre paternidad y en cambio otros junto con el permiso de nacimiento, el cual engloba a ambos sexos.

### 3. CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

#### 3.1. CONCEPTO

En este apartado se explicará el concepto a través de diferentes acepciones.

La primera fuente a la que se puede acudir para definir un concepto es la Real Academia Española de la Lengua, definiendo el concepto de conciliación como el hecho de conciliar, siendo esto “hacer compatibles dos o más cosas”.

De esta definición se puede extraer que la conciliación laboral y familiar hace referencia a la búsqueda de un equilibrio armonioso entre las responsabilidades profesionales y las obligaciones familiares de un individuo.

El entendimiento del concepto de conciliación entre la vida laboral y familiar puede variar en distintos enfoques y autores. Inicialmente, se interpreta como la habilidad para compatibilizar las obligaciones laborales y familiares. Asimismo, se puede concebir como un medio para el desarrollo integral de las personas en los contextos laboral, familiar y personal.

La conciliación implica el mantenimiento de un equilibrio entre las diversas dimensiones de la vida con el propósito de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal (Galán, 2017).

Cuando se aborda el tema de la conciliación, es esencial reconocer que no se trata únicamente de un asunto que afecta a las mujeres. La participación de los hombres es crucial, y la conciliación implica armonizar el trabajo

remunerado con las responsabilidades y tareas domésticas. Esto repercute en una adaptación de las empresas privadas a las políticas diseñadas con este propósito.

La conciliación se caracteriza por la participación equitativa de mujeres y hombres en diversos entornos, ya sean públicos o privados, sin que esto afecte negativamente a la calidad de vida. Debe garantizar la igualdad de oportunidades entre ambos géneros, la compatibilidad de sus intereses, así como el reconocimiento y satisfacción de las obligaciones y necesidades individuales de hombres y mujeres.

La conciliación también se traduce en el ejercicio pleno de la ciudadanía, permitiendo a todas las personas el uso autónomo y equitativo de su tiempo, así como la revalorización del espacio doméstico y el disfrute compartido del tiempo de ocio.

### 3.2. ORIGEN Y EVOLUCIÓN

El origen y la evolución de la conciliación laboral y familiar tiene sus raíces en transformaciones históricas que han configurado los roles de género y las estructuras familiares a lo largo del tiempo.

La Revolución Industrial entre finales del siglo XVIII y mediados del S.XIX, marcó un cambio significativo en la estructura económica y social ya que muchas familias pasaron de modelos agrarios a entornos urbanos industriales, creando este desplazamiento una separación física entre el hogar y el lugar de trabajo.

A partir de este momento, bastantes mujeres del proletariado de clase baja empezaron a incorporarse al trabajo como mano de obra barata a diferencia de la clase burguesa donde aún continuaba esa gran separación, por lo que a causa de que las mujeres se incorporan al mercado laboral, surge la necesidad de incorporar medidas de conciliación para que puedan llevar a cabo sus labores del hogar.

La idea de la inclusión en el mercado laboral por parte de la mujer durante estos siglos era vista como denigrante que ponía en entredicho la capacidad del marido como cabeza de familia para mantener a la misma, por lo que esta situación marcaba aún más las diferencias entre las clases sociales ya que eran las más bajas en las cuales irremediamente tenía la mujer que trabajar para poder sacar la familia adelante.

Las primeras menciones internacionales en este ámbito se vinculan con la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, establecida con el propósito de salvaguardar y fomentar los derechos laborales. El Convenio número 3, promulgado el 29 de octubre de 1919, aborda específicamente la protección de la maternidad, tratando aspectos como la empleabilidad de las mujeres tanto antes como después del parto, e incluyendo consideraciones sobre compensaciones por períodos de maternidad.

Grandes pensadores de aquella época esbozaron en sus obras lo que muchos opinaban respecto a la incorporación de la mujer al mercado laboral, como se puede apreciar en esta cita, “si trabajadores poco perspicaces quieren que se prohíba el trabajo de la mujer, excusamos tal estrechez de miras, por la proposición puede fundarse en el hecho innegable de que la introducción creciente de la mano de obra femenina en la industria destruirá por completo a la vida de familia del obrero, y, por consiguiente, será inevitable la degeneración de la especie” (Bebel, 1978).

Esta cita refleja una perspectiva histórica que existía en algunos círculos durante el siglo XX, donde la entrada de las mujeres al ámbito laboral, especialmente en la industria, era vista con preocupación. Se argumentaba que esto podría tener consecuencias perjudiciales para la estabilidad de la familia y, en última instancia, para la evolución de la sociedad. Esta perspectiva refleja actitudes y creencias de la época sobre los roles de género y el trabajo.

Los movimientos feministas de los siglos XIX y XX lucharon por la igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres, lo cual influyó en la percepción de los roles de género, todo este movimiento contribuyó a la elaboración y aprobación de leyes y políticas que defienden la igualdad en el trabajo y por consiguiente la conciliación laboral y familiar.

A mediados del siglo XX empezaron a surgir mayores cambios en lo que se refiere a la estructura de las familias ya que encontramos familias monoparentales y familias en las que ambos tutores trabajan fuera de casa por lo que esto provocó que fueran necesarias nuevas demandas y desafíos para ajustar las responsabilidades laborales y familiares.

Como dijo Guerra M.J. “la conciliación surge ante la necesidad de contar con la plena participación de las mujeres y los hombres en todas las facetas de la vida, en el empleo y en la familia, de modo que tanto unos como otros puedan hacer uso de tiempo personal y de ocio de forma equilibrada” (2006).

La idea de tiempo puede ser comprendida como una secuencia continua de prácticas. En el contexto social, la conceptualización del tiempo se desarrolla en la época de la industrialización con el propósito de medir de manera precisa los aspectos de la estructura social. La estandarización en la medición del tiempo se torna esencial para llevar a cabo transacciones financieras, siendo un componente fundamental en el sistema capitalista. De este modo, el tiempo social, bajo la guía del reloj, toma predominio sobre el tiempo biológico, que sigue los patrones corporales del ciclo vital y la naturaleza (Castell, 2009).

### 3.3. CAUSAS DE CONCILIAR

En este epígrafe se tratará de identificar y explicar las causas que han generado la conciliación.

- Cambios en la estructura familiar: en particular la incorporación de la mujer al mercado laboral ha generado la necesidad de medidas para que ambos padres puedan participar activamente en la crianza y educación de los hijos.
- Cambio en las expectativas de los empleados: según van pasando los años se hace más importante valorar el tiempo que se dedica al trabajo y al ocio, por lo que comienza a surgir la necesidad de conseguir un equilibrio entre ambos.
- Énfasis en la igualdad de género: la relevancia de la igualdad de oportunidades promueve la implementación de políticas de conciliación.
- Legislación laboral y regulaciones gubernamentales: La conciliación laboral y familiar es un tema importante en todo el mundo. Aunque las leyes y regulaciones varían de un país a otro, muchos países han implementado políticas y medidas para promover la conciliación laboral y familiar.

En España, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, entró en vigor el 5 de noviembre de 1999. Esta ley tiene como objetivo flexibilizar los permisos de maternidad, la equiparación de la maternidad biológica con la adoptiva, la prohibición de despido por embarazo y la creación de una nueva prestación económica por riesgo durante el mismo.

Necesidad demográfica y de la fuerza laboral: las tasas de natalidad bajas repercuten en la necesidad de medidas de conciliación en la sociedad porque para muchos es impensable tener hijos y poder llevar a cabo su carrera profesional por lo que las tasas de natalidad comienzan a bajar. Las medidas de conciliación permiten visualizar ese equilibrio.

### 3.4. BENEFICIOS DE CONCILIAR

Los beneficios que la conciliación puede generar se pueden estudiar desde tres puntos de vista diferentes, siendo estos para las personas trabajadoras, las empresas y la sociedad en su conjunto.

Cuando un individuo experimenta satisfacción en su entorno laboral, su productividad aumenta, lo que impacta positivamente en los resultados de las empresas y esto al país en su conjunto.

#### ***Trabajadores***

Respecto a los beneficios que esto aporta a los trabajadores se encuentran:

- La reducción del estrés y la ansiedad laboral
- Un mayor nivel de motivación, lealtad a la empresa y entusiasmo por el trabajo realizado
- La posibilidad de crecimiento personal y profesional más significativo.
- El aumento de la felicidad y la estabilidad emocional, caracterizado por una mayor presencia de emociones positivas y una disminución de las negativas.
- Permitir disfrutar más del tiempo y estar mucho más con la familia

#### ***Empresas***

Pasando a los beneficios que estas medidas pueden favorecer a las empresas están:

- Fomentar un mayor compromiso del personal: implica realizar acciones que permita trabajar en un ambiente más agradable. La conciliación, en particular, desempeña un papel crucial, ya que afecta directamente al ámbito personal de los individuos.

Tratar a los empleados como personas completas, comprendiendo sus potencialidades, debilidades y problemas familiares, es esencial para lograr su compromiso. Obtener el compromiso de los trabajadores no solo contribuye al bienestar general, sino que también se traduce en beneficios significativos para la empresa, incluyendo aspectos económicos.

- Mejora del clima laboral: Esto repercute en unas mejores relaciones laborales y sindicales. Si la organización consigue esto también aporta beneficios para los trabajadores como entusiasmo, cohesión, reducción de la ansiedad, del estrés y del aburrimiento y en un aumento de la confianza, entre otros.

- Reducción de los índices de rotación del personal y de las bajas: La depresión laboral produce una reducción de la productividad colectiva tanto de la producción, como de la calidad y de la reputación de la empresa.

El Informe Mundial de Salud Mental de la Organización Mundial de la Salud (OMS), divulgado en junio de 2022, resaltó que del total de mil millones de personas que padecían trastornos mentales en 2019, el 15% de los adultos en edad laboral experimentaron alguna forma de trastorno mental. Este informe pone de manifiesto que el entorno laboral puede acentuar problemas sociales más amplios que inciden de manera adversa en la salud mental, incluyendo la discriminación y la desigualdad.

- Ser una empresa atractiva para los talentos y la retención de los mismos: si las empresas tienen una visión de la organización que cuente con las necesidades de cada uno de sus trabajadores en función de sus circunstancias, es más probable que prefieran quedarse en empresas así en lugar de aquellas otras en las que no tengan en cuenta esto. Por lo que los trabajadores prefieren empresas que tengan una política de conciliación laboral y familiar adecuada.
- Mejores relaciones con los clientes: Si los trabajadores están contentos, repercute en mejores relaciones con los clientes, porque no hay que olvidarse que los trabajadores son clientes internos de la empresa y los demás clientes potenciales al ver que tienen buenas condiciones con sus trabajadores, entre las que se encuentra la conciliación de la que se habla, es mucho más atractivo y aumentarán posiblemente las ventas de la empresa, al ser mejor la imagen que muestra de la empresa.
- Aumento de la productividad, creatividad e innovación: si los trabajadores experimentan satisfacción en el entorno laboral, lograrán mantener un equilibrio entre su vida profesional y personal, favoreciendo momentos de ocio y desconexión. Este equilibrio, a su vez, se traduce en un aumento de la productividad, creatividad e innovación. En consecuencia, la implementación de políticas empresariales que promuevan la conciliación y el bienestar general permitirá que las personas disfruten de una vida más plena. Esto no solo contribuirá a su felicidad, sino que también incentivará la disposición a compartir y aportar su creatividad, fomentando así una mayor productividad y reduciendo comportamientos oportunistas.

