



FACULTAD DE  
CIENCIAS DE LA  
EMPRESA

# TRABAJO FIN DE GRADO

## APRENDIZAJE-SERVICIO: TALLERES DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL EN CENTROS DE EDUCACIÓN

**Alumna:** Yaiza Hernández García

**Directora:** M<sup>a</sup> Eugenia Sánchez Vidal

**Codirector:** Simón Hernández Aguado

**Titulación:** Grado en Administración y Dirección de Empresas

**Curso académico:** 2017/2018

Facultad de Ciencias de la Empresa  
Universidad Politécnica de Cartagena

# ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
1.1. Motivación	4
1.2. Aprendizaje-servicio	4
1.3. Objetivos de Desarrollo Sostenible	4
1.4. Agradecimientos	6
<b>2. PARTE ACADÉMICA</b>	<b>8</b>
2.1. La conciliación y el conflicto de roles	9
• Definición de conciliación y grupos afectados	9
• Conflicto de roles	11
• Demandas de la vida personal y de la vida privada	11
• La conciliación y la mujer	14
• La conciliación y el hombre	16
• Personas sin hijos o responsabilidades domésticas	18
2.2. Antecedentes de la conciliación laboral y personal	18
2.2.1. Evolución social	18
• Introducción de la mujer en el mercado laboral	19
2.2.2. Evolución legislativa	20
2.3. Consecuencias del conflicto trabajo-vida personal	23
2.3.1. Consecuencias para las personas	23
2.3.2. Consecuencias para la sociedad	24
2.3.3. Consecuencias para las empresas	26
2.4. Las prácticas de conciliación en España	28
• Prácticas de conciliación laboral y personal en España	29
<b>3. PARTE EMPÍRICA</b>	<b>32</b>
3.1. Objetivos de aprendizaje	33
3.2. Planificación	33
3.2.1. Experiencia Colegio Las Claras del Mar Menor	34
3.2.2. Experiencia I.E.S. Mediterráneo	34
<b>4. CONCLUSIÓN</b>	<b>36</b>
• Conclusiones de la parte académica	37
• Conclusiones de la parte empírica	37
<b>5. ANEXOS</b>	<b>39</b>
<b>6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>56</b>

# *INTRODUCCIÓN*

## **1.1. Motivación**

La intención de este Trabajo Fin de Estudios es dar a conocer, en primer lugar, la conciliación laboral y personal, y, a su vez, comunicar la importancia de los Recursos Humanos en las empresas: ¿por qué un trabajador motivado es más productivo? ¿por qué es importante tener en cuenta las aspiraciones y deseos de los empleados?... Al final, se trata de mostrar que tanto empleados como empleadores son personas que merecen ser tratadas con la misma delicadeza.

En definitiva, el proyecto surgió como un Trabajo Fin de Estudios común en el que se desarrollaría la idea de un taller pero la aparición del concepto “aprendizaje-servicio” permitió que, lo que inicialmente se había pensado como un trabajo puramente teórico, evolucionara hacia un taller, llevado a institutos con una planificación establecida, y con el espíritu de enseñar y aprender la importancia de la conciliación en el actual entorno social y económico.

## **1.2. Aprendizaje-servicio**

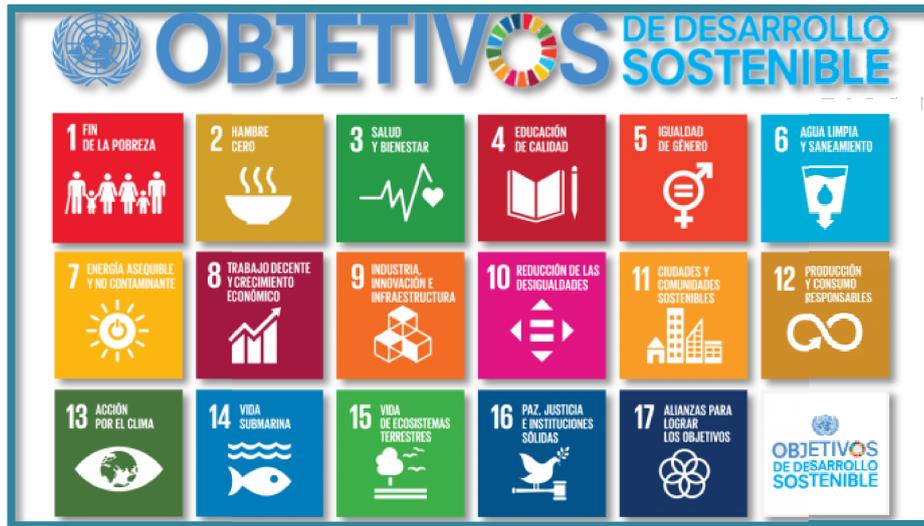
Para poder explicar el enfoque de este TFE es necesario responder a la siguiente pregunta: ¿Qué es “aprendizaje-servicio”? El equipo de docentes de la Universidad Politécnica de Cartagena que ha colaborado para la implementación de esta innovación docente, lo explica como “una propuesta educativa” que busca un aprendizaje más allá de lo teórico en la que los estudiantes universitarios puedan cubrir las necesidades de organizaciones, entidades o asociaciones que necesiten la solución de un problema o requieran de algún servicio.

Lo que se pretende con este proyecto es colaborar con un centro educativo para promover valores sociales y de igualdad de género de manera que los estudiantes de Secundaria aprendan del trabajo realizado en la Universidad, mientras que la estudiante que realiza el taller (y TFE) pone su conocimiento en práctica de manera activa, interactuando, comunicando y resolviendo las dudas de este alumnado.

Concretamente con este Taller de Conciliación de la Vida Laboral y Personal en un centro educativo, se pretende llevar a un grupo de alumnos de entre 16-17 años – estudiantes de Economía de la Empresa – conocimientos básicos sobre la conciliación, de manera que sean capaces de reconocer algunos de sus derechos, como futuros empleados, y el valor de la vida personal de los trabajadores, como futuros miembros de la Dirección de la Empresa. La conciliación laboral y personal es un área de los Recursos Humanos que resulta imprescindible no sólo para aquél que se vaya a dedicar a la empresa o a la dirección de personal, sino para cualquier trabajador, desde un camarero o un operario hasta un abogado o una directora de empresa.

## **1.3. Objetivos de Desarrollo Sostenible**

La Conferencia de las Naciones Unidas de Rio de Janeiro de 2012 desarrolló los 17 desafíos mundiales a los que se enfrenta el planeta. En la siguiente imagen se pueden ver cuáles son estos objetivos:



Con la exposición de este trabajo, se ha buscado cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con el proyecto. En concreto, se relacionan cuatro Objetivos:



El ODS n°4, Educación en Calidad, propone una educación inclusiva y equitativa que se ha intentado respetar en este trabajo. Sin efectos discriminatorios o excepciones, se ha llevado a los jóvenes una información que resulta desconocida y que supondrá una mejora en su futura vida laboral.

Con el ODS n°5, Igualdad de Género, se puede relacionar prácticamente la totalidad del contenido de este trabajo ya que, como se indica en el desarrollo del mismo, la concepción que la sociedad tiene acerca de la conciliación de la vida laboral y personal tiende a referirse a las mujeres trabajadoras. Este proyecto explica que esto no es así.

No sólo se trata de mujeres trabajadoras con hijos, sino cualquier hombre o mujer, sea cual sea su situación laboral y personal. Asimismo, se habla de la igualdad de género a través del fomento de la corresponsabilidad en el hogar.

En cuanto al ODS nº8, Trabajo Decente y Crecimiento Económico, se pretende promover el trabajo decente para todos. En la búsqueda de un trabajo decente no solo influye el salario o las condiciones físicas del puesto de trabajo, también se debe buscar unas condiciones conciliadoras adecuadas; esto es, promover la preocupación de las empresas por los empleados/as a un nivel personalizado, que se comprendan las situaciones individuales y se muestre apoyo o solidaridad con el empleado/a y sus circunstancias personales.

Finalmente, el ODS nº10, Reducción de las Desigualdades, se cumple en este proyecto ya que, como se menciona en el ODS nº5, la conciliación debe romper con los estereotipos establecidos socialmente y explicar que no es una cuestión de mujeres de cierta edad, que trabajan y tienen hijos, sino una cuestión de todas aquellas personas que buscan equilibrar su vida laboral y su vida personal sin necesidad de renunciar a una sensación de plenitud en ninguna de ellas.

Con este proyecto se lleva a los alumnos una serie de conocimientos que, a priori, no se enseñan en los centros educativos o en las universidades, y que, como se menciona a lo largo del trabajo, muchos empleados desconocen y, por tanto, ignoran las aplicaciones que pueden tener en sus vidas.

La conciliación laboral y personal rompe estigmas y busca, entre otras cosas, la igualdad efectiva entre trabajadores y miembros de familias. Da igual quien seas, hombre o mujer, joven o mayor, de un país u otro, se debe valorar al trabajador por lo que vale, por sus conocimientos y capacidades de trabajo; y tratar a todos ellos equitativamente, ofreciendo las mismas oportunidades y condiciones laborales.

#### **1.4. Agradecimientos**

Tras un año dedicado a este Trabajo Fin de Grado, cargado de vicisitudes y de dudas, el trabajo ha llegado a su fin. Sólo deseo que haya merecido la pena para todos aquellos que han colaborado y han hecho posible este proyecto.

En primer lugar, agradecer sinceramente a ambos centros educativos, el Colegio Las Claras del Mar Menor y el I.E.S Mediterráneo, por su colaboración en el desarrollo de los talleres. Una colaboración que ha sido desinteresada y sin ninguna otra pretensión más que ayudarnos a transmitir los conocimientos que estábamos desarrollando a todos sus alumnos estudiantes de Bachillerato.