### **Sociedad**

El empleo de políticas de conciliación de la vida laboral con la familiar que se apliquen correctamente en las empresas posibilita que estas obtengan mejores resultados económicos, aumentando así su productividad e innovación.

Aunque no existe una conexión directa y lineal, la conciliación laboral y familiar puede tener efectos positivos en la productividad, la participación laboral, la retención de talento y otros factores que, en conjunto, pueden contribuir al crecimiento económico y al PIB de un país.

Además, la conciliación fomenta la igualdad de género, posibilitando la disminución de las disparidades de género en el ámbito laboral al facilitar que tanto hombres como mujeres puedan participar de manera equitativa en el trabajo y en las responsabilidades familiares.

Hoy en día la natalidad en los países más desarrollados suele tener tasas menores a la de los países en vías de desarrollo, por lo que un entorno que apoya la conciliación puede tener un impacto positivo en las decisiones familiares, fomentando la natalidad y contribuyendo así al crecimiento demográfico sostenible.

Unido a lo anterior es importante identificar que la conciliación permite desarrollar las habilidades parentales ya que posibilita involucrarse activamente en la crianza de los hijos y poder formar vínculos familiares fuertes, sobre todo los hijos y familiares que se ven afectados mayoritariamente son aquellos que son dependientes y necesitan un apoyo para la realización de sus tareas cotidianas.

El Libro Blanco de la Dependencia define la dependencia basándose en la definición propuesta por el Consejo de Europa como el "estado en el que se encuentran las personas que por razones ligadas a la falta o la pérdida de autonomía física, psíquica o intelectual tienen necesidad de asistencia y/o ayudas importantes a fin de realizar los actos corrientes de la vida diaria y, de modo particular, los referentes al cuidado personal". A lo largo de la vida, todos experimentan momentos de dependencia, como en el caso de los menores de edad. La presencia de los padres en el hogar brinda a los menores una sensación de seguridad y es fundamental para la internalización de normas, según la teoría del desarrollo de Piaget.

Aunque la capacidad de juicio y moral del menor se desarrolla hasta los 12 años, esto no implica que los padres deban estar constantemente con ellos; sin embargo, sí desempeñan un papel crucial en su educación. Por tanto, es esencial

que, en caso de que los padres trabajen, puedan conciliar sus responsabilidades laborales con el tiempo necesario para estar con su familia.

También es de especial mención que la conciliación laboral es una de las causas por las que comenzaron a surgir lo que hoy en día se conoce como nuevos yacimientos de empleo, siendo estos definidos como sectores o áreas emergentes que generan oportunidades laborales debido a cambios en la economía, tecnología, o en la demanda del mercado. Estos yacimientos representan campos de actividad en crecimiento que ofrecen empleo a medida que evolucionan las necesidades de la sociedad y la industria.

La relación de este concepto con el tema de la conciliación de la que se habla radica en la posibilidad de que estos nuevos sectores o áreas emergentes ofrezcan oportunidades laborales que sean más flexibles y adaptables a las necesidades de conciliación entre la vida laboral y familiar de los empleados. En este contexto, se busca que los empleadores en los nuevos yacimientos de empleo implementen políticas y prácticas que faciliten un equilibrio saludable entre las responsabilidades laborales y familiares de los trabajadores.

Por ejemplo, situaciones como el teletrabajo, la economía colaborativa, o industrias con horarios flexibles pueden considerarse nuevos yacimientos de empleo que, al mismo tiempo, favorecen la conciliación laboral y familiar. Estos entornos laborales pueden ofrecer mayor autonomía en la gestión del tiempo y permitir a los empleados adaptar sus horarios de trabajo de manera más compatible con sus responsabilidades familiares. Un claro ejemplo es el aumento de escuelas infantiles o lo que tradicionalmente se han denominado guarderías ya que los padres al trabajar ambos tienen que emplear en la mayoría de casos obligatoriamente, porque no les queda otra opción.

### 3.5. DESVENTAJAS DE CONCILIAR

Aunque la conciliación laboral y familiar puede ofrecer numerosos beneficios, también es importante reconocer algunas desventajas que esto conlleva.

#### ***Trabajadores***

Algunos trabajadores pueden apreciar ciertas desventajas de la conciliación ya que en aquellos entornos laborales que fomentan la flexibilidad los trabajadores pueden verse presionados para estar siempre disponible, incluso fuera del horario laboral.

También se puede hablar de como algunos empleados podrían temer que la solicitud de opciones de conciliación laboral y familiar puede estigmatizarlos

o llevar a la discriminación en el lugar del trabajo, especialmente cuando no todos los demás tienen acceso a estas opciones.

La flexibilidad también puede conllevar una carga adicional de trabajo cuando tratan de cumplir con sus responsabilidades laborales y familiares.

En entornos competitivos, algunos empleados pueden temer que la búsqueda de un equilibrio entre el trabajo y la vida personal pueda afectar su seguridad laboral o sus oportunidades de avance profesional.

Al trabajar desde casa o tener horarios flexibles, algunos empleados pueden tener dificultades para establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal, lo que podría afectar negativamente su bienestar. Esto también puede conllevar aislamiento social al perder la interacción regular con los demás trabajadores.

Una reducción de jornada conlleva menor salario, al optar por trabajar menor horas para poder cuidar a sus hijos o familiares puede llegar a ocasionar menos oportunidades de carrera al no dedicarle tanto tiempo a la empresa.

### **Empresas**

Dentro de las desventajas que ocasiona la conciliación a las empresas, hay principalmente dos tipos de costes, unos monetarios y otros organizativos.

Comenzando con los costes monetarios se trata de que las políticas de conciliación que no acarree costes monetarios reales resultan complicadas ya que todas las medidas conllevan algún tipo de aportación financiera por parte de la empresa como pueden ser permisos remunerados, turnos flexibles de trabajo, jornadas reducidas, entre otros. Por lo que todo esto genera un coste para las empresas.

Respecto a los costes organizativos, cada empresa debe contar con un departamento de RR.HH encargado de organizar las tareas, objetivos y horarios de los empleados. Aplicar políticas de conciliación como las excedencias y permisos supone un desafío para el departamento de RR.HH ya que las empresas deben invertir en la formación de empleados sustitutos o en la incorporación de suplentes a tiempo completo.

### **Sociedad**

Al igual que existen desventajas para los trabajadores y empresas, también existen algunas que afectan al país, entre ellas están:

- Impacto en la competitividad internacional: si las políticas imponen restricciones significativas a las empresas, estas podrían afectar a la competitividad del país en el ámbito internacional si otras empresas no tienen restricciones de ese ámbito
- Posible disminución de las horas laborales efectivas: el uso de la reducción de la jornada puede afectar a la productividad a nivel nacional.
- Desafíos para sectores con demandas específicas de tiempo: hay algunos sectores como es el de la salud, de servicios de emergencia y transporte, entre otros, que requieren operaciones continuas o servicios 24/7, por lo que medidas de conciliación pueden llegar a generar desafíos para mantener la eficacia y la calidad del servicio.
- Desigualdades regionales: si las políticas no se aplican de manera uniforme en todas las regiones del país podría generar desigualdades económicas y de oportunidades

### 3.6. POLÍTICAS CONCILIADORAS

Este apartado hace referencia a las medidas y prácticas que son adoptadas tanto por las instituciones o el gobierno como por las empresas para facilitar el equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales de las personas trabajadoras.

Estas políticas son diseñadas para promover un entorno de trabajo más flexible y apoyar el bienestar de los empleados.

#### ***Estatales***

Las políticas conciliadoras serán diferentes según el país en el que nos encontremos, aunque en el caso de la Unión Europea se especifican algunas que deben transponerse a la legislación de cada estado miembro.

De forma general algunas de las políticas de este ámbito que encontramos en la mayoría de países son:

- Baja por maternidad/paternidad
- Baja por embarazo de riesgo
- Baja por riesgos durante la lactancia
- Permiso de lactancia
- Excedencia por cuidado de hijos y/o familiares
- Excedencia voluntaria

### **Empresariales**

La globalización y el avance tecnológico ha posibilitado algunas de las mejores medidas para lograr la conciliación ya que la digitalización y la conectividad han permitido una mayor flexibilidad en el trabajo gracias al teletrabajo que está sobre todo presente en la mayoría de las organizaciones empresariales a partir del Covid-19. La capacidad de trabajar desde cualquier lugar ha llevado a una mayor integración entre la esfera laboral y la doméstica, pero surgiendo algunos problemas como es la percepción de límites difusos entre la vida laboral y familiar.

Como señalan Olcese, Rodríguez y Alfaro, “diversos hechos, entre los que cabe destacar la globalización y la revolución de las tecnologías de la información y comunicación, han ocasionado que la economía (y la sociedad) hayan pasado de estar basada en los recursos naturales a fundamentarse en el conocimiento” (2008).

Las nuevas tecnologías de la información resultan un mecanismo bastante útil para conseguir la conciliación, en concreto el teletrabajo puesto que solventa el tiempo y la distancia que son los dos grandes problemas puesto que permite realizar el trabajo fuera de la oficina y hacerlo más rápida en muchas ocasiones, consiguiendo menor tiempo dedicado al ámbito laboral para poder emplear en otros aspectos como son la familia y el ocio.

Las tres políticas de conciliación que suelen ser las principales en las organizaciones empresariales son el teletrabajo, la flexibilidad horaria, en particular la media jornada, y la desconexión digital.

### **Teletrabajo.**

El teletrabajo, en constante crecimiento, se puede describir como una forma de desempeñar funciones de manera remota, ya sea como trabajador independiente o como empleado, utilizando tecnologías de comunicación en mayor medida que la presencia física (Rocamora, 2015).

Se define teletrabajo como “el trabajo que se realiza en coordinación o conexión con una empresa o un centro de producción, pero fuera de sus dependencias o instalaciones. Constituye una forma de organización y ejecución del trabajo, así como un modo de “externalización” o descentralización de la producción respecto de los centros principales de actividad, con posibles ventajas desde el punto de vista de los costes o de la flexibilidad organizativa” (Fernández, 2022).

El uso del teletrabajo ha crecido desde la pandemia del COVID-19 por lo que muchas de las tareas que antes se realizaban en oficinas, a partir de ese momento tuvieron que realizarse desde casa por una causa sanitaria pero actualmente, se sigue empleando y se ha podido apreciar un aumento creciente del uso de esta herramienta por varias razones entre las que encontramos la posibilidad de estar más tiempo en casa para cuidar de los familiares.

La opción del teletrabajo se considera buena siempre y cuando haya una adecuada autogestión del tiempo. Una de las desventajas que puede llegar a tener esta medida es la sobrecarga de trabajo no remunerado que puede ocasionar. Aunque en la mayoría de los casos la libertad para distribuir el tiempo, las tareas y el espacio compensa en parte la sobrecarga que pueden llegar a sufrir.

En este contexto, el teletrabajo se presenta como una valiosa oportunidad para el desarrollo personal, ya que permite brindar apoyo a los hijos en momentos cruciales, planificar actividades domésticas de manera conveniente y atender asuntos familiares en el momento en que surgen, entre otros beneficios.