A la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Politécnica de Cartagena, entre otras cosas, por haber colaborado en las presentaciones de los talleres con regalos para los alumnos que fueron partícipes, y por haberme permitido llegar hasta este momento después de tantos años de estudio.

Finalmente, a María Eugenia Sánchez Vidal y a Simón Hernández Aguado, por creer en la idea y ayudar a desarrollarla, dedicando tanto esfuerzo y compromiso con el proyecto.

Antes de comenzar la lectura del trabajo, me gustaría mencionar que se ha tratado de emplear terminología neutra en cuanto a género siempre que ha resultado posible (por ejemplo, Dirección de la empresa). No obstante, en ocasiones, y por economicidad del lenguaje, se ha empleado el término masculino, con la distinción femenina (por ejemplo: trabajador/a), tal y como se recoge en la Real Academia Española.

*PARTE  
ACADÉMICA*

En esta parte académica del trabajo se van a explicar los principales conceptos relacionados con el área de estudio de este TFE. En primer lugar, se dará a conocer la definición de conciliación y de conflicto de roles, con los puntos de vista de diversos autores. Y, a continuación, se van a distinguir los distintos grupos que pueden llegar a verse afectados por la falta de conciliación, junto con un resumen de la historia de la conciliación y la legislación vigente al respecto. Para terminar, se redactan las consecuencias de la falta de conciliación y los beneficios que supone aplicar sistemas adecuados para el conocimiento de la misma.

## 2.1 La conciliación y el conflicto de roles

Desde la Segunda Guerra Mundial el mundo ha experimentado la progresiva incorporación de la mujer al mundo laboral, pero no fue hasta los años 70 cuando, en Europa, apareció un movimiento en pro de los derechos de la mujer – y también del hombre – por el que se entendió que la vida no era sólo trabajo y que, a su vez, las responsabilidades domésticas y el ocio, debían ser un punto común para ambos sexos a pesar de la dedicación a la vida laboral. Debido a este movimiento han surgido distintos conceptos como *work-life balance*, conciliación o conflicto de roles, que siguen teniendo en la actualidad una gran relevancia en el desarrollo de una sociedad más responsable, ética y sostenible.

En este primer apartado se van a explicar los conceptos básicos de conciliación y conflicto de roles, explicando las distintas acepciones que existen de ambos conceptos. Además, se van a identificar las demandas de la sociedad relativas a la conciliación, así como los distintos tipos de personas que requieren soluciones urgentes para alcanzar un equilibrio entre su vida laboral y personal en España.

- **Definición de conciliación laboral y personal.**

A continuación, se exponen varias definiciones del término *conciliación*:

En primer lugar, la Real Academia Española (2018) considera el término *conciliar* y lo define como “hacer compatibles dos o más cosas” o “conciliar la vida laboral y la vida familiar”, entre otras acepciones.

Por otro lado, se podría entender que conciliación es “permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales” (Convenio número 156, Organización Internacional del Trabajo, 1981).

Centrándonos en el ámbito de la vida laboral, Felstead et al. (2002), define la conciliación como “la habilidad de los individuos, con independencia de su edad o género, para encontrar el ritmo de vida que les permita combinar su trabajo con otras responsabilidades, actividades y aspiraciones”.

Estas dos últimas definiciones muestran la importancia de avanzar hacia la resolución de los conflictos entre las responsabilidades laborales y personales, y destacan la lacra que

supone la discriminación – de cualquier tipo – en la resolución de la falta de conciliación. Así, en las mismas definiciones aparece: “...sin ser objeto de discriminación...” o “...con independencia de su edad o género...”. Por lo tanto, la conciliación supone un avance en una sociedad que evoluciona constantemente y que requiere del apoyo de todos los actores sociales para adaptar la vida laboral y personal al actual contexto socioeconómico.

La importancia de la conciliación para el desarrollo de la sociedad se observa, por ejemplo, en las bajas tasas de natalidad actuales: una mala conciliación implica falta de tiempo y recursos para poder ocuparse de menores, con lo que las parejas deciden retrasar el momento de tener hijos/as; por otro lado, también se puede pensar en la necesidad de las familias de depender de los centros educativos durante más horas de las establecidas (surgen los comedores, las aulas matinales, las escuelas de verano o las actividades extraescolares) por la dificultad que existe para coordinar los horarios laborales con la dedicación a los hijos/as.

En este sentido, queda claro el significado de *conciliación*, pero atendiendo a la literatura disponible, podemos encontrar diferentes términos con los que los autores/as se refieren a dicho concepto y que requieren ser distinguidos:

En primer lugar, aparece el término ***conciliación de la vida familiar, laboral y personal*** (Pérez Sánchez y Gálvez Mozo, 2009) que se refiere a todos los ámbitos de la vida: el trabajo, la familia y el tiempo libre; y marca la diferencia entre *familiar* y *personal*.

Por otro lado, cuando se habla de ***conciliación laboral y familiar*** (Guirao Mirón, 2010) se concreta la definición a las responsabilidades laborales y la atención del hogar, las tareas, los hijos/as, las personas dependientes, etc. Finalmente, la ***conciliación de la vida laboral y personal*** (Landwerlin et al., 2008) se centra en la conciliación del ámbito laboral y el tiempo libre del individuo, tanto si se trata para responsabilidades familiares como para ocio, descanso o amistades.

En el mundo anglosajón, y en general, en la literatura especializada, el término utilizado es ***work-life balance***, literalmente, *equilibrio trabajo-vida*. En este sentido, podríamos establecer la correspondencia con el término *conciliación de la vida laboral y personal*, aunque como se ha dicho anteriormente, esto no concreta a qué ámbito de la vida personal se refiere. En este trabajo se empleará el término ***conciliación laboral y personal*** para desarrollar las ideas relativas a la conciliación ya que, como se ha mencionado anteriormente, define ambas facetas y, aunque no se centra en el ámbito familiar que es de lo que más se va a hablar en este proyecto, no discrimina a aquellos individuos/as que no llevan tantas responsabilidades familiares como aquellos o aquellas que tienen pareja e hijos.

En resumen, podemos concluir de todas estas definiciones que la conciliación supone para los individuos – hombres y mujeres – la consecución de un equilibrio en los distintos aspectos de la vida, permitiendo que una persona pueda ocuparse de distintas responsabilidades (laborales y personales, donde incluiríamos la familia) sin que uno de los aspectos dificulte la realización de los otros.

Para seguir avanzando en el conocimiento de la conciliación laboral-personal, en el siguiente apartado se van a estudiar los distintos problemas que surgen cuando la ocupación de una responsabilidad dificulta el cumplimiento de otra: el conflicto de roles.

- **Conflicto de roles.**

Cuando ambas facetas – la laboral y la personal – de la vida están desequilibradas, se dice que existe **conflicto de roles**. Existen distintas definiciones para este término; según Moen et al. (2008), dicho conflicto se define como “la interferencia entre el trabajo y la vida privada que crea tensión o problemas a los individuos como el resultado directo de la existencia de presiones incompatibles entre ambos roles”.

En esta línea, Kahn et al. (1964) definen el conflicto de roles como “la concurrencia simultánea de dos (o más) conjuntos de responsabilidades tal que el cumplimiento de uno de estos conjuntos complicará el cumplimiento del otro”.

Al igual que sucede con el término de conciliación, también en este término existen varias acepciones:

Siguiendo los estudios de Greenhaus y Beutell (1985), se observa como el conflicto de roles se da en tres ámbitos (tiempo, esfuerzo y comportamiento):

- a) El tiempo dedicado a uno de los roles hace difícil cumplir con los requerimientos del otro rol.
- b) El esfuerzo de la participación en un rol dificulta la participación en el segundo rol.
- c) Los comportamientos específicos requeridos por un rol dificultan el cumplimiento de los requerimientos de otro rol.

Al hablar de roles es necesario estudiar de forma específica las demandas que surgen desde cada rol.

- **Demandas de la vida personal.**

Como se ha venido mencionando, existen distintos roles que las personas deben cumplir – ser trabajador/a, padre o madre, hijo/a, amigo/a,... Cada uno de estos roles supone un conjunto de responsabilidades o actividades. Estos se ven a continuación:

- **Cuidado y atención de los hijos/as.** En el caso de trabajadores/as con hijos/as menores, supone una importante responsabilidad y dedicación la atención de éstos. Cumplir con los horarios escolares y tener tiempo a lo largo del día para poder disfrutar de los hijos/as y, al mismo tiempo, apoyarles en su educación, es una demanda fundamental de las personas trabajadoras.
- **Cuidado y atención de familiares dependientes.** Muchas familias tienen a su cargo a personas mayores y/o dependientes que requieren de atención y cuidado y que suponen una responsabilidad para el trabajador/a.

- **Tareas domésticas.** Un hogar requiere de una serie de atenciones que ocupan tiempo en el horario de cualquier individuo; limpiar, lavar, cocinar, etc., son tareas diarias para las que, en muchas ocasiones, los trabajadores/as no disponen de tiempo para realizar correctamente.
- **Tiempo libre/ocio.** Tener tiempo para ir al gimnasio, relacionarse con las amistades, dar un paseo, sentarse a leer, cuidarse, o simplemente, ver la televisión son actividades que generan una gran satisfacción personal en las personas permitiendo incrementar su bienestar y, en consecuencia, mejoran su rendimiento en el trabajo.

Una vez desarrolladas las demandas generales de la vida personal, vamos a identificar las demandas generales de la vida laboral.

- **Demandas de la vida laboral.**

En todos los puestos de trabajo, se suelen dar las mismas exigencias, y la Dirección de la Empresa demanda el cumplimiento de ciertos requisitos por parte del trabajador/a, aparte de las especificaciones concretas que conlleve el puesto que ocupa. Algunas de las demandas de la vida laboral son las siguientes:

- **Tiempo de trabajo remunerado.** Los individuos desean ser parte activa en el mercado laboral, obtener un sueldo con el que llevar a cabo su proyecto de vida. Para ello deben dedicar un tiempo para el trabajo profesional.
- **Asumir responsabilidades.** La Dirección espera encontrar actitudes positivas en la fuerza de trabajo a la hora de ascender y asumir responsabilidades en el puesto de trabajo.
- **Comprometerse con la empresa.** Para la Dirección de la empresa es importante saber que el empleado/a desea lo mejor para la empresa y que, además, tiene sentimientos y emociones positivos sobre esta.
- **Privacidad.** Confianza por parte del jefe/a en que el trabajador/a respetará y protegerá los datos y las actividades que se realizan en la empresa de forma fiel.
- **Tiempo de dedicación al trabajo.** Uno de los principales problemas de la conciliación es que, precisamente, los empleadores/as esperan una gran dedicación por parte del trabajador/a, aunque eso suponga pasar más horas en el puesto de trabajo, llevar trabajo a casa, y sacrificar algunas de las demandas de la vida personal mencionadas en el apartado anterior en pro de cumplir con las responsabilidades laborales. Incluso, hoy en día, gracias a las nuevas tecnologías (e-mail, WhatsApp,...) algunas demandan una disponibilidad temporal muy alta hacia sus trabajadores/as que estén disponibles incluso fuera del horario oficial, estableciendo una prioridad de la vida laboral sobre la personal.

De acuerdo con la literatura, el conflicto de roles tiene dos direcciones en función del origen y consecuencia del conflicto: por un lado, el **conflicto trabajo-vida**, que se produce cuando el trabajo origina problemas en el ámbito personal. Por ejemplo, una alta carga de trabajo o los horarios prolongados en el puesto de trabajo que dificultan la vida privada. En este caso, los requerimientos laborales y las exigencias en la empresa causan preocupación y

falta de tiempo para el trabajador/a, que asumirá sus responsabilidades personales con una actitud más negativa y con cansancio, derivados de la situación laboral que está viviendo.

Por otro lado, tenemos el caso contrario, el **conflicto vida-trabajo**, que surge cuando las responsabilidades familiares o demandas de la vida personal afectan al trabajo. El cuidado de menores, de ancianos o de discapacitados en la familia, entre otros, supone una gran carga de trabajo para una persona que no sólo tiene que encargarse de la familia, sino también de su puesto de trabajo al que, cabe la posibilidad, de que asista cansado, con pocas horas de sueño, con la mente puesta en lo que pasa en el hogar, etc. Con lo que podría no completar su trabajo satisfactoriamente.

En la siguiente tabla, se muestran los problemas de incompatibilidad de roles con respecto a los problemas que pueden surgir de cada ámbito laboral y personal:

**TABLA 1: Tipos de conflictos de roles**

ÁMBITO LABORAL (Problemas ilustrativos)	ÁMBITOS DEL CONFLICTO DE ROLES	ÁMBITO PERSONAL (Problemas ilustrativos)
Horas trabajadas Horario de trabajo inflexible Trabajo por turnos	El <b>tiempo</b> dedicado a un rol hace difícil completar los requerimientos de otro rol	Niños pequeños Empleo de la pareja Grandes familias
Conflicto de roles Ambigüedad de roles Períodos limitados de actividades	El <b>esfuerzo</b> producido para un rol dificulta el cumplimiento de los requerimientos de otro rol	Conflicto familiar Poco apoyo de la pareja
Expectativas de secretismo y objetividad	El <b>comportamiento</b> requerido para un rol puede dificultar el cumplimiento de los requerimientos de otro rol	Expectativas de cordialidad o confianza y sinceridad o actitud receptiva

Fuente: Elaboración propia a partir de Greenhaus y Beutell (1985)

Como se puede observar, se podría desglosar el conflicto de roles en tres tipos o causas:

- Por un lado, el **tiempo**: las responsabilidades de cada ámbito (arriba ilustradas) provocan cierta limitación cuando se trata de cumplir con ambas facetas de la vida. Por ejemplo, los trabajadores/as pueden sentir que su horario flexible o los turnos asignados son incompatibles con las responsabilidades como el cuidado de niños, tener una gran familia o, simplemente, poder coordinar los horarios con la pareja.
- En cuanto al **esfuerzo**, la falta de apoyo, los conflictos tanto en el trabajo como en el hogar y la falta de claridad y separación de roles, provocan conflicto debido a que el trabajador no es capaz de establecer límites que le ayuden a definir cada ámbito.
- Por último, encontramos conflicto de roles referido al **comportamiento**. Se esperan resultados y actitudes por parte del empleado/a tanto en el ámbito laboral como en el personal que según como se estén desarrollando los acontecimientos en cada uno, para el trabajador/a, será aceptable o totalmente imposible mantener dichas expectativas. Esto conlleva a una situación de conflicto ya que el individuo/a tratará de mantener ambas facetas de la vida inalteradas.

Una vez identificado el conflicto de roles y las distintas causas que lo pueden llegar a provocar surge la duda de quién sufre este conflicto y la falta de conciliación. El nivel de conflicto que experimentan los trabajadores/as puede afectar en distintos grados a distintos colectivos. Esto se va a analizar a continuación.

- **Personas que sufren la falta de conciliación.**

En este apartado se va a profundizar en las características de los distintos colectivos de personas que sufren la falta de conciliación laboral y personal. En concreto, se va a matizar la situación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, así como la necesidad de considerar otros colectivos como personas solteras y sin hijos/as.

### **a) La conciliación y la mujer.**

Revisando los temas tratados en la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (ONU, 2009), la presencia cada vez mayor de las mujeres en el mercado laboral aparentemente no ha servido de estímulo para que los hombres asuman un papel relevante en las tareas domésticas y asistenciales, de acuerdo con lo mencionado en dicha Comisión. El perpetuo estereotipo de “hombre trabajador” y “ama de casa” mantiene la presencia de la desigualdad entre hombres y mujeres en una sociedad en la que los roles citados ya no pueden estar tan bien definidos.

Pongamos el ejemplo de España, donde gran parte de los hogares venían contando con dos miembros trabajadores; ahora bien, con las altas tasas de desempleo que se vinieron dando desde la crisis financiera del 2008, encontramos hogares en los que esta tendencia se mantiene y otros en los que dichos roles preestablecidos cambian y se convierten en “mujer trabajadora” y “amo de casa”. De este modo, cuesta pensar que, si la mujer es la única trabajadora en el hogar, el hombre sea incapaz de asumir las tareas domésticas y el cuidado de hijos/as o mayores. Parecería inverosímil pensar que esto se diera y que la mujer tuviera que seguir asumiendo tanto las responsabilidades laborales como las domésticas, sin contar con la asistencia del hombre, pero ocurre.

De este modo, en dicha Comisión (ONU, 2009), se menciona la persistencia de los estereotipos de género y los prejuicios, que declaran los roles de los hombres y de las mujeres en la sociedad, y que se muestran como obstáculo en la búsqueda de la igualdad real.

La desigualdad de la que se habla se muestra en el estudio realizado por Sánchez-Vidal, Cegarra-Leiva y Cegarra-Navarro (2011), en el que examinan los tipos de puestos de trabajo desempeñados por hombres y mujeres en el sector del metal. Se observa la realización de puestos de administración mayoritariamente por parte de las mujeres, mientras que resulta bastante sencillo encontrar a los hombres en puestos de alta dirección, dirección intermedia y jefes.

El motivo de esta diferencia se puede explicar con las demandas de la vida laboral que se han mencionado anteriormente. Los puestos administrativos suponen menos retos y requieren menos responsabilidades para su correcta realización, al contrario que los puestos

de responsabilidad en la empresa. Debido a la diferencia de roles domésticos, una mujer podría preferir puestos de menor responsabilidad para poder ocuparse del cuidado de la familia y el hogar, ya que estas responsabilidades tienden a recaer, todavía hoy en día, predominantemente sobre el sexo femenino.

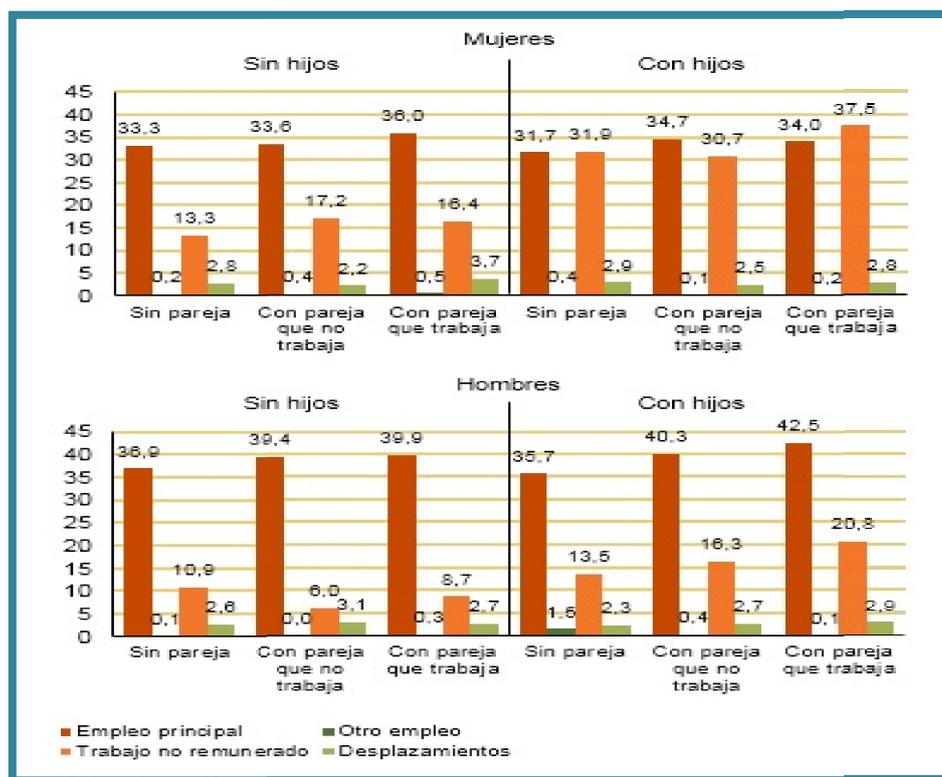
No quiere esto decir que las mujeres sean más o menos capaces de ocupar puestos de dirección, de hecho, distintos estudios han señalado los beneficios que implica que una mujer ejerza cargos directivos o de liderazgo (Lublin y Potter, 2016). Barberá Heredia et al. (2000), citan a Grant (1988) para destacar distintos aspectos femeninos que pueden resultar beneficiosos para las empresas actuales en puestos directivos: “comunicación y cooperación, afiliación y vínculo, poder, concreción, emotividad y vulnerabilidad, y empatía”.