Existen tres tipos de teletrabajo por excelencia:

- Domiciliario: se realiza desde el propio domicilio del trabajador
- Móvil: cuando la persona trabajadora hace uso tanto del teletrabajo como el trabajo en el sitio físico de la empresa según días
- Telecentro: cuando la propia empresa crea una oficina distinta a la propia oficina principal

El teletrabajo implica:

- Condiciones equiparables a las de otros colegas en términos de derechos, responsabilidades y compensaciones: la elección del teletrabajo es una decisión voluntaria tanto del empleador como del empleado, y debe estar formalizada mediante un contrato, un convenio colectivo o una descripción en la posición laboral. En cualquier caso, el trabajador tiene la opción de regresar a trabajar en las instalaciones de la empresa o entidad.
- Descentralización del lugar de trabajo: al realizarse fuera de las instalaciones de la empresa, el supervisor no puede supervisar físicamente al teletrabajador, aunque las nuevas tecnologías permiten la supervisión remota. Sin embargo, el supervisor está obligado a respetar la privacidad del teletrabajador.
- Utilización de medios y tecnología para llevar a cabo las tareas: es responsabilidad del empleador o la administración proporcionar los medios

tecnológicos y mantener los equipos informáticos para que el teletrabajador pueda desempeñar sus funciones profesionales. Esto excluye los casos en los que el teletrabajador prefiera utilizar su propio equipo, en cuyo caso, también debe recibir la formación necesaria.

### ***Flexibilidad Horaria.***

La siguiente política de conciliación a tener en cuenta es la flexibilidad horaria, específicamente la opción de reducción de jornada. Un empleado puede solicitar esta reducción al proporcionar razones justificadas, y la dirección de la empresa puede concederla sin inconvenientes. No obstante, es importante destacar que dicha reducción implica una disminución proporcional del salario.

De manera frecuente y especialmente las mujeres, optan por empleos a tiempo parcial con el fin de destinar más tiempo a sus responsabilidades familiares, ya sea cuidando de sus hijos o de familiares dependientes. A pesar de que este tipo de empleo les brinda la posibilidad de equilibrar su vida profesional y familiar, implica remuneraciones más reducidas, labores más monótonas y menos oportunidades de progreso, de acuerdo con las observaciones de Menéndez (2009).

### ***Desconexión Digital.***

Los progresos tecnológicos han llevado a un aumento en la dependencia de dispositivos electrónicos, especialmente en el contexto laboral. Esto se refleja en la tendencia a responder correos electrónicos o atender llamadas laborales incluso fuera del horario laboral o durante las vacaciones. Se está conectado en todo momento, incluso cuando no se está físicamente en el lugar de trabajo. Por esta razón, resulta de gran importancia valorar la desconexión digital como una práctica esencial.

Nuestra sociedad se ve afectada por un problema muy grave ante el enfrentamiento que ocurre entre la vida familiar y laboral, especialmente cuando en la familia existen hijos pequeños. Es en este sentido que se ha logrado reestructurar los sistemas jurídicos, laborales, educativos, y sociales, a fin de que pueda lograrse un equilibrio que permita una igualdad máxima de oportunidades de empleo, roles y estereotipos, que permitan cubrir las necesidades de atención de los más pequeños de la casa, los niños, o cualquier persona dependiente. (Informe UNICEF 2019).

### **Coworking.**

Uno de los conceptos más modernos empleados como medida de conciliación familiar es lo que se conoce hoy en día como Coworking, es decir, “cotrabajo”, esta modalidad de trabajo posibilita la colaboración de profesionales autónomos, emprendedores Pymes de diversos sectores al compartir un mismo espacio físico para desarrollar proyectos de manera individual o conjunta, con el objetivo de optimizar al máximo los recursos económicos. Se trata de una filosofía laboral que facilita el uso compartido de un espacio físico, a veces también virtual, sin sacrificar la independencia y autonomía de cada individuo.

En este entorno, el grupo que conforma cada espacio de coworking es dirigido por un líder o gestor denominado "Community Builder", encargado de supervisar y garantizar el cumplimiento de las normas y el buen funcionamiento del equipo de trabajo. Esta experiencia se ha extendido al ámbito familiar, dando lugar a la creación de un tipo especial de coworking conocido como coworking familiar.

El coworking familiar sigue el mismo formato de comunidad, pero incorpora un espacio destinado a los más pequeños de la familia, proporcionando una guardería para hacer el trabajo más flexible y conciliador. Este formato permite a los trabajadores tener un mismo lugar para atender a sus hijos, llamado “cobaby”, donde se contratan cuidadoras según la cantidad de niños presentes, asegurando su bienestar.

La comunicación entre las cuidadoras y los padres es continua y fluida, y el equipo de profesionales se encarga del cuidado de los niños. Los propios padres participan interactuando durante el tiempo de estancia de los niños en el centro. Se ofrece flexibilidad de horarios para que los padres puedan dedicar el tiempo que deseen a sus hijos dentro de su jornada laboral. Esta posibilidad permite que los niños se relacionen, jueguen, interactúen y socialicen con otros pequeños, desarrollando autonomía e independencia de manera efectiva, al mismo tiempo que los padres pueden concentrarse plenamente en su trabajo y alcanzar sus objetivos laborales al máximo.

## **4. LA CONCILIACIÓN LABORAL EN ESPAÑA**

### **4.1. CONCEPTO**

En la actualidad, al hablar de conciliación laboral, se hace referencia a un conjunto de iniciativas que propician condiciones propicias para el avance

profesional, al mismo tiempo que se busca mantener un equilibrio con las responsabilidades personales y familiares.

#### 4.2. ORIGEN Y EVOLUCIÓN CONCEPTUAL Y LEGISLATIVAS

En España empezó a surgir conciencia de la importancia de la conciliación laboral y familiar a finales del siglo XX, fue desde ese momento cuando se comenzó a promulgar medidas dirigidas a padres y madres trabajadoras.

La normativa que aglutinó todas las iniciativas que fueron acordando con los años nació en 1999 como la Ley de Conciliación. Esta nació por la normativa comunitaria de igualdad de género, derechos de paternidad y maternidad y el empleo femenino.

La Ley 39/99, de 5 noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras está formada por ocho capítulos, en los cuales se trata de modificaciones diversas a normativa ya existente en ese instante. Los Capítulos I y IV son los más relevantes en esta materia.

En el primero, se trata de modificaciones al Estatuto de los Trabajadores, como la posibilidad de que la maternidad pueda ser compartida con el padre, posibilitando de que esas diez semanas restantes de la maternidad, tras descontar las 6 semanas obligatorias para la madre, puedan ser compartidas con el padre.

También establece el permiso de ausentarse durante una hora o reducir media hora la jornada para la lactancia de un hijo menor de nueve meses, pudiendo ser disfrutada por ambos. Se estableció la posibilidad de reducir la jornada de trabajo por razones de guarda legal en los casos de menores de seis años o familiar con discapacidad que sea dependiente. También una modificación en la excedencia por cuidado del menor con derecho a reserva del puesto de trabajo durante un tiempo.

En el Capítulo IV establece una prestación cuando se está en situación de riesgo durante el embarazo del 75% de la base reguladora, al igual que beneficia a los trabajadores con este subsidio, también regula ciertas reducciones en las cotizaciones empresariales de cara a la Seguridad Social para que puedan hacer uso del contrato de interinidad para cubrir la situación de riesgo durante el embarazo y la maternidad sin provocar un gran coste para la empresa.

Aunque la Ley 29/1999 modificó el ET de aquel entonces, algunas prestaciones económicas fueron modificadas por el Real Decreto 27/2003, de 10 de

enero, por el que se modifica el Reglamento del IRPF, también conocido como la “Ley de los 100 euros” por las ayudas a las madres trabajadoras.

En el Título IV de este Real Decreto se establecieron las deducciones por maternidad, por el cual se destacó la importancia de la familia mediante nuevos ajustes en la base imponible por hijo menor de tres años, lo que llevó a una adaptación de la carga tributaria a las circunstancias de dependencia, junto con beneficios fiscales mediante reducciones en las cuotas.

Posteriormente, se aceptó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), esta ley nace para intentar acercar la igualdad de género, derecho fundamental establecido en el art.14 de la Constitución Española.

La novedad de esta Ley reside en la anticipación de acciones para prevenir conductas discriminatorias y en la planificación de políticas activas para garantizar la efectividad del principio de igualdad. Esta elección implica necesariamente la aplicación del principio de igualdad en diversos ámbitos de la realidad social, cultural y artística donde puede surgir o perpetuarse la desigualdad. Por lo tanto, se reconoce la importancia de la dimensión transversal de la igualdad como elemento distintivo del marco legal antidiscriminatorio.

En el artículo 45 establece la obligatoriedad para las empresas con más de 50 trabajadores de la elaboración de un Plan de Igualdad.

Desde el 1 de enero de 2021, la paternidad se equipara a la maternidad, pudiendo disfrutar de 16 semanas.

Actualmente, muchas de las medidas de conciliación han sido modificadas a través del real decreto-ley 5/2023, por el que se modifica de nuevo el ET. En esta modificación se establece el derecho a reducir la jornada de trabajo por cuidado del menor hasta que este tenga doce años, así como un aumento de los permisos retribuidos en el caso de cuidado de los familiares hasta el segundo grado.

Se han ido realizando modificaciones a lo largo del tiempo, la normativa referente a la armonización entre la vida laboral y personal se encuentra contemplada en el Capítulo II, sección 5ª del Estatuto de los Trabajadores. Este apartado aborda aspectos relacionados con las vacaciones, permisos, excedencias, entre otros.

Asimismo, se encuentra plasmada en el Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, el cual establece medidas urgentes para asegurar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Cabe destacar

que esta legislación introduce modificaciones en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Es importante señalar que la aplicación de estas normativas no impide que cada sector negocie acuerdos específicos a través de convenios colectivos. De igual manera, las empresas tienen la facultad de establecer medidas particulares para promover la conciliación entre la vida laboral y familiar.

#### 4.3. POLÍTICAS Y MEDIDAS CONCILIADORAS

Una política de conciliación se puede definir como aquella “estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, familiar y personal” (Proyecto Melkart, 2007, p.7).

Las políticas de conciliación se pueden dividir en tres categorías según Saraceno en permisos parentales, ayudas monetarias y los servicios de cuidado (2011). En el caso de España, las políticas conciliadoras abarcan tanto normativas estatales como autonómicas.

A nivel estatal, el marco legal principal que regula la conciliación laboral se encuentra en el Estatuto de los Trabajadores, que es de aplicación en todo el territorio nacional.

Además de las normativas estatales, cada comunidad autónoma en España tiene competencias para desarrollar políticas y medidas específicas en el ámbito laboral, incluyendo aquellas relacionadas con la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Sin embargo, estas medidas por lo general son de carácter estatal, aunque a nivel autonómico, se puede resaltar que, en el Estatuto de Autonomía de Andalucía, aprobado por la Ley Orgánica 2/2007, establece en su artículo 37 “la plena equiparación laboral entre hombres y mujeres, así como la conciliación de la vida laboral y familiar”, así como en su artículo 168 “La Comunidad Autónoma impulsará políticas que favorezcan la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar”

Dentro del ordenamiento laboral español respecto a la conciliación laboral y familiar encontramos diversas fórmulas que han sido modificadas con sucesivas regulaciones. Entre estas se encuentran los permisos retribuidos, reducciones de jornadas y suspensiones de la relación laboral.

### ***Permisos Retribuidos***

Respecto a los permisos retribuidos se distinguen tres tipos de permisos en función de su causa. Estos pueden ser por nacimiento o adopción, por la asistencia a exámenes prenatales y preparación al parto, y por fallecimiento, accidente, enfermedad u hospitalización de familiares.

Permiso por nacimiento o adopción se tratará en un apartado específico en el que se hablará en profundidad de la maternidad y paternidad.