En esta línea, cabría mencionar que existe – en el actual contexto social y económico - un prejuicio que no es erróneo. Cuando se piensa en el problema de la conciliación, muchos automáticamente pensarían en las mujeres. En este sentido, es cierto que el de la mujer es el colectivo más afectado por la falta de conciliación (Sabater, 2014), ya que suelen buscar el cumplimiento de las responsabilidades de ambas facetas de la vida con más inquietud que los hombres, ya que la sociedad espera de ellas el cuidado del hogar y la familia (aunque merece la pena mencionar que hoy en día esta asignación de tareas está cambiando).

Las normas sociales que predominan y que confinan a la mujer a los cuidados y las tareas domésticas, en lugar de aceptar que las mujeres pueden participar en las tareas de producción y en el mundo laboral, han supuesto que las mujeres asuman una doble jornada de trabajo: además de seguir asumiendo las responsabilidades domésticas, responden ante las responsabilidades laborales (Durán, 1997).

En la imagen a continuación, se van a poder observar datos recogidos por INE publicados en el año 2015, en el que se muestran distintas situaciones personales de hombres y mujeres respecto al problema planteado.

**IMAGEN 1. Horas de trabajo por semana según tipo de hogar (horas/semana)(2015)**



Fuente: Horas de trabajo por semana según tipo de hogar (horas/semana) (2015). Instituto Nacional de Estadística, Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Como se observa, el gráfico que muestra las responsabilidades domésticas para mujeres con hijos marca una diferencia notable con respecto a las mujeres sin hijos o a los hombres en general. Sin embargo, cabe destacar, los valores de los hombres con hijos, ya que, aunque siguen siendo más bajos que los de la mujer en la misma categoría, marcan cerca de la mitad de los valores para éstas. En otras categorías, se observa una mayor igualdad; la mayor variedad se puede encontrar en “empleo principal” con respecto a hombres y mujeres con hijos.

Una vez vista la situación de la mujer, se analiza la situación del hombre en relación a la conciliación laboral y personal.

### **b) La conciliación y el hombre.**

En este apartado se va a examinar el estado y evolución de la conciliación para los hombres, siguiendo los estudios de Abril y Romero (2008):

El proceso vivido durante las últimas décadas en la conciliación laboral y personal apenas ha incorporado la participación de los hombres en el ámbito familiar. La mujer (que, normalmente, tiene un puesto de trabajo habitual y continuado) sigue notando la ausencia de un reparto equitativo de las cargas domésticas.

No obstante, en los últimos años, la mayoría de los hombres españoles reclaman un cambio y una mayor participación, sobre todo, en el cuidado y la educación de los hijos/as. Para esto, exigen flexibilidad por parte de las empresas y mayores (y mejores) medidas del sector público que les permitan disfrutar como miembros más activos del hogar.

Como se viene mencionando en este documento, habitualmente, se extienden medidas conciliadoras en las empresas cuyo “público objetivo” son, principalmente, las mujeres. En las empresas ha surgido un sentimiento de **responsabilidad social** (bien porque se piensa que es lo correcto, o bien porque se entiende que los consumidores del producto o servicio que ofrecen cesarán su consumo si la organización no es socialmente responsable) que encaja con la lucha contra la desigualdad laboral y la persecución de una igualdad efectiva y real en los puestos de trabajo.

Ahora bien, las medidas que buscan esa igualdad (muchas de ellas, prácticas de conciliación) se destinan y/o se ofertan generalmente a las mujeres. El problema es que las mujeres no son las únicas que pueden desear dichas medidas y que la búsqueda de la igualdad en realidad debería tratar de modificar la situación y orientar las medidas de conciliación también hacia los hombres para, de esta manera, fomentar la corresponsabilidad.

Lograr una conciliación entre la vida personal y la vida profesional, para la mayoría de hombres ya, es una tarea pendiente que merecen poder cumplir debido a un cambio de mentalidad en la sociedad actual y a la necesidad de aumentar los niveles de corresponsabilidad si se quiere lograr la igualdad de género.

Citando a Puchert et al. (2005) Abril y Romero (2005) hablan de la presente orientación de los empleados masculinos hacia el cuidado de sus familias con respecto a la orientación más laboral del pasado. Tal y como comentan los autores, “la sociedad parece reclamar más medidas institucionales que acompañen el cambio que las personas ya están empezando a hacer en sus vidas privadas”

Al mismo tiempo, los cargos directivos en las empresas suelen estar ocupados por hombres y mujeres que creen que el trabajo debe estar por encima de la vida personal y familiar – no sólo para sus empleados/as, sino también para ellos/as mismos/as – y que cualquier interrupción personal implica un perjuicio laboral que afecta al desarrollo de la carrera profesional.

Los cargos directivos deberían ser ejemplo de conciliación y de normalización de las situaciones personales o familiares. Tanto hombres como mujeres deberían sentirse libres para ocuparse de sus distintas responsabilidades sin sentir que esto supondrá un impedimento en su desarrollo laboral.

En resumen, se puede decir que en relación a la conciliación y los hombres, aún queda trabajo por realizar con la igualdad, pero esta igualdad no sólo se va a referir al reconocimiento de las mujeres. La igualdad debe ser bilateral, es decir, hombres y mujeres deben tener el mismo trato laboralmente; aunque las mujeres hayan sido predominantemente el público objetivo de la conciliación, los hombres que deciden

participar en la vida familiar y llevar a cabo la corresponsabilidad merecen tener los mismos derechos en cuanto a la conciliación.

Hasta ahora se ha explicado qué sucede con la conciliación laboral y personal de mujeres y hombres, pero en todo momento teniendo en cuenta responsabilidades familiares. Veamos a continuación el conjunto de personas sin dichas responsabilidades, pero que también pueden sentir la falta de conciliación en sus vidas.

- **Personas sin hijos o responsabilidades domésticas.**

En la definición de conciliación de la OIT (1981) en su convenio número 156, no se incluyen aquellas personas que, a pesar de no tener responsabilidades familiares, entienden que es necesario también buscar conciliación entre su trabajo y sus actividades personales o de ocio. A menudo se excluye este grupo, pero no hay que olvidar que el problema de la conciliación viene dado por la falta de tiempo para hacer frente a la vida personal, ya sea ésta: el hogar, la familia, el cuidado de mayores, o simplemente, poder realizar actividades de ocio como el deporte, actividades recreativas o la atención a las actividades domésticas.

Así pues, el problema de la conciliación no afecta solo a cónyuges, padres y madres, sino también a aquellos/as cuyo estado civil es soltero/a y no tienen a nadie a su cargo. En estos casos también es importante poder asegurar un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Y es que, el conflicto entre roles de los empleados/as, actúa como en una especie de efecto “boomerang” o espiral de conflicto ya que el empleado/a percibirá que el origen de su conflicto es el trabajo y, por esta razón, generará sentimientos negativos hacia el origen de su falta de bienestar personal (Sánchez-Vidal et al., 2011).

Por esta razón, a pesar de que las personas casadas y/o con hijos suelen sufrir este conflicto de conciliación con más fuerza que los trabajadores/as que no están casados/as y/o no tienen hijos/as (Bedeian et al., 1988), son muchos los estudios que constatan que es necesario incluir a dicho colectivo en el estudio y en los avances relativos a la conciliación. En este trabajo consideramos que la conciliación está relacionada con los individuos, independientemente de su género o situación familiar.

Una vez hemos identificado los distintos agentes implicados en los problemas de conciliación, vamos a revisar el contexto social y legal que preceden a la actual situación de la conciliación en los países desarrollados.

## **2.2 Antecedentes de la conciliación laboral y personal**

### **2.2.1 Evolución social**

Los orígenes del problema de la conciliación los podemos encontrar en los años 70 (los años 80, en el caso concreto de España), cuando la entrada de mujeres en el mercado laboral causa la necesidad de revisar los roles establecidos y una implicación mayor de las instituciones para facilitar que estas familias puedan continuar ejerciendo sus responsabilidades domésticas a la vez que cumplen con las responsabilidades laborales (Pérez y Gálvez, 2009). A continuación, se va a desarrollar, por un lado, la introducción de

la mujer al mercado laboral y, por otro lado, la evolución legislativa de las medidas de conciliación.