El art. 37.3.f del ET establece un permiso retribuido por el tiempo indispensable para realizar exámenes prenatales y preparación al parto, así como en los casos de adopción o acogimiento poder asistir a las sesiones de información y preparación siempre que esto no se pueda realizar fuera de la jornada de trabajo.

Una de las nuevas modificaciones ha sido el aumento del permiso por “accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario” de dos a cinco días para familiares hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad. En el caso de fallecimiento, siguen siendo dos días. (art.37.3b ET)

### ***Reducción de jornada***

Otro aspecto fundamental del Estatuto de los Trabajadores en relación con la conciliación se localiza en el artículo 34.8, el cual faculta a los empleados para requerir modificaciones en la extensión y disposición de la jornada laboral, así como en la gestión del tiempo de trabajo y la modalidad de desempeño, abarcando incluso la posibilidad de trabajo a distancia.

El Estatuto de los Trabajadores prevé reducir la jornada por varios motivos, como es por el cuidado del lactante, en este caso pueden ausentarse del trabajo durante una hora, la cual puede ser dividida en dos fracciones, hasta que el menor cumpla nueve meses. Esto se ampliará en caso de nacimiento o adopción múltiples. Este permiso puede ser acumulado en jornadas completas con previo acuerdo con la empresa. (art.37.4 ET).

Los trabajadores tienen la posibilidad de ausentarse del trabajo por 1 hora en caso de nacimiento prematuro, o si, por cualquier razón, es necesario que permanezca hospitalizado después del parto. De igual modo, tienen la posibilidad de disminuir su jornada laboral hasta un máximo de 2 horas, con la correspondiente disminución del salario. (art.37.5 ET).

Según el art.37.6. ET, se contempla el derecho de reducir la jornada de trabajo diaria por razones de guardia legal quienes tengan a su cuidado directo a un menor de doce años o una persona con discapacidad que no realice una actividad remunerada. Además, este derecho es aplicable para quienes se encarguen del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, así como de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluyendo al familiar consanguíneo de la pareja de hecho, teniendo los mismos derechos. Esto se aplica a aquellos familiares que, debido a la edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos y que no estén involucrados en una actividad remunerada.

### ***Paternidad y Maternidad***

El permiso de maternidad garantiza un permiso de dieciséis semanas continuas desde el momento de dar a luz para la madre, en el supuesto de que fuera parto múltiple se ampliaría. Este permiso se equipara en caso de adopción o acogida.

Tradicionalmente, la paternidad no era equivalente a la maternidad, siendo un permiso de quince días en un principio y posteriormente con la posibilidad de repartir diez semanas del permiso de maternidad entre padre y madre. Fue el 1 de enero 2021 cuando se equiparó el permiso de maternidad al de paternidad, siendo ambos de 16 semanas, con la característica de que son intransferibles.

Por lo que, a partir de ese momento, ambos progenitores como adoptantes tienen los mismos derechos. Este permiso pasa a denominarse permiso por nacimiento desde el RD-ley 6/2019 del 1 de marzo.

Estas 16 semanas no tienen obligación de disfrutarse simultáneamente por ambos progenitores, a excepción de las seis primeras tras el parto, por lo que las diez restantes pueden disfrutarse en periodos semanales, acumulados o interrumpida, bien a jornada completo o parcial. Todo esto dentro de los doce meses siguientes al nacimiento o resolución judicial definitiva de adopción, o decisión administrativa en caso de acogimiento.

Cada convenio colectivo puede establecer algunos días más de permiso en caso de desplazamiento.

Durante la baja por maternidad o paternidad, los trabajadores tienen derecho a una prestación económica del 100% de la base reguladora del mes anterior a la baja.

Este permiso está subvencionado para la empresa, sin embargo, hasta el 1 de septiembre de 2023, las empresas se bonificaban al 100% al contratar a una persona para cubrir esta baja médica, pero desde esta fecha solamente se bonifica a través de una cantidad concreta, pero para ello la persona que vaya a cubrir ese puesto a través de un contrato de interinidad, debe cumplir una serie de requisitos:

- Ser menor de treinta años
- Ser demandante de empleo
- No haber estado en la empresa en los seis meses anteriores con un contrato temporal ni en los doce meses antes con un contrato indefinido
- No haber causado baja voluntaria en los últimos tres meses.

Estos requisitos entran en vigor el 1 de septiembre de 2023 con el fin de que las empresas no se aprovechen de este tipo de contratos para encadenar contratos y no hacer indefinido al personal, por lo que poniendo estas condiciones para bonificarse las empresas se provoca que tengan que contratar a personal nuevo.

### ***Permiso de Lactancia***

Una vez terminado el permiso de nacimiento, ambos progenitores tienen derecho al permiso de lactancia por el que pueden ausentarse una hora del trabajo al día hasta que el menor cumpla nueve meses, este tiempo puede acumularse en días completos con previo acuerdo con la empresa o puede disfrutarse de esta hora al día, con la posibilidad de fraccionarla.

Sobre la mesa de negociación se encuentra la propuesta de aumentar el permiso de lactancia hasta que el menor cumpla los doce meses, pero es algo que aún está pendiente de aprobarse.

### ***Excedencias***

Las excedencias vienen reguladas en el art.46 del ET, dependiendo del tipo de excedencia, ya sea voluntaria o forzosa, tendrán derecho o no la conservación del puesto. A continuación, se tratarán dos tipos de excedencias relevantes con la conservación, como es la excedencia por cuidado de hijo y/o familiares y la excedencia voluntaria.

### Excedencia por Cuidado de Hijo y/o Familiares.

Los trabajadores tienen derecho a una excedencia por cuidado de cada hijo con una duración máxima de tres años a contar desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento.

Además, también tendrán derecho a una excedencia por cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por una duración no superior a dos años, salvo que el convenio colectivo de aplicación establezca una duración mayor.

Ambos tipos de excedencia pueden ser disfrutadas de forma fraccionada y aunque es un derecho individual de los trabajadores, en el caso de que dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por la misma persona, la empresa podría limitar el derecho a esto de manera simultánea por el funcionamiento de la empresa.

El tiempo que el trabajador se encuentra en alguna de estas dos modalidades de excedencia, computará para la antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, pero un dato a destacar bastante importante es que hay reserva de puesto de trabajo durante el primer año, a partir de ese momento solamente tiene reserva a un puesto del mismo grupo o categoría profesional.

### Excedencia Voluntaria.

Tienen derecho a solicitar una excedencia voluntaria aquellos trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa, esta excedencia no puede ser menor a cuatro meses ni mayor a cinco años.

Existe la posibilidad de volver a solicitar de nuevo una excedencia voluntaria pero siempre y cuando haya transcurrido al menos cuatro años desde el final de la anterior.

A diferencia de la excedencia por cuidado de hijos y/o familiares, en esta modalidad solamente hay un derecho preferente a reincorporarse en la empresa cuando haya vacantes de una categoría similar a la que venía ocupando.

## 4.4. EVOLUCIÓN DE MEDIDAS ESTATALES

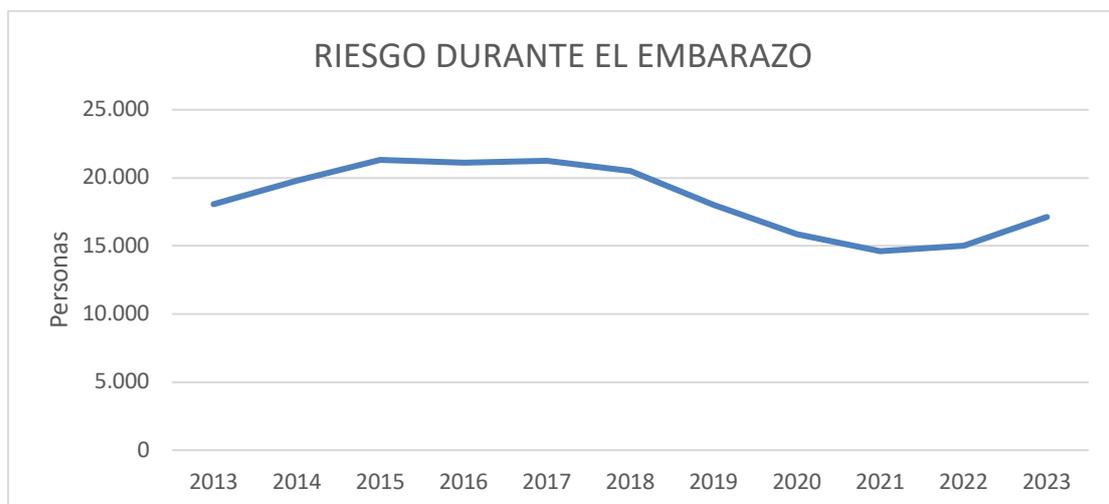
### ***Riesgo durante el Embarazo***

En el siguiente apartado se tratará la evolución que ha tenido la prestación por riesgo durante el embarazo durante los diez últimos años.

Esta prestación como se ha visto es concedida antes de dar a luz como a consecuencia del riesgo que puede ocasionar el trabajo para la embarazada. Por lo que hay que destacar que no a todas las trabajadoras por cuenta ajena que están embarazadas se les concede el riesgo y mucho menos en las mismas semanas de embarazo porque todo esto dependerá del puesto que desempeñe y si la empresa puede reubicarla a un puesto con menor riesgo o no.

Figura 1.

Evolución de la prestación de riesgo durante el embarazo de 2013 a 2023



Nota. El gráfico representa la evolución de la prestación de riesgo durante el embarazo durante los últimos diez años, por Instituto de la Seguridad Social, 2024, ([Seguridad Social: Estadísticas \(seg-social.es\)](https://www.seg-social.es))

En la Figura 1 se puede ver como tuvo un mayor crecimiento a partir de 2013 pero disminuyó en 2018, teniendo el valor más bajo en 2021, con 14.616 miles de mujeres en riesgo de embarazo.

En esta figura también es llamativo el declive durante el tiempo de la pandemia de la COVID-19, esto puede ser debido a que muchos trabajos eran realizados en casa a través de las nuevas tecnologías con el teletrabajo, por lo que seguramente no concedían esta prestación con tanta facilidad al estar en casa y no tener el riesgo de desplazamiento o de estar en la propia empresa.

En 2023 se aprecia un aumento respecto al año anterior de un 13,96%, puesto que la pandemia estaba controlada y quizás se podría decir que extinguida, lo que provocó que la mayoría de trabajadores volvieran a sus puestos de trabajo presenciales, aunque como veremos más adelante el teletrabajo se ha convertido en una modalidad laboral prioritaria en muchas empresas.

### ***Paternidad y Maternidad***

La paternidad y maternidad son prestaciones estatales que han cambiado mucho en los últimos 10 años, sobre todo la paternidad como se ha podido comprobar.

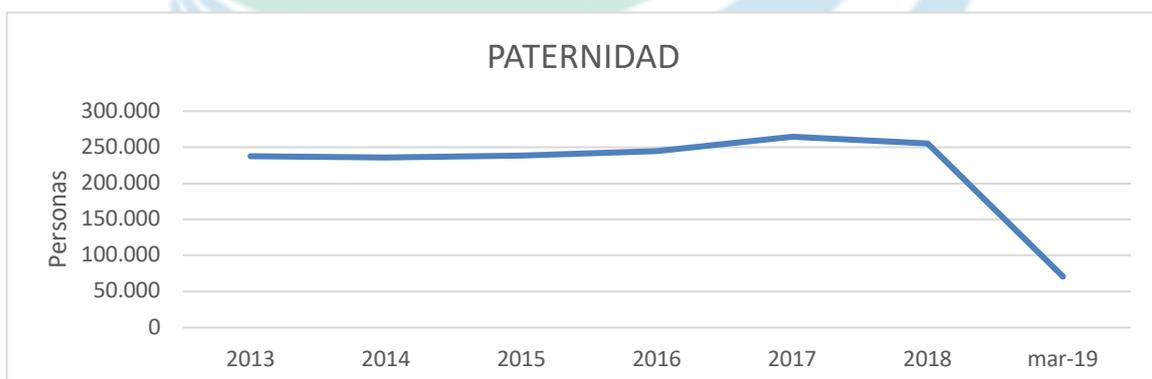
Para poder ver la evolución de estas prestaciones es esencial señalar que la paternidad como tal se denomina así hasta marzo de 2019, al igual que la maternidad, denominándose permiso por nacimiento desde abril de 2019.

Esto debe estar claro a la hora de analizar los datos, puesto que se analizará la evolución de la paternidad y la maternidad de 2013 a marzo de 2019 por separado, pero desde esa fecha se verá la evolución de la prestación por nacimiento.

En los datos obtenidos de la Prestación por nacimiento se incluyen ambos sexos, a diferencias de la maternidad y paternidad, distinguiéndose entre primer y segundo progenitor.

**Figura 2**

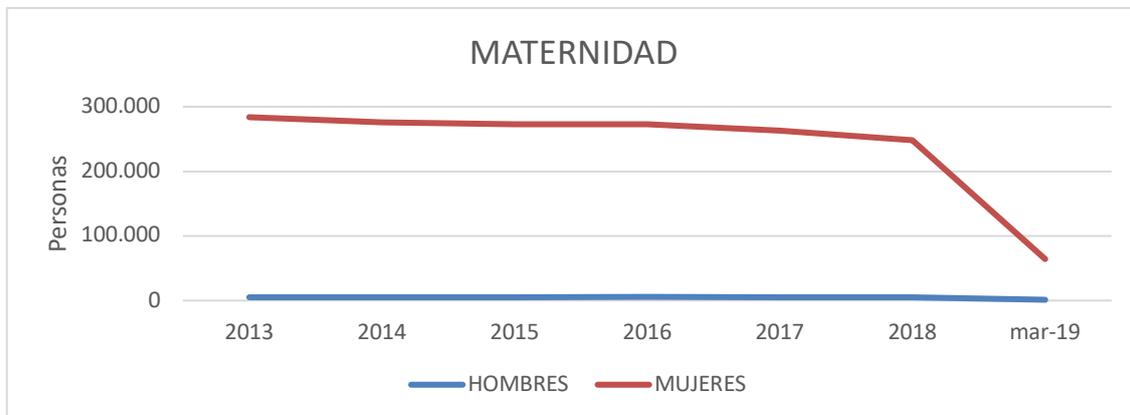
*Evolución del permiso de paternidad desde 2013 a marzo de 2019*



*Nota. Elaboración propia a partir de los datos de paternidad del Instituto de la Seguridad Social, ([Seguridad Social: Estadísticas \(seg-social.es\)](http://Seguridad Social: Estadísticas (seg-social.es)))*

En la figura 2 se puede apreciar como el número de padres que cogían la paternidad era estable hasta 2017, momento en el cuál empezó a crecer.

**Figura 3**  
*Evolución del permiso de maternidad desde 2013 a marzo de 2019*



*Nota. Prestaciones reconocidas hasta el 31/03/2019 por entrada en vigor R.D.6/2019. Elaboración propia a partir de los datos de maternidad del Instituto de la Seguridad Social, ([Seguridad Social: Estadísticas \(seg-social.es\)](http://Seguridad Social: Estadísticas (seg-social.es)))*

Al igual que se acaba de ver la paternidad, se prosigue a analizar la maternidad, hay que hacer una pequeña aclaración y es que el número de hombres que aparecen en el gráfico hace referencia a aquellos casos en los que la maternidad era compartida. En la figura tres apreciamos como el número de mujeres desciende desde 2016 y esto se debe a que cada vez más España se está convirtiendo en un país mucho más envejecido puesto que tiene una tasa de natalidad inferior a 1,50 hijos, por lo que de ahí la causa de esta disminución en este permiso.

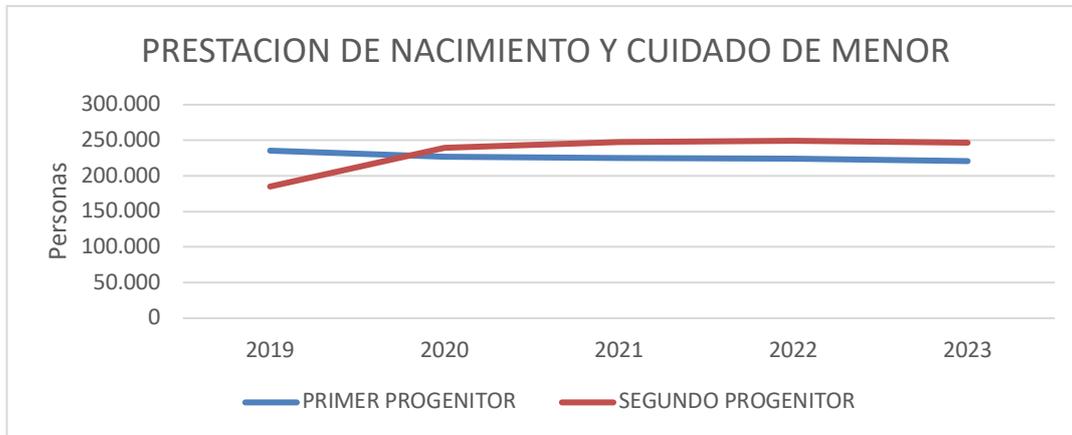
Tras ver la evolución de la paternidad y maternidad desde 2013 a marzo de 2019, se podrá ver la evolución de lo que hoy en día se conoce como prestación de nacimiento y cuidado de menor, que es la unión de lo que anteriormente se denominaba paternidad y maternidad, pero desde marzo de 2019 se engloba en esta denominación y con las mismas condiciones para ambos sexos.

Para los fines de esta estadística, se define como primer progenitor a:

- En casos de maternidad biológica, la madre, siempre que tenga derecho al permiso correspondiente. Si no lo tiene, o en caso de fallecimiento, se considerará al otro progenitor como el primer progenitor.
- En casos de adopción, guarda o acogimiento, se determinará según la elección de las partes involucradas.

**Figura 4**

*Evolución de la prestación de nacimiento y cuidado del menor desde abril de 2019 al 2023*



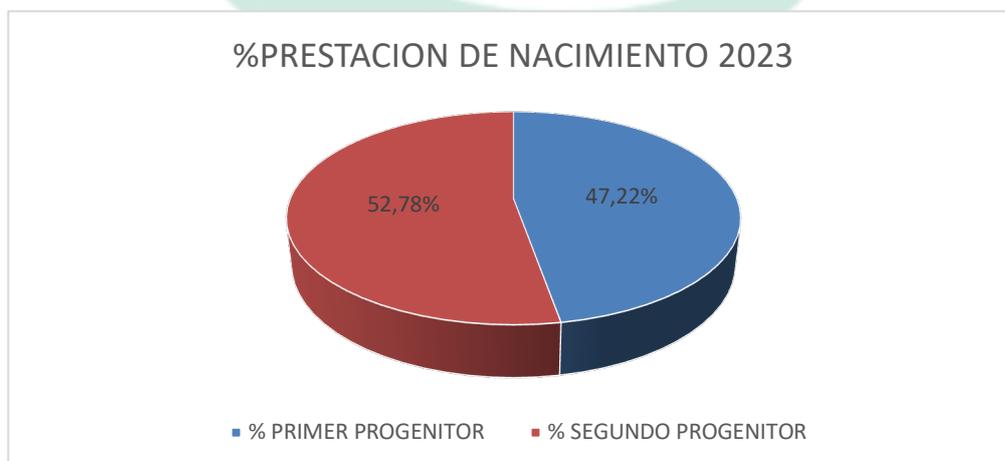
*Nota. Prestaciones reconocidas desde el 1 de abril de 2019 hasta diciembre de 2023. Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de la Seguridad Social, ([Seguridad Social: Estadísticas \(seg-social.es\)](http://Seguridad Social: Estadísticas (seg-social.es)))*

La prestación de nacimiento se mantiene prácticamente estable durante los últimos cuatro años, con tasas bastantes bajas de nacimiento desde hace bastantes años, ha convertido a España en un país con bajas tasas de nacimiento y con una población envejecida.

Es llamativo ver como el número de prestaciones es mayor en el segundo progenitor que en el primero, esto se puede deber a que tener las mismas condiciones que el primer progenitor ha provocado que decidan emplear este permiso todos aquellos que han tenido un hijo ya sea por nacimiento o adopción. Además, cada vez más son las parejas de igual sexo que deciden adoptar o acoger a menores. Lo cual está incluido en esta prestación

**Figura 5**

*Distribución porcentual de la prestación de nacimiento en 2023 según sexo*



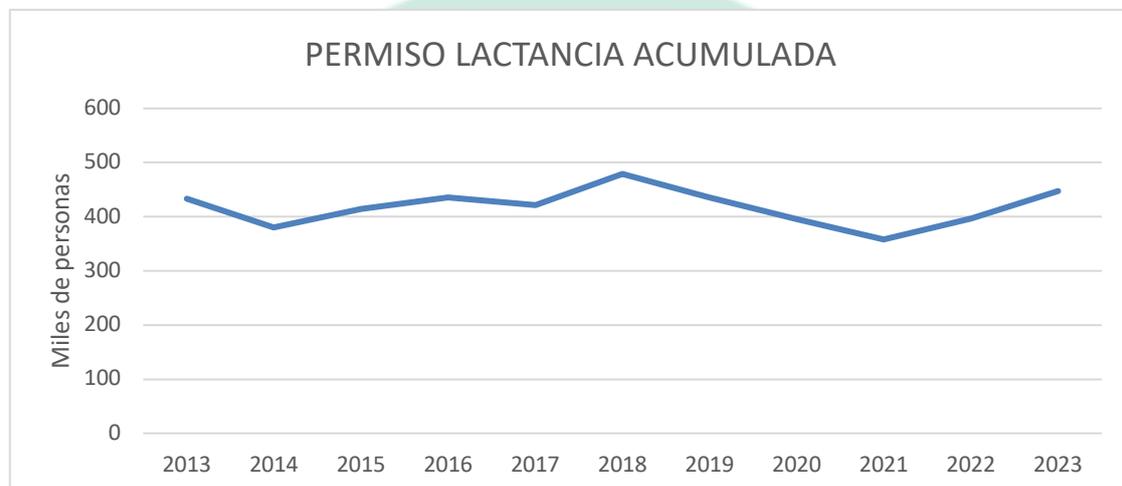
*Nota. Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de la Seguridad Social, ([Seguridad Social: Estadísticas \(seg-social.es\)](http://Seguridad Social: Estadísticas (seg-social.es)))*

La proporción es casi a parte iguales entre el primer y segundo progenitor en 2023, siendo un poco mayor la del segundo progenitor respecto al primero

### **Permiso de Lactancia**

Respecto al permiso de lactancia, el presente análisis se va a centrar en la evolución que ha tenido la prestación en los últimos diez años, pero solamente de lo que se conoce como lactancia acumulada, ya que aquellas personas que optan por cogerse este permiso por horas no vienen reflejadas en los datos de la Seguridad Social.