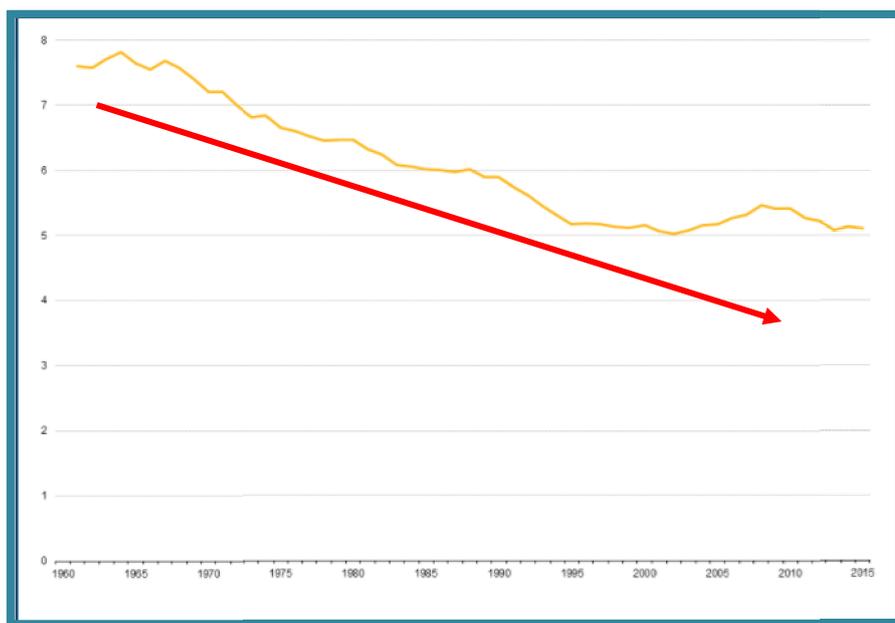
- **Introducción de la mujer en el mercado laboral.**

Si revisamos distintos momentos de la historia, podemos encontrar claramente el origen de la mujer como trabajadora. Antes de la Segunda Guerra Mundial, la mujer no era considerada “productiva”, sólo se encargaba de las tareas domésticas y el trabajo reproductivo. Durante la Guerra, las mujeres ocuparon las labores en los campos (también había mujeres en otros ámbitos como, por ejemplo, en las enfermerías) que los hombres se vieron obligados a desatender debido a los conflictos bélicos del momento, siendo el papel de la mujer decisivo en el desarrollo de la sociedad (Del Campo y Rodríguez-Brioso, 2002). Sin embargo, cabe recordar que no fue hasta los años 70 cuando en el mundo apareció la idea de la conciliación.

Una vez terminada la Guerra, la mujer no retomó su posición previa, sino que se incorporó al mercado laboral oficialmente, lo que significó una reestructuración total de la sociedad. Tal reestructuración se podría encontrar en los siguientes datos:

- Los hogares comenzaron a contar con un salario más, apareciendo las familias de doble ingreso.
- Se fomentó el desarrollo económico y el consumo: mayor riqueza de las familias implicaba mayor crecimiento de la sociedad.
- Se crearon nuevos puestos de trabajo.
- Innovaciones tecnológicas y consiguiente incremento del consumismo: con la ausencia de la mujer en el hogar, se desarrollaron numerosos avances tecnológicos que facilitaban las tareas domésticas (como la lavadora).
- Las mujeres comenzaron a estudiar y formarse en mayor medida.
- Uno de los aspectos negativos y que sigue en el presente acaeciendo a la sociedad aún en mayor medida fue la caída de la natalidad. Las mujeres dejaron de dedicar el 100% de su tiempo al hogar, con lo que se vio afectada la reproducción y el deseo de formar familias numerosas. En el siguiente gráfico (IMAGEN 2) se puede observar el descenso de la natalidad en Europa desde la década de los 60: de cerca de 8 millones de nacimientos en Europa se pasó a poco más de 5 millones en 2015.

**IMAGEN 2. Número de nacimientos (millones) EU-28 (1961-2015)**



**Fuente: Número de nacimientos (millones) EU-28 (1961-2015). Eurostat**

Tradicionalmente, los hombres dedicaban su vida a su carrera y al trabajo, mientras que las mujeres se encargaban únicamente de las tareas del hogar y el cuidado de los hijos/as (Halrynjo, 2009). Sin embargo, ahora las mujeres también buscan la independencia económica y la autorrealización. El sentimiento de satisfacción que produce el trabajo bien hecho y el reconocimiento laboral para algunas personas es más una necesidad que una obligación. La elección personal de cada individuo no debe ser objeto de discriminación: el ama de casa, la cajera del supermercado y la directiva de una multinacional tienen el mismo derecho a decidir cómo desean establecer sus prioridades en su vida, de la misma manera que los hombres, y elegir a qué tarea desean dedicar todo su tiempo o parte de este.

En relación al estudio de los antecedentes de la conciliación y como complemento a lo visto previamente sobre la evolución social, a continuación se van a mencionar algunas de las medidas a nivel legislativo que han ido surgiendo en los últimos años para el caso concreto de España.

### **2.2.2 Evolución legislativa**

La Constitución Española (1978) y el Estatuto de los Trabajadores (1980) ya reconocen derechos laborales de los trabajadores/as que se han ido introduciendo en nuestra sociedad desde la llegada de la democracia: derecho a huelga, a la libre elección de profesión, al trabajo, a la formación, a la salud y seguridad laboral, o a la libre sindicación, entre otros.

De forma más específica, en la Constitución Española (1978), podemos destacar diferentes artículos relacionados con la igualdad y la conciliación de la vida laboral y personal:

- Artículo 9.2: atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran

sean reales y efectivas; y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud facilitando la participación de todos los ciudadanos/as en la vida política, económica, cultural y social.

- Artículo 14: el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición.
- Artículo 39.1: establece el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia.

En 1983, con la creación del Instituto de la Mujer, se refuerza la idea de igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en cualquiera de los ámbitos de la sociedad, como el laboral, educacional, o de acceso al trabajo. La tarea de esta organización está orientada a eliminar las diferencias existentes por razón de sexo y favorece la no discriminación de la mujer.

La Ley, 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, “introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar” avanzando en la eliminación de los estereotipos en lo que se refiere al ámbito laboral, sobre todo en los retos que plantean los permisos de paternidad y maternidad, equilibrando la igualdad de oportunidades y las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres; además, favorece la participación del hombre en las responsabilidades familiares como el cuidado de los hijos/as.

Además, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, recoge los motivos por los que los trabajadores (mujer u hombre indistintamente) pueden acceder a una reducción de la jornada por motivos familiares: lactancia, cuidado de algún menor de seis años o un minusválido, cuidado directo de un familiar que no pueda valerse por sí mismo, etc.

Para ello, la ley dispone que “en caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto.”

“En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida. [...] El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.”

A continuación, se ha concretado la definición y duración de las prestaciones por maternidad y paternidad:

**TABLA 2. PRESTACIÓN POR MATERNIDAD VERSUS PRESTACIÓN POR PATERNIDAD**

	<b>PRESTACIÓN POR MATERNIDAD</b>	<b>PRESTACIÓN POR PATERNIDAD</b>
<b>¿QUÉ ES?</b>	Prestación económica que trata de cubrir la pérdida de rentas o ingresos que sufren los trabajadores cuando se suspende el contrato o se interrumpe su actividad para disfrutar de los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento y tutela, legalmente establecidos.	Esta prestación protege el derecho del trabajador a percibir un subsidio durante los días de suspensión del contrato de trabajo, o cese en la actividad, en caso de nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento.
<b>DURACIÓN</b>	La duración del período de descanso es de <b>16 semanas</b> ininterrumpidas, ampliable en ciertos casos.	El período máximo de duración será de <b>hasta 5 semanas</b> ininterrumpidas.

Fuente: Elaboración propia, a partir de Seguridad Social (2018)

Por otro lado, en 2007 surge la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que en su primer artículo, marcando el objeto de la ley, indica que “las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes” lo que viene a justificar el motivo de este trabajo: la equidad en derechos y deberes, y la igualdad en cuanto a las responsabilidades laborales y familiares, con distinción prácticamente nula entre hombres y mujeres.

En esta ley, se pueden identificar artículos que resultan interesantes para este estudio como:

- Artículo 3: el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Artículo 5: igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.
- Artículo 8: discriminación por embarazo o maternidad.
- Artículo 42: programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.
- Artículo 44: los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En dicha ley para la igualdad (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, Título IV Capítulo III), se han desarrollado los Planes de Igualdad: “conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”. La elaboración de estos planes es voluntaria excepto para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as.

Otras leyes o decretos-ley que cabrían mencionar son:

- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

- Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

A pesar de los avances legislativos estudiados, los problemas de conciliación siguen teniendo grandes consecuencias en la sociedad. En el siguiente apartado se estudiarán las distintas consecuencias para los distintos grupos (personas, sociedad, y empresas) que se pueden encontrar:

## 2.3 Consecuencias de la falta de conciliación

En este apartado vamos a relatar la importancia de la conciliación y su impacto en la sociedad actual. La falta de conciliación tiene una enorme trascendencia en la actualidad ya que repercute en distintos ámbitos:

### 2.3.1 Consecuencias para las personas

Como hemos venido mencionando a lo largo de este trabajo, la principal consecuencia para las personas de la falta de conciliación entre la vida laboral y la personal genera el conflicto de roles.

El individuo que ve con dificultad la posibilidad de tener una buena combinación entre su vida y su trabajo, se encuentra con el dilema de hasta qué punto le resulta rentable – o satisfactorio – olvidarse de uno de estos aspectos para centrarse en el otro únicamente. Hay personas que priorizan su vida laboral frente a tener una familia, hijos/as, hogar, etc., porque para ellos o ellas supone una mayor satisfacción personal alcanzar el éxito en el ámbito laboral o, quizás, porque su situación económica no permite la dedicación a la vida familiar o personal que les gustaría tener y buscan, en primer lugar, tener una seguridad en el empleo. Sin embargo, hoy en día, las personas demandan cada vez una mayor calidad de vida.