**Figura 6**  
*Evolución del permiso de lactancia acumulada desde 2013 a 2023*



*Nota. Permiso de lactancia acumulado durante los últimos diez años a partir de los datos del Instituto de la Mujer ([Instituto de las Mujeres - Mujeres en Cifras - Conciliación - Excedencias, permisos y reducciones de jornadas \(inmujeres.gob.es\)](https://www.inmujeres.gob.es/))*

En la figura 6 se aprecia la evolución que ha tenido el permiso de lactancia acumulada desde 2013 a 2023, vemos como ha sido bastante irregular, teniendo su punto más alto en 2018 con 479 miles de personas, pero a partir de ese año ha ido disminuyendo considerablemente hasta 2021 con un número de 397 miles de personas. A partir de 2021, empieza a subir y se ve que llevará una tendencia ascendente.

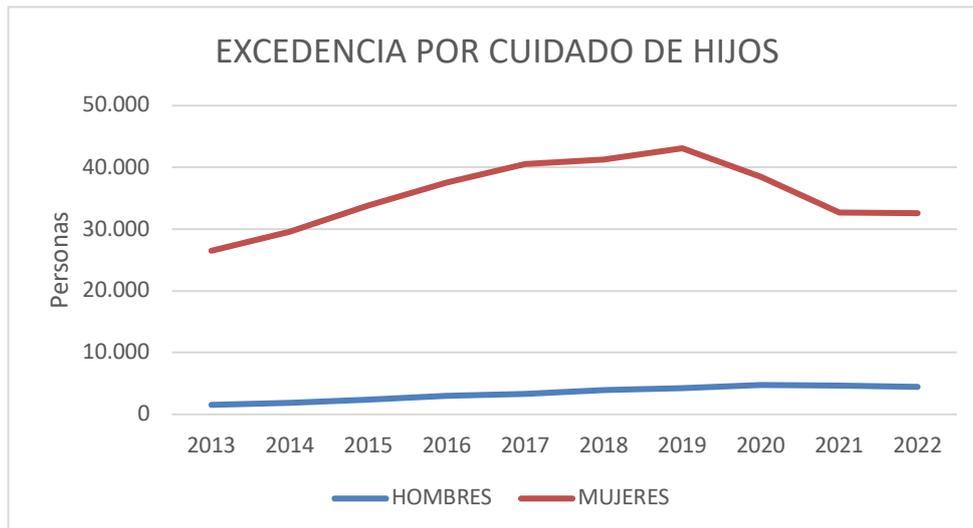
### **Excedencia por cuidado del menor**

Respecto a esta opción de medida estatal de conciliación laboral y familiar, hay que hacer hincapié que se han podido conseguir datos solamente hasta 2022, a diferencia de las que acabamos de ver que iban hasta 2023.

Esta prestación puede ser disfrutada igualmente por hombres y mujeres, de ahí que las figuras que aparecerán a continuación incorporen la variable del sexo.

**Figura 7**

*Evolución de las excedencias por cuidado de hijos desde el 2013 al 2022*



Nota. Evolución del número de excedencias por cuidado de hijos concedidas a partir de los datos del Instituto de la Mujer ([Instituto de las Mujeres - Mujeres en Cifras - Conciliación - Excedencias, permisos y reducciones de jornadas \(inmujeres.gob.es\)](https://inmujeres.gob.es))

Comenzando por la figura 7, se identifica como hay una gran diferencia entre el número de mujeres que solicitan excedencia respecto a los hombres en todos los años de estudio. Esto está unido a que tradicionalmente las mujeres eran las que se encargaban del cuidado de los hijos principalmente.

Aunque todo esto ha ido cambiando con los años y cada vez son más los hombres que deciden pedir una excedencia por cuidado de hijos, a continuación, en la figura 8 y 9 se podrá apreciar este aumento.

**Figura 8**

*Distribución porcentual por sexo de las excedencias por cuidado de hijos en 2013*



Nota. Porcentaje de representación de la excedencia por cuidado de hijos según sexo en el 2013 ([Instituto de las Mujeres - Mujeres en Cifras - Conciliación - Excedencias, permisos y reducciones de jornadas \(inmujeres.gob.es\)](https://www.inmujeres.gob.es/))

**Figura 9**

*Distribución porcentual por sexo de las excedencias por cuidado de hijos en 2023*



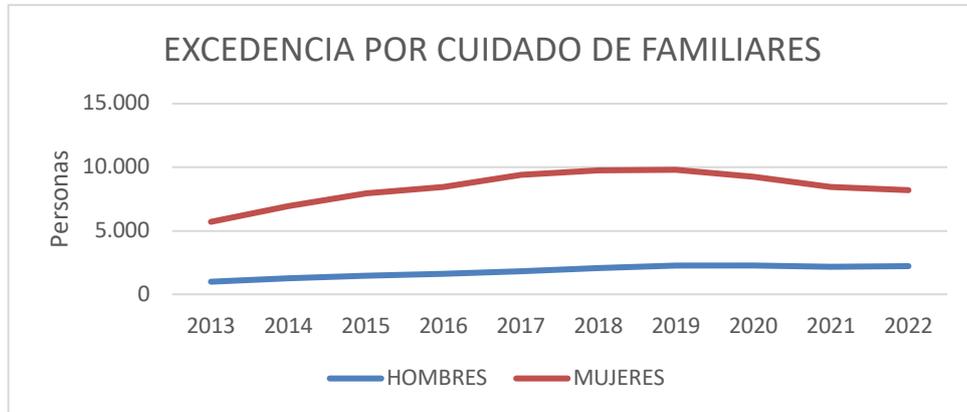
Nota. Porcentaje de representación de la excedencia por cuidado de hijos según sexo en el 2023 ([Instituto de las Mujeres - Mujeres en Cifras - Conciliación - Excedencias, permisos y reducciones de jornadas \(inmujeres.gob.es\)](https://www.inmujeres.gob.es/))

Los hombres representaban en 2013 un 5,50% del total de excedencias por cuidado del menor de ese año a diferencia del 94,50% que representaron las mujeres. Estos datos cambian respecto a lo que encontramos en el último año, donde los hombres representan más de un diez por ciento en 2023, teniendo las mujeres poco más del 88%.

### Excedencia por cuidado de familiares

**Figura 10**

Evolución de la excedencia por cuidado de familiares desde el 2013 al 2022



Nota. Evolución del número de excedencias por cuidado de familiares concedidas a partir de los datos del Instituto de la Mujer ([Instituto de las Mujeres - Mujeres en Cifras - Conciliación - Excedencias, permisos y reducciones de jornadas \(inmujeres.gob.es\)](https://inmujeres.gob.es))

La excedencia por cuidado de familiares es menor usual en nuestro país, pero al igual que la excedencia por cuidado de hijos que se ha analizado con anterioridad, es disfrutada por más mujeres que hombres.

Para ver el aumento de la presencia masculina en las excedencias por cuidado de familiares, son bastantes representativas la figura 11 y 12 donde se observa como los hombres en 2013 representaban casi un 15% de este tipo de excedencias, pasando a representar casi un 22% en 2023.

**Figura 11**

Distribución porcentual por sexo de las excedencias por cuidado de familiares en 2013



Nota. Porcentaje de representación de la excedencia por cuidado de familiares según sexo en el 2013 ([Instituto de las Mujeres - Mujeres en Cifras - Conciliación - Excedencias, permisos y reducciones de jornadas \(inmujeres.gob.es\)](https://inmujeres.gob.es))

**Figura 12**

*Distribución porcentual por sexo de las excedencias por cuidado de familiares en 2023*



*Nota.* Porcentaje de representación de la excedencia por cuidado de familiares según sexo en el 2023 ([Instituto de las Mujeres - Mujeres en Cifras - Conciliación - Excedencias, permisos y reducciones de jornadas \(inmujeres.gob.es\)](https://www.inmujeres.gob.es/))

#### 4.5. EVOLUCIÓN DE MEDIDAS EMPRESARIALES

##### **Teletrabajo**

El teletrabajo es una de las medidas empresariales más usadas para la conciliación familiar y laboral, aunque esto es algo que, a diferencia de las prestaciones y permisos estatales, es más complicado de analizar puesto que la mayoría de los acuerdos de teletrabajo no suele comunicarse a casi ningún organismo de la Administración Pública que tenga un informe público anual.

Por lo que lo más cercano que se ha podido encontrar es unos datos del 2021 elaborado en el 2021, donde se ha podido sacar los datos de la figura 13.

**Figura 13**

*Distribución porcentual de los ocupados en función del teletrabajo en 2021*



*Nota.* Ocupados y el teletrabajo en 2021. Elaboración propia a partir de los datos del INE (<https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=50072&L=0>)

En la figura 13 se puede observar como menos del 20% de la población ocupada ha teletrabajado en 2021, un año en el que el teletrabajo estaba en auge a consecuencia de la crisis del Covid-19.

De esa misma figura se puede identificar como el 65% de los ocupados no han teletrabajado porque su puesto de trabajo no se lo permitía, algo a tener en cuenta para conseguir hacerse una idea de la falta de adaptación a las nuevas tecnologías en bastantes trabajos.

### **Flexibilidad Horaria**

La flexibilidad horaria es una medida empresarial de conciliación laboral y familiar muy beneficiosa para las personas trabajadoras, aunque esta es difícil de medir y analizar debido a que mucho de los acuerdos entre trabajadores y empresas, son llevados a cabo verbalmente o con documentación interna.

Como se ha indicado la dificultad de datos para analizar esta medida, se utilizará la diferencia entre hombres y mujeres en jornada completo y parcial, así como el número de personas ocupadas a tiempo parcial lo están por responsabilidades familiares.

**Figura 14**

*Distribución porcentual de los hombres ocupados por tipo de jornada en 2023*



*Nota. Media de los cuatro trimestres del año de los hombres ocupados según jornada en 2023.*

*Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística*

<https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4854&L=0>

**Figura 15**  
*Distribución porcentual de las mujeres ocupadas por tipo de jornada en 2023*



*Nota. Media de los cuatros trimestres del año de los hombres ocupados según jornada en 2023.  
Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística  
(<https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4854&L=0>)*

Tras evaluar los datos obtenidos, se ha visto esencial centrarnos en el 2023, puesto que es el año finalizado más reciente y los datos en comparación con los años anteriores no varían mucho.

Tras esta anotación y centrándose en la figura 14 como en la 15, se aprecia como hay mayor porcentaje de mujeres con jornada completa en 2023 en comparación con los hombres. Mientras que las mujeres en jornada parcial representan un 21% de las mujeres ocupadas en 2023, los hombres solamente representan un 7% en jornada parcial.

Como ver estos datos por si solos no hace ver una idea de lo que representa la jornada a tiempo parcial como medida de conciliación, una idea más cercana se logra si analizamos los ocupados a tiempo parcial por responsabilidades familiares.

**Figura 16**  
*Evolución de los ocupados a tiempo parcial por responsabilidades familiares del 2013 al 2023*



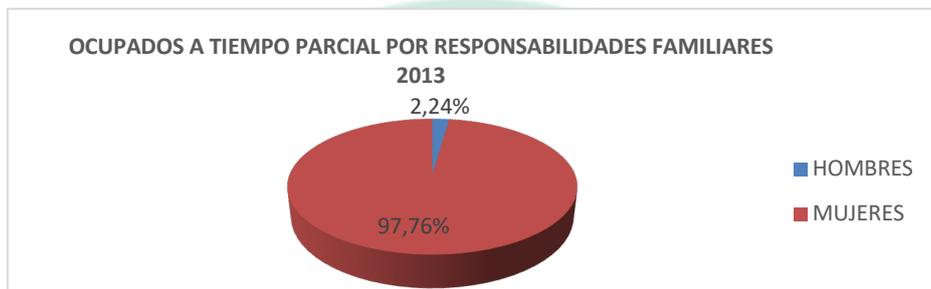
*Nota. Elaboración propia a partir de datos del último trimestre de cada año del Instituto de la Mujer  
(<https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>)*

En los diez últimos años, el número de ocupados a tiempo parcial por responsabilidades familiares es mayor en las mujeres respecto a los hombres. En la figura 16 se aprecia como la variación del número de hombres que tienen jornada parcial para cuidar a familiares se ha mantenido prácticamente constante en los últimos diez años.

A diferencia de los hombres, en el caso de las mujeres no se ha mantenido tan constante puesto que tuvo un pico en 2018 y 2021, teniendo una tendencia ascendente.

**Figura 17**

*Ocupados a tiempo parcial por responsabilidades familiares en 2013 según sexo*



*Nota. Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de la Mujer (<https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4854&L=0>)*

**Figura 18**

*Ocupados a tiempo parcial por responsabilidades familiares en 2023 según sexo*



*Nota. Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de la Mujer (<https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4854&L=0>)*

Tanto en la figura 17 como en la 18 se aprecia que más del 90% de los ocupados a tiempo parcial por responsabilidades familiares son mujeres, aunque ambas figuras tengan una diferencia de 10 años, esto se sigue manteniendo, la única diferencia es que en 2023 el porcentaje de las mujeres ha disminuido cinco puntos porcentuales, pero aún así sigue siendo más del 90%.

## 5. COMPARATIVA ENTRE PAÍSES

En el presente epígrafe se llevará a cabo una comparación de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar entre algunos países, teniendo en consideración lo especificado de España.

Para la comparación se han elegido tanto países con mejores condiciones que España, así como algunos con medidas conciliadoras más pobres.

**Figura 19**

*Ranking de Países Conciliadores*



*Nota. Las diez mejores ciudades para conciliar según la Revista GQ.*

<https://www.revistagq.com/articulo/ciudades-mejor-conciliacion-familiar-del-mundo-2023>

Los países más conciliadores en Europa son desde hace mucho tiempo los países nórdicos principalmente y actualmente es Dinamarca el país que encabeza el ranking de países europeos más conciliadores, seguido de Finlandia y Suecia.

Respecto a Dinamarca, hay que destacar que la jornada laboral máxima en de treinta y siete horas a la semana y no está muy buen visto hacer horas extras, su horario laboral en la mayoría de ocasiones acaba a las cuatro de la tarde donde muchos empleados se van para recoger a sus hijos y hacer la cena. Las oficinas a las cinco de la tarde están desiertas, puesto que ellos suelen comer en la mesa de la oficina y no más de treinta minutos.

Aunque sea de treinta y siete horas a la semana la regla general, esto puede variar según el sector y el acuerdo laboral específico entre empresa y trabajador, la media está en treinta y tres horas. En 2024, el ayuntamiento de Copenhague ha puesta en marcha la opción de que los funcionarios trabajen cuatro días a la semana para mejorar la flexibilidad de su jornada y mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar. Esta medida solo será para ciertas profesiones públicas como higienistas dentales, profesores, trabajadores sociales y personal de enfermería.

“Es importante para el municipio de Copenhague que brindemos buenas condiciones, en particular para las personas que trabajan en trabajos de cuidados. Es difícil encontrar suficientes profesores que cuiden a los niños, por lo que es importante mejorar la calidad de su vida laboral” (Jakobsen, 2924)

Tienen derecho a cinco semanas de vacaciones pagadas al año y muchas de las empresas cierran las últimas semanas de julio puesto que es el mes donde la mayoría de los daneses usan para irse de vacaciones.

A diferencia de España, el derecho a la prestación por maternidad es de una duración de veinticuatro semanas como regla general. Durante las primeras semanas hay una distribución fija entre la madre y el padre en caso de parto. En el caso de la adopción, puede organizar la mayor parte de su licencia como se prefiera, teniendo en cuenta que debe tomarse antes de que el hijo cumpla los 9 años.

Estas veinticuatro semanas se dividen en cuatro semanas antes de la fecha prevista para el parto que es lo que se conoce como licencia por embarazo, la paternidad son dos semanas después del nacimiento y la licencia de maternidad son diez semanas después del nacimiento. Por último, el permiso parental es de catorce semanas a la madre y al padre.

Además del permiso de maternidad, hay un período adicional de licencia parental que puede ser compartido entre ambos padres. Esta licencia puede extenderse hasta 32 semanas adicionales, lo que suma un total de hasta 52 semanas de licencia parental remunerada. Este tiempo adicional puede ser tomado por cualquiera de los padres o compartido entre ellos según lo acuerden.

Además, Dinamarca se caracteriza por da mucha flexibilidad horaria sobre todo a las mujeres que recientemente han tenido hijos.

Desde el gobierno, proporcionan una amplia red de guarderías y centros de cuidado infantil asequibles y de alta calidad. Hay ciertas ayudas disponibles como son los subsidios de guarderías, que pueden cubrir una parte significativa de los gastos de matrícula, también algunas familias pueden elegir recibir una “bolsa de guardería” que es una suma mensual destinada a ayudar con los costes. Algo a destacar es que algunos empresarios también ofrecen cheques de cuidado infantil como beneficios para los empleados.

Suecia es uno de los países que tradicionalmente ha sido conocido como el más conciliador porque, aunque tenga una jornada laboral de 40 horas a la semana, suele haber mucha flexibilidad horaria y la posibilidad de trabajar a tiempo parcial.

En Suecia, se concede un permiso de paternidad y un permiso de maternidad, ambos con una duración de cuatrocientos ochenta días por hijo. De estos, noventa están reservados específicamente para cada padre, y el resto se puede dividir entre ambos padres según lo deseen. Durante el permiso de paternidad y maternidad, los padres pueden recibir una prestación económica de la Agencia Sueca de Seguridad Social (Försäkringskassan).

Los trabajadores tienen derecho a un mínimo de veinticinco días hábiles de vacaciones pagadas al año, aunque muchas empresas ofrecen más días de vacaciones.

### **Comparación**

Un país mucho menos conciliador a los vistos, incluyendo España, es México, con una jornada laboral de cuarenta horas a la semana, aunque esto puede diferir en función del sector y acuerdos colectivos.

El permiso de nacimiento para las madres es de doce semanas de permiso retribuido, esta se divide en seis semanas antes del parto y seis semanas después. En el caso de los padres, solo tienen derecho a cinco días de licencia de paternidad pagada para poder acompañar a la madre durante el parto y los primeros días del bebé.

Los trabajadores en México tienen derecho a un mínimo de doce días de descanso por la reforma de la Ley Federal del Trabajo, pero antes del 2023, tenían un mínimo de seis días hábiles de vacaciones pagadas al año después de un año de servicio. Esto aumenta gradualmente con cada año adicional de servicio.

Otro país a analizar es Colombia, con una jornada máxima de cuarenta y siete horas desde julio de 2023, siendo antes de cuarenta y ocho horas, todo esto es un plan para reducirla porque de acuerdo con el Ministerio de Trabajo del país, el 16 de junio de 2024 pasará de cuarenta y seis horas semanales, para que en 2025 pase a ser cuarenta y cuatro horas e intentar que en 2026 lleguen a las cuarenta y dos horas semanales, todas estas reducciones sin la disminución del salario

La implementación de la reducción de la jornada laboral en Colombia tiene como objetivo alinearse con los estándares internacionales y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo. Esta organización promueve programas que instan a las empresas a reducir gradualmente sus horas de trabajo, pasando de cuarenta y ocho a cuarenta horas semanales.

En Colombia, las madres tienen derecho a una licencia de maternidad remunerada de catorce semanas, con posibilidad de extenderla a dieciocho semanas en caso de parto prematuro o si el bebé requiere cuidados especiales. Durante este período, el salario de la madre es cubierto en su totalidad por la Seguridad Social. Por otro lado, los padres tienen derecho a una licencia de paternidad remunerada de dos semanas.

Según el artículo 186 del CST, los trabajadores tienen derecho a quince días hábiles de vacaciones pagadas al año después de un año de servicio continuo. Este período de vacaciones aumenta gradualmente con la antigüedad en el empleo, llegando a un máximo de veinte días hábiles después de diez años de servicio

**Tabla 1**
*Cuadro comparativo de las medidas conciliadoras entre países*

|                               | DINAMARCA  | SUECIA  | ESPAÑA            | MEXICO          | COLOMBIA        |
|-------------------------------|------------|---|-------------------|-----------------|-----------------|
| <b>JORNADA LABORAL MÁXIMA</b> | 37         | 40  | 40                | 40              | 47              |
| <b>VACACIONES REMUNERADAS</b> | 5 SEMANAS  | 25 DIAS HABILES   | 30 DIAS NATURALES | 12 DIAS HABILES | 15 DIAS HABILES |
| <b>PERMISO DE MATERNIDAD</b>  | 24 SEMANAS | 480 DIAS POR HIJO, ESTANDO 90 DIAS RESERVADOS PARA CADA PADRE | 16 SEMANAS        | 12 SEMANAS      | 14 SEMANAS      |
| <b>PERMISO DE PATERNIDAD</b>  | 24 SEMANAS |   | 16 SEMANAS        | 5 DÍAS          | 15 DIAS HABILES |

*Nota. Elaboración propia a partir de la normativa de cada uno de los países comparadas*

### 5.1. COMPARACIÓN EN LA INCIDENCIA ECONÓMICA

Una vez analizadas las diferencias de las medidas conciliadoras de los países comparados, puede surgir la idea de qué incidencia tiene esto en la economía o si esto repercute positiva o negativamente en la economía de un país.

Para ello se va a analizar tres de los indicadores macroeconómicos más comunes, siendo estos el PIB per cápita, la tasa de empleo y la inflación.