Según la literatura (Lu et al. 2010, y Cho y Allen, 2012), la falta de conciliación está teniendo importantes consecuencias en el ámbito familiar y personal de los individuos:

- **Falta de tiempo para el cuidado personal y la salud.** En muchos casos, los horarios de trabajo y los horarios de centros de salud son similares, y resulta todo un reto encontrar el tiempo para poder acudir a citas médicas o revisiones para el cuidado personal.
- **Falta de tiempo para el deporte.** De la misma forma, no todas las actividades deportivas tienen horarios de jornada completa que puedan encajar en cualquier momento del día con los horarios de trabajo de las personas. Horarios prolongados también impiden la realización de deporte ya que el tiempo restante del trabajo se

dedica a otras demandas de la vida privada que se pueden considerar más prioritarias.

- **No poder apoyar a los hijos/as en las tareas educativas y fomentar su educación.** La dependencia de los padres con los centros educativos o las actividades extraescolares que consigan una mayor ocupación de los hijos/as, junto con las extensas jornadas de trabajo de los padres, hacen que padres e hijos/as apenas coincidan en el hogar, y que la educación se convierta en una tarea exclusiva de los centros educativos.
- **Problemas en la calidad de las relaciones familiares y de pareja.** Los problemas en el trabajo suelen ser el principal tema de conversación de las familias o las parejas, por la cantidad de tiempo que se dedica al trabajo y la escasa cantidad de tiempo que se pasa en el ámbito familiar. Las relaciones personales en el hogar se ven desgastadas por la intromisión de los problemas laborales y/o el exceso de tiempo dedicado al trabajo.
- **Estrés, insomnio, falta de sueño.** La falta de conciliación puede derivar en problemas para dormir y estrés cuando los problemas en el trabajo acaban también en el hogar o cuando falta tiempo para el ocio o un correcto descanso.

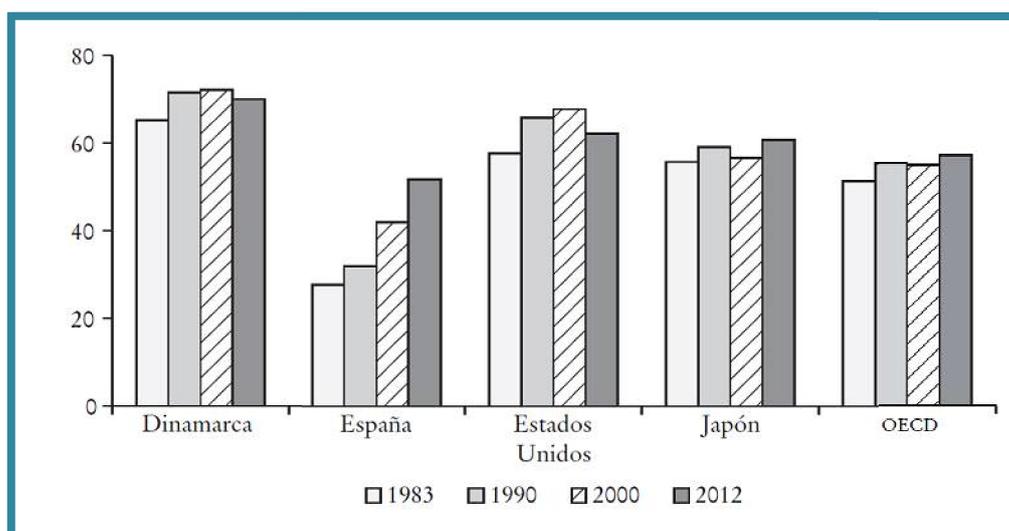
Una vez abordadas las consecuencias para las personas, en el siguiente apartado se desarrollan las consecuencias de la falta de conciliación para la sociedad en relación a los problemas sociales y demográficos.

### 2.3.2 Consecuencias para la sociedad

Desde que la mujer se incorporara al mundo laboral, se han señalado las consecuencias sociales y demográficas que esto ha implicado. El conflicto entre el ámbito personal y el trabajo genera una serie de consecuencias para la sociedad. Estas se explican a continuación:

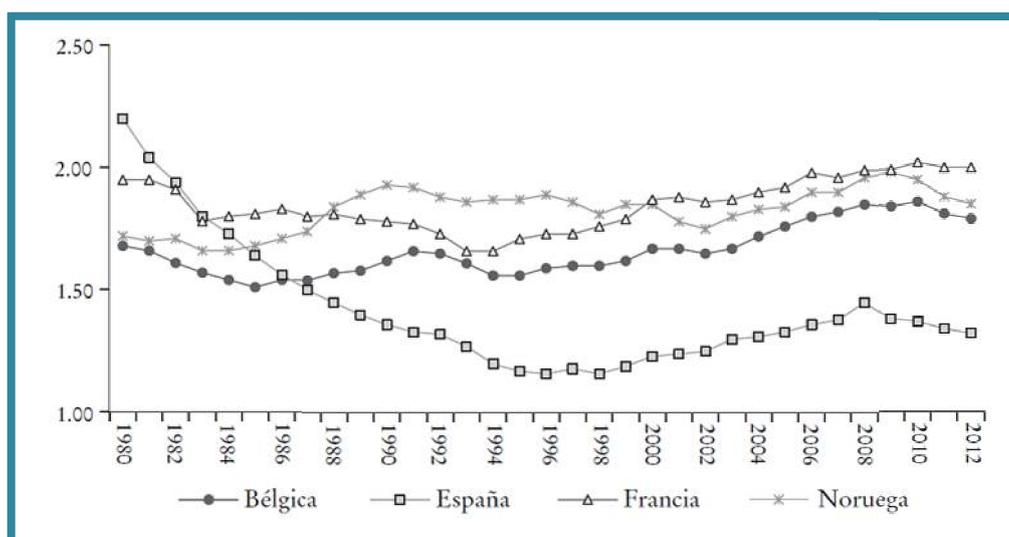
- **Baja tasa y/o retraso de natalidad y fecundidad** (Legazpe, 2015). Según datos oficiales, cada vez nacen menos niños, pero esto no tendría por qué ser así. Entre las razones de esta situación muchas parejas acusan a la falta de tiempo para dedicar a los hijos/as, falta de dinero, falta de estabilidad laboral, o, simplemente, miedo a represalias en el puesto de trabajo – en este caso, ante todo la mujer -; además, las mujeres deciden atrasar la maternidad a favor de su formación y su carrera. En las siguientes imágenes se puede observar la tendencia entre los años 80 y el año 2012 en cuanto a inclusión de la mujer al ámbito laboral y la tasa de natalidad, comparados con otros países de referencia internacional y europeos.

IMAGEN 3. Tasa de actividad femenina



Fuente: Mujer, trabajo y familia en España (Legazpe, 2015)

IMAGEN 4. Tasa de fecundidad (hijos/mujer) de 1980 a 2012



Fuente: Mujer, trabajo y familia en España (Legazpe, 2015)

En las imágenes podemos ver el progresivo aumento de la actividad femenina, a la vez que se intuye el descenso en fecundidad, sobre todo en España, donde, en contraposición con los otros tres países, se da un descenso desde aproximadamente 2.2 hijos por mujer a 1.3 hijos en 2012.

- **Composición de los hogares.** La idea de “familia” tradicional ha mutado; existen tantos tipos de familias como circunstancias se puedan dar en una pareja y esto resulta incompatible con el modelo tradicional en el que siempre hay una matriarca.
- **Desinstitucionalización y destradicionalización de la familia.** Los intereses de cada miembro pesan más que las obligaciones colectivas, algo que se hace evidente con el descenso de la natalidad, el control de los embarazos, el incremento de la

formación, la libertad para disponer de uno mismo, la construcción de una identidad propia y autónoma, la ocupación de un puesto de trabajo, etc.

La falta de conciliación conlleva falta de igualdad de género: la posición tradicional de los miembros de una familia en la sociedad marcaba la disimilitud que existía entre hombres y mujeres. Una vez eliminada la señalada tradición social y aplicadas las medidas conciliadoras, se consigue una sociedad más cerca de la igualdad de género laboralmente.

- **Fin de la “mujer sacrificada”.** En la actualidad, muchas mujeres ya no buscan quedarse en casa y sacrificar su tiempo y sus capacidades para complacer a su familia. Un porcentaje creciente de mujeres encuentra y busca también satisfacción en el ámbito laboral, con los éxitos que pueda tener en su carrera, sintiéndose realizada. Por otro lado, las mujeres desean también poder obtener sus propios ingresos para eliminar su dependencia económica respecto del hombre, lo cual la convertía en un colectivo de gran vulnerabilidad.

La sociedad queda social y culturalmente retrasada en el momento en que surgen estos problemas. Con un cambio de mentalidad y la aplicación generalizada de medidas de conciliación, es muy probable que la tasa de natalidad aumentara y que las parejas decidieran no retrasar tanto la natalidad; que el problema de la desaparición de la figura de la “mujer sacrificada” no supusiera un “problema” sino que fuera una realidad en la que los que se sacrifican no son hombres o mujeres, sino ambos, de manera equitativa y equilibrada, para que ambos géneros pudieran satisfacer sus deseos laborales a la vez que pudieran permitirse una estabilidad personal que no supusiera un peso añadido para ninguno de los géneros; entre otros problemas.