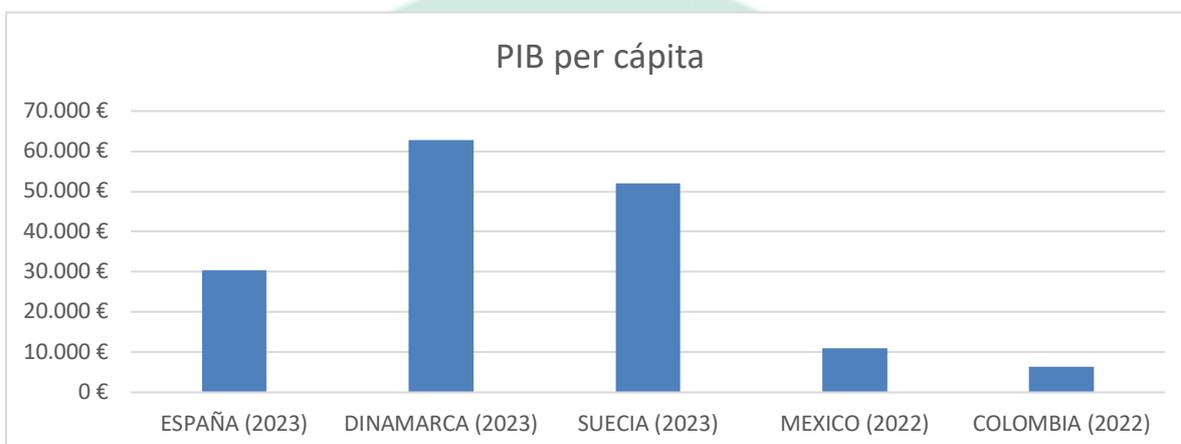
Antes de comenzar, en la Tabla 2 se aprecia los diez países más ricos en el mundo en 2023 según su PIB per cápita

**Tabla 2**  
 Ranking de los diez países más ricos del mundo en 2023

| LOS 10 PAISES MÁS RICOS DEL MUNDO EN 2023 |                           |
|---|---------------------------|
| 1. IRLANDA                                | 6. EMIRATOS ÁRABES UNIDOS |
| 2. LUXEMBURGO                             | 7. SUIZA                  |
| 3. SINGAPUR                               | 8. NORUEGA                |
| 4. QATAR                                  | 9. EEUU                   |
| 5. MACAO                                  | 10. SAN MARINO            |

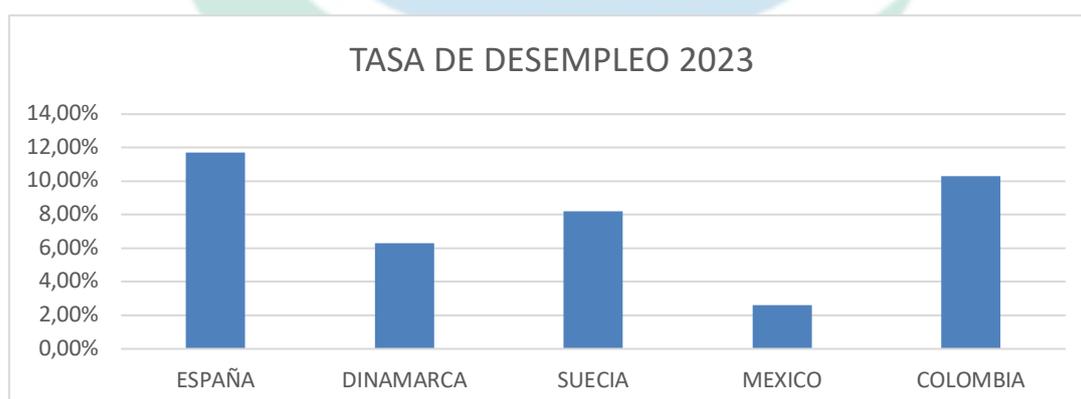
Nota. Los diez países más ricos según la Revista GQ. <https://www.revistagq.com/articulo/paises-mas-ricos-del-mundo-2023>

**Figura 20**  
 Comparación PIB per cápita



Nota. Elaboración propia a partir de <https://datosmacro.expansion.com/pib>

**Figura 21**  
 Comparación Tasa de Desempleo en 2023



Nota. Elaboración propia a partir de <https://datosmacro.expansion.com/paro>

**Figura 22**  
 Comparación de la Inflación en 2023



Nota. Elaboración propia a partir de <https://datosmacro.expansion.com/ipc>

Relacionar cuánto de conciliador es un país fijándose en indicadores económicos no reflejan la imagen fiel ya que a diferencia de la figura 20, la cual, si cumple con el ranking, las demás difieren.

En la figura 21, se aprecia como España tiene una mayor tasa de desempleo que países como México o Colombia e incluso Dinamarca tiene una mayor tasa de desempleo que México, cuando el primero es mucho más conciliador que el segundo.

Por último, la inflación es mucho mayor en Colombia en comparación con los demás países analizados, por lo que es cierto que la conciliación mejora la productividad y por tanto la economía de un país, pero es necesario indicadores que tengan en consideración estas medidas y poder reflejar una mejor imagen y sobre todo que permitan la comparación con el resto de países.

## 6. CONCLUSIÓN

La conciliación laboral y familiar surge como respuesta a la entrada de las mujeres al mercado laboral, buscando equilibrar el trabajo fuera y dentro del hogar. Sigue siendo un tema de máxima actualidad ya que contribuye a la consecución del estado del bienestar social.

Es un objetivo a conseguir puesto que beneficia tanto a los individuos como al conjunto de la sociedad, es por ello que de alguna forma todos los agentes sociales traten de contribuir a conseguirlo, por tanto, lo realizan tanto los gobiernos a través de las políticas gubernamentales como las propias empresas.

España es uno de los países que está tratando de conseguir este objetivo. Una vez analizada su evolución de los últimos diez años, se ha podido apreciar como se ha mejorado considerablemente, aun estando lejos si se compara después con otros países. En la evolución de los últimos años se aprecia como ha

incrementado los permisos retribuidos para el cuidado de hijos y familiares a cargo, empleando estas medidas cada vez más personas.

Tras una comparativa realizada de España con Dinamarca, Suecia, Colombia y México, se corrobora que los países nórdicos son los más conciliadores, España va en camino y existen muchos países a los que les queda mucho camino para alcanzarlo.

La conciliación laboral y familiar es un objetivo que, según lo analizado, aún tiene mucho recorrido por realizar, es cierto que cada vez más los gobiernos están más concienciados en él, así como las empresas, las cuales deben ser más conscientes del beneficio que esto le puede repercutir ya que aumentaría su productividad al tener al personal más motivados.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Armijo Garrido, L. (2018). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en España y sus avances en la equidad de género. *Revista interdisciplinaria de estudios de género de El Colegio de México*, 4. [2395-9185-riegcm-4-e183.pdf \(scielo.org.mx\)](https://doi.org/10.2395-9185-riegcm-4-e183.pdf)
- Bebel, A. (1978). *La Mujer: en el pasado, en el presente y en el porvenir*. Barcelona: F. Granada y C Editores. Última consulta 26/12/23. Disponible en: <https://es.scribd.com/doc/297307076/Bebel---Augusto---La---Mujer>
- Cano, T. (2017). Tiempo y desigualdad en las dinámicas laborales y familiares. *Revista Internacional De Sociología*, 75(1), e056. <https://doi.org/10.3989/ris.2017.75.1.16.183>
- Carreras Lanau, A. (2014). *Un análisis comparado europeo de la "conciliación de la vida laboral y familiar"*.
- Carro, G. (2023). *10 ciudades con mejor conciliación familiar en el mundo*. *Revista GQ España*. <https://www.revistagq.com/articulo/ciudades-mejor-conciliacion-familiar-del-mundo-2023>
- Cordón, J. A. F., & Soler, C. T. (2005). *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*. Madrid: Fundación Alternativas. <http://www.pid.evimo.es/ConciliacionFamiliarMadres.pdf>
- Cuadrado Zurinaga, M. del Carmen. (2011). *Manual conciliación de vida laboral y familiar: formación para el empleo*. Editorial CEP, S.L.
- Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. *Diario Oficial de la Unión Europea*, L188/79, de 12 de julio de 2019. <https://www.boe.es/doue/2019/188/L00079-00093.pdf>
- Durán Bernardino, M. (Dir.) y Vida Fernández, R. (Coord.) (2022). *Teletrabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en clave de género: (1 ed.)*. Madrid, Dykinson. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaus/227668?page=79>.

- European Commission. *Maternidad en Dinamarca*. (2023) <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1107&langId=en&intPageId=4487>
- Galán López, G. (2017). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: Estado de la cuestión en el marco jurídico español*.
- Guerra, M.J. y Comas.C. (2006). *La conciliación de la vida laboral y familiar: una estrategia de cambio social*. Fundación Mujeres, Fondo Social Europeo. [doc-3283-la-conciliacion-una-estrategia-de-cambio-social.pdf](https://fundacionmujeres.es/doc-3283-la-conciliacion-una-estrategia-de-cambio-social.pdf) (fundacionmujeres.es)
- Guerrero, H. (14 de febrero de 2024). Paternidad en Colombia. Bitakora. <https://recursos.bitakora.co/blog/licencia-de-paternidad/#:~:text=En%20Colombia%2C%20la%20licencia%20de,de%20paternidad%20a%202%20semanas>.
- Instituto de la Mujer. *Permisos retribuidos en España* (2024) <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. *Boletín Oficial del Estado*, 266, de 6 de noviembre de 1999. <https://www.boe.es/eli/es/l/1999/11/05/39>
- Ley Federal del Trabajo, reformada en 2024. *Diario Oficial de la Federación*, de 1 de abril de 1970. [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf\\_mov/Ley\\_Federal\\_del\\_Trabajo.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_Federal_del_Trabajo.pdf)
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 71, de 23 de marzo de 2007. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>
- Llácer Iborra, P. (2020). *Análisis del teletrabajo como forma eficaz de trabajo y como herramienta para la conciliación familiar y laboral* (Doctoral dissertation, Universitat Politècnica de València). <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/149241/LI%C3%83%C2%A1cer%20-%20An%C3%83%C2%A1lisis%20del%20teletrabajo%20como%20forma%20eficaz%20de%20trabajo%20y%20como%20herramienta%20para%20la%20con-cili....pdf?sequence=2>
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. *Estadísticas*. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST45/EST280>
- Moccia, S. (2011). Los posibles beneficios de la conciliación. *Acciones e investigaciones sociales*, (30), 135-154.
- Núñez Cascales, C., & Vázquez Cueto, M. J. (2019). *La conciliación de la vida laboral, familiar y personal* Trabajo Fin de Grado: Grado en Turismo. El autor].
- Nuño, L. (2008). *La Incorporación de las Mujeres al Espacio Público y la Ruptura parcial De la división sexual del trabajo: el tratamiento de la conciliación de la vida familiar y laboral y sus consecuencias en la igualdad de género*. (Tesis Doctoral). Última consulta 21/01/2020. Disponible en: <https://eprints.ucm.es/8836/1/T30855.pdf>

- Ortiz, G. (20 de noviembre de 2023). *Vacaciones retribuidas en Colombia*. EL TIEMPO. <https://www.eltiempo.com/justicia/servicios/vacaciones-en-colombia-a-cuantos-dias-tienen-derecho-los-empleados-827537#:~:text=Seg%C3%BAn%20el%20art%C3%ADculo%20186%20del,lo%20menos%20de%2015%20d%C3%ADas.>
- Poza, I. C. (2019). *Políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la Unión Europea*. UNAF, Unión de Asociaciones Familiares.
- Real Academia de la Lengua Española (s.f.). Definición de conciliación. <https://dle.rae.es/conciliaci%C3%B3n>
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 255, de 24 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>
- Redacción, (2 de febrero de 2024). *Vacaciones retribuidas en México*. El Financiero. <https://www.elfinanciero.com.mx/mis-finanzas/2024/02/02/tabla-de-vacaciones-2024-en-mexico-cuantos-dias-te-tocan-al-ano-por-ley/>
- Remedios Roqueta Jub. (2016). *La Conciliación de la Vida Laboral y Familiar en las Administraciones Públicas* (p. 22). Tirant lo Blanch. <https://biblioteca-tirant-com.eu1.proxy.openathens.net/cloudLibrary/ebook/info/9788491194927>
- Sánchez, C. P., & Mozo, A. M. G. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea digital*, 57-79.
- Unión Europea (2024). *Datos económicos de los países de la UE en 2023*. Datos Macro. <https://datosmacro.expansion.com/paises/grupos/union-europea>
- Universidad Distrital Francisco José de Caldas (12 de enero de 2024) *Disminución jornada laboral en Colombia*. LAUD. <https://laud.udistrital.edu.co/nacionalentrevista/estas-la-fecha-en-que-comenzara-la-disminucion-de-la-jornada-laboral-en-2024#:~:text=De%20acuerdo%20con%20la%20legislaci%C3%B3n,semanales%20en%202026%2C%20como%20m%C3%A1ximo>