La sociedad demanda medidas de conciliación que ayuden a los miembros de los hogares y que, a la hora de la verdad, no supongan un gran cambio para las empresas o las instituciones. Quizá el gran cambio vendría en la concepción que los trabajadores/as tendrían de sus empleadores/as y de sus lugares de trabajo, y traería una satisfacción personal que, sin duda, se reflejaría en el trabajo y en la eficiencia con la que los trabajadores/as asumirían sus tareas.

Ahora bien, siguiendo con esta idea, se debe abordar el papel de las empresas en la consecución de la conciliación y cómo les afecta tener empleados/as que sienten falta de conciliación en su vida.

### **2.3.3 Consecuencias para las empresas**

La falta de conciliación no sólo afecta a las personas en el ámbito doméstico y a la sociedad en su conjunto, sino también a las organizaciones.

Así, el conflicto entre roles afecta a las empresas a través de la falta de compromiso de los empleados/as, la no retención del talento, un mal clima organizativo, mala reputación de la empresa, etc. Estos aspectos negativos ocurren debido a que los trabajadores/as no se encuentran cómodos ni sienten un compromiso real por parte del empleador/a para facilitarles la conciliación de su vida laboral con su vida personal.

Como consecuencia en la empresa en la que ocurre el conflicto entre roles, podríamos mencionar los siguientes factores que influyen en su actividad y que afectan a variables de comportamiento organizativo que son clave desde la óptica de los Recursos Humanos (Biedma Ferrer y Medina Garrido, 2014):

- **Estrés:** se ha comprobado que la carencia de medidas de conciliación genera estrés. El diccionario de la Real Academia Española define estrés como: “Tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves”. Con esta explicación podemos asociar el estrés de un trabajador/a con situaciones de bajas médicas que llevan a la empresa a situaciones en las que otros trabajadores/as tendrán que completar las tareas del puesto vacío o la contratación de nuevos empleados/as que ocupen temporalmente dicho puesto, con la consiguiente necesidad de formación y experiencia.
- **Satisfacción:** la satisfacción laboral se define como “la evaluación y los sentimientos que uno tiene hacia el trabajo” (Locke, 1976). Sabemos, como hemos mencionado antes, que hay una correlación positiva entre el conflicto trabajo-vida personal y la insatisfacción en el trabajo. El resto de factores que se explican en este apartado, se podrían incluir en éste como consecuencias de la falta de conciliación: como se explicó en el conflicto de roles, cuando los límites entre cada faceta de la vida no están bien definidos, el trabajador/a siente presiones que lo incapacitan para realizar sus tareas efectivamente; la visión de este problema provoca sentimientos negativos en la persona que influyen en su modo de trabajo y en el modo de afrontar el día a día en general.
- **Retención del talento:** de acuerdo con Sánchez-Vidal et al. (2011), el conflicto de roles o falta de conciliación trae como consecuencia un deseo creciente por el absentismo o el abandono, lo que repercute en la retención del talento que afectará a la eficiencia de la empresa en general.
- **Motivación:** un trabajador/a desmotivado, que no tiene tiempo para su vida personal, extenderá su malestar al trabajo, y viceversa. Como consecuencia de la falta de motivación, encontramos el burn-out (síndrome del trabajador quemado), la reducción de la fidelidad y/o el compromiso con la organización.
- **Productividad:** la eficacia y eficiencia de los trabajadores/as está estrechamente ligada a su actitud y su situación. Los anteriores factores inciden en la productividad y sin profundizar en ellos, las empresas no podrán obtener el cien por cien del trabajador/a.

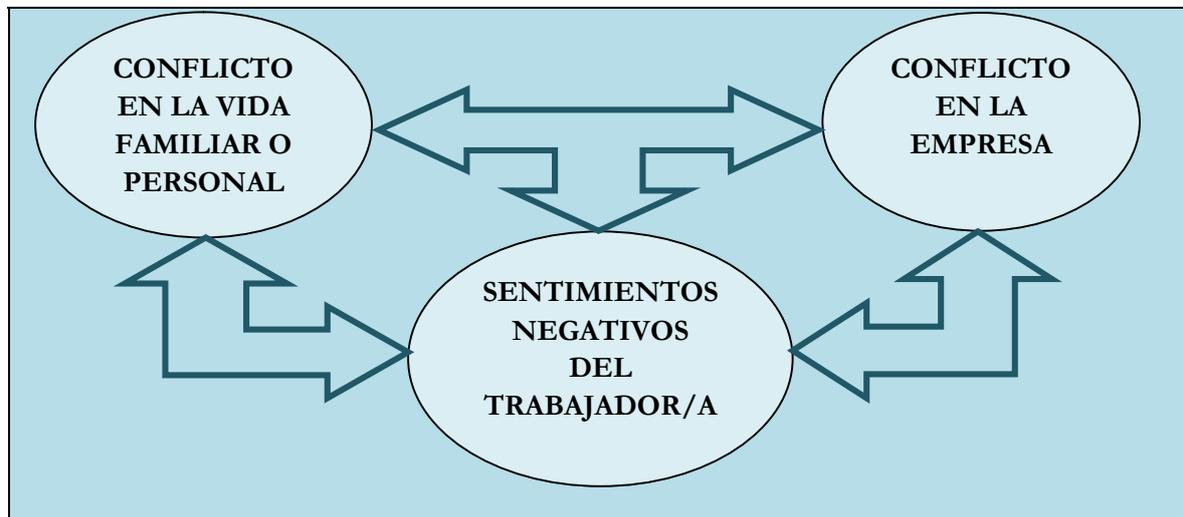
Resulta inevitable ver que en las organizaciones se ha convertido en imprescindible la integración de valores y prácticas que persigan la comunión entre la vida laboral y personal. Las empresas están motivadas a implantar políticas y mejoras para la calidad de vida en el trabajo.

Los empleados/as tendrán una actitud y unas sensaciones positivas sobre su trabajo y la organización cuando ésta muestre una colaboración activa en la gestión de medidas por la conciliación. Además, la imagen que mostrarán los empleados sobre la organización hará que tengan más probabilidades de ser consideradas como empresas deseables por los empleados y, por tanto, de atraer el talento.

Tras estudiar las consecuencias que el conflicto tiene para las empresas, se observa cómo es ineludible el camino hacia “el enriquecimiento de su capital humano”, esto es, la creciente importancia de lo que necesita el trabajador y de lo que espera conseguir laboralmente; buscar la satisfacción del trabajador/a y evitar las políticas de empresa excluyentes o que no valoren al trabajador/a como persona con emociones, sentimientos y necesidades que van a acabar influyendo en el desarrollo de su trabajo (Benito, 2010).

La falta de conciliación de los trabajadores genera lo que se conoce como **espiral de conflicto** que Sánchez-Vidal et al. (2011) vienen a describir como una situación en la que el empleado/a asocia el origen de su falta de conciliación con el trabajo, con lo que dirigirá sus “sentimientos negativos” y su frustración hacia la empresa, repercutiendo esto en el resultado de su trabajo y en su productividad. Los problemas en la empresa por su falta motivación o por su frustración repercutirán negativamente en el trabajador/a, y así una y otra vez, creando un ciclo que en ningún caso beneficia a ninguna de las partes.

### IMAGEN 3. ESPIRAL DE CONFLICTO



Fuente: Espiral de conflicto. Elaboración propia

La implementación de políticas favorables para la conciliación se asocia con buenos niveles de desempeño del trabajo, incrementos de la productividad y en la motivación del trabajador.

En el siguiente apartado se explicarán qué son las medidas de conciliación y cuáles son:

## 2.4 Las prácticas de conciliación en España

A lo largo de este trabajo, se ha realizado un estudio generalizado de la conciliación de la vida laboral y personal; pero, aunque en ocasiones se ha mencionado el caso concreto de España, la visión ha sido global. A continuación, se van a concretar y a desarrollar las distintas prácticas de conciliación que se pueden encontrar en España.

- **Prácticas de conciliación laboral y personal en España.**

Se podrían definir las prácticas o políticas de conciliación como las medidas, proporcionadas por los Poderes Públicos o por las empresas privadas y adoptadas por los trabajadores/as, que proporcionan **tiempo** y **apoyo**. Es decir, un tiempo libre de responsabilidades laborales o un tiempo flexible que el trabajador/a podrá manejar a su gusto para gestionar sus responsabilidades familiares y personales. (Bellido, 2000)

Existen distintas formas de clasificar las prácticas de conciliación, pero siguiendo la idea de Bellido (2000), éstas se podrían clasificar en distintos tipos tal y como se resume en la siguiente tabla:

**TABLA 2. CLASIFICACIÓN DE PRÁCTICAS DE CONCILIACIÓN.**

<p style="text-align: center;"><b>Flexibilidad</b></p> <p>El objetivo de estas medidas es dotar de flexibilidad a la empresa en relación a los horarios o el espacio para compatibilizar tanto la vida laboral como la personal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Horarios flexibles.</li> <li>• Teletrabajo.</li> <li>• Semanas laborales comprimidas.</li> <li>• Horas por año.</li> <li>• Puestos compartidos.</li> <li>• Reducción de jornada.</li> <li>• Trabajo a tiempo parcial.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Políticas excepcionales</b></p> <p>Solventan situaciones concretas cuando las políticas de flexibilidad no son suficientes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Baja maternal o paternal.</li> <li>• Excedencia para atender a los hijos/as.</li> <li>• Días libres por razones personales.</li> <li>• Baja por enfermedad.</li> <li>• Cuidados especiales.</li> <li>• Tiempo sabático.</li> <li>• Vacaciones no pagadas.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Servicios</b></p> <p>Se trata de reducir las cargas personales de los empleados/as</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guarderías.</li> <li>• Ayudas económicas para gastos por cuidado de hijos/as y personas mayores.</li> <li>• Servicios de información.</li> <li>• Beneficios extrajurídicos (planes de pensiones, seguros de vida, seguros médicos, otros).</li> <li>• Formación.</li> <li>• Mentoría profesional.</li> <li>• Cheques servicio.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Apoyo profesional</b></p> <p>Hacen referencia a medidas para combatir o prevenir “las presiones y preocupaciones” derivadas de la falta de conciliación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programas de salud.</li> <li>• Programas de Asistencia a Empleados.</li> </ul>

Tabla 1. Elaboración propia a partir de Bellido (2000)

Esta tabla muestra numerosos tipos de prácticas que son aplicables a las organizaciones, pero en este trabajo se van a explicar las prácticas más comunes o las más generalizadas según la literatura:

- **Bajas por maternidad.** Su objetivo es permitir la ausencia del puesto de trabajo tras el nacimiento de los hijos/as. Las bajas por maternidad – y, también, las de paternidad – vienen reguladas por el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. La baja de maternidad tiene una duración de 16 semanas, ampliables en determinados casos.
- **Permiso de lactancia.** Este es un permiso que se basa en una hora de ausencia del trabajo hasta que el recién nacido cumpla los nueve meses. Constituye un derecho de los trabajadores, tanto hombres como mujeres, aunque sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores cuando ambos trabajen.
- **Permiso de paternidad.** Este permiso comenzó a ser una realidad a partir de la aprobación de la Ley de Igualdad (2007). Aunque se comienza a incrementar el número de hombres que hacen uso de esta medida, aún siguen siendo pocos los que optan por el permiso. Al igual que el de maternidad, se trata de una prestación, pero en este caso, sólo se pueden obtener hasta 5 semanas de permiso igualmente ampliables en determinados casos.
- **Reducción de jornada.** Hasta los seis años del niño/a, el padre y/o la madre pueden reducir un tercio o la mitad su jornada (Bellido, 2000), suponiendo, no obstante, una reducción del salario percibido. La reducción de jornada no tiene porqué suponer un coste para la empresa; por el contrario, puede llegar a generar el mismo o mayor rendimiento y coste para el negocio. De hecho, en algunas empresas españolas o en muchos países europeos, la duración de jornada laboral media española se ve excesiva ya que, prácticamente, los trabajadores/as pasan el día entero en el puesto de trabajo. De esta forma, las jornadas reducidas podrían ser un beneficio tanto para el trabajador/a como para la propia empresa.
- **Excedencias.** El Ministerio de Empleo describe las excedencias como situaciones de suspensión de contrato por voluntad del trabajador. Las excedencias por motivos familiares son una medida poco solicitada. Suponen la pérdida de salario, gran dificultad para la sustitución del empleado/a – sobre todo en los casos de excedencias de menos de un año –, aunque los trabajadores/as tienen, por ley, el derecho a volver a su puesto previo a la excedencia.
- **Teletrabajo.** Cuando el empleado/a trabaja fuera de las instalaciones de la empresa para la que trabaja se trata del teletrabajo. Esta forma de trabajar suele estar intensamente relacionado con el uso de las TIC, de ahí el auge que ha tenido en los últimos años. Si se entiende que el trabajo no es un lugar, sino un conjunto de resultados, se puede entender el teletrabajo como una medida muy efectiva para algunos sectores o puestos de trabajo. El teletrabajo es imposible en ámbitos como la construcción o la hostelería, pero puede resultar muy conveniente su adopción en días espontáneos de la semana para trabajos de oficina o de gestión, entre otros.

- **La regla de 8-8-8.** algunos autores han comprobado los beneficios de la división de las 24 horas del día en tres grupos: 8 horas para dormir, 8 horas para trabajar y 8 horas para tiempo personal. Dentro de esta medida, se entiende que se entraría antes a la oficina (8-9h a.m.), reducir los tiempos para almuerzos, tomarse 30-45 minutos para comer, establecer el horario de salida a las 17-18h p.m., entre otros cambios.
- **Flexibilidad de los horarios y las jornadas de trabajo.** Lo que esta medida pretende es que las empresas se olviden de la importancia de la presencia del trabajador/a en el puesto de trabajo y que se centren en el control del trabajo por resultados u objetivos. Es decir, que el control de la productividad no se centre en el tiempo que el empleado/a pasa en el puesto de trabajo, sino en lo productivo que sea esté empleado el tiempo que pase en el puesto de trabajo (una persona puede pasar 8 horas en la oficina para hacer lo mismo que la persona que pase 4 horas, pero la segunda será bastante más productiva que la primera, sin contar con el coste que ahorra a la empresa).

A modo de conclusión, se puede afirmar que hoy en día la conciliación es importante para la sociedad y la para las empresas, y que es necesario seguir trabajando en el ámbito educativo para fomentar su popularidad, aumentando su uso y favoreciendo que cada vez menos personas sientan la necesidad de renunciar a un ámbito de su vida para poder cumplir con la otra. Por todo lo anterior, este TFE plantea la realización de un taller para estudiantes de varios centros educativos. Este taller y toda su evolución se explica en la parte práctica de este trabajo.

*PARTE  
EMPÍRICA*

A continuación, se va a describir el proceso seguido para la realización del taller sobre la conciliación en un centro educativo. Se van a relatar las distintas experiencias, así como las fases que se han llevado a cabo para completar la presentación.

### **3.1. Objetivos de aprendizaje.**

En cuanto a este apartado, se van a desarrollar los distintos objetivos a alcanzar con la realización de este taller.

En primer lugar, dar significado al concepto de conciliación y, concretamente, a la conciliación laboral y personal; de manera que los estudiantes comprendan que existe y de qué se trata exactamente. Con el incremento en popularidad de movimientos sociales que buscan la igualdad, es importante entender conceptos, ideas, e instrumentos que surgen pero que, a menudo, nadie explica con claridad. Se busca allanar el camino para la inclusión del concepto de conciliación en el vocabulario y el futuro laboral de los alumnos.

Del mismo modo, se pretende ir más allá, explicando ideas más específicas como las del conflicto de roles, consecuencias de la falta de conciliación, los problemas que surgen tanto en la vida laboral como en la personal por la falta de conciliación, quién sufre el conflicto por falta de conciliación, entre otros.

Finalmente, se explicarán las soluciones más comunes que suelen ofrecer las empresas para la conciliación, así como algunas menos conocidas.

### **3.2. Planificación y organización del taller.**

En cuanto a la planificación del taller, y ya que se trata de una actividad fuera del currículum de la asignatura, en la que se tiene la libertad de incluir el contenido que se crea conveniente y sin condicionantes, la propuesta que se quiere llevar a cabo es una presentación mayormente visual, con gran contenido de imágenes y videos que puedan ser de utilidad para el entendimiento de lo que se pretende enseñar. Además, desde el inicio, se planteó la posibilidad de realizar un juego de preguntas y respuestas, en el que los estudiantes puedan demostrar si realmente han entendido los conceptos de conciliación que se han mostrado en la presentación.

Dicho juego se realizará con la aplicación *Kahoot*, una plataforma gratuita y divertida que permite una mejor interacción con los alumnos. En lugar de lanzar preguntas al aire, la aplicación permitirá que todos los alumnos participen en la resolución de todas las preguntas. El resto de materiales a utilizar será el programa Power Point, para la presentación, y la pizarra y el proyector de la propia aula en el que se realice la actividad.

A continuación, se van a desglosar las dos experiencias que se han llevado a cabo, con sus pertinentes diferencias y especificaciones:

### **3.2.1. Experiencia Colegio Las Claras del Mar Menor.**

El desarrollo del taller, como experiencia previa o inicial, se llevó a cabo en el centro educativo concertado Las Claras del Mar Menor, con estudiantes de entre 16 y 17 años del grado 1º de Bachillerato de Ciencias Sociales.

Se debe agradecer la buena disposición tanto del centro, como del profesorado, que en todo momento favorecieron la realización del taller. A pesar de las complicaciones para cuadrar horarios y fechas, y después de muchas reuniones, finalmente se acordó la fecha Abril de 2018 para su realización.

La propuesta se realizó para dos sesiones de 50 minutos aproximadamente cada una. El contenido de cada sesión se dispuso de la siguiente manera:

- Por un lado, la primera sesión contendría la presentación sobre conciliación laboral y personal (ANEXO 1).
- La segunda sesión se dividiría en un leve repaso de lo visto en la sesión anterior, la elaboración de un juego interactivo con preguntas tipo test sobre la presentación (ANEXO 2). Por último, un coloquio o tiempo para preguntas, en el que los alumnos podrían comentar sus opiniones o realizar preguntas sobre cuestiones que no habían quedado claras.

Cabe decir que, a pesar de esta planificación, la participación a lo largo de la presentación fue tan numerosa, que resultó imposible terminar la presentación en una sesión. De tal forma, se continuó la presentación en la segunda sesión y hubo que eliminar la parte de juego – por falta de tiempo, pero también por dificultades para encontrar un método para elaborar el juego, ya que por la normativa del centro, resultaba imposible contar con los móviles u otros aparatos electrónicos por parte de los alumnos.

Finalmente, destacar que la experiencia resultó notablemente positiva: los alumnos entendieron los conceptos y mostraron su interés por el taller y por el tema que se estaba tratando. Además, su alta participación (con la que no se contaba), aunque accidentó la planificación, resultó muy positiva, ya que favoreció la discusión y el debate, mantuvo la expectación y el interés. Tanto el centro como los propios alumnos, adularon el trabajo realizado y obtuvieron sensaciones muy positivas al respecto, siendo elegida como una de las actividades mejor valoradas del curso 2017-18 en las consultas de satisfacción realizadas por el centro.

### **3.2.2. Experiencia I.E.S. Mediterráneo**

En este caso, la presentación se realizó en Octubre de 2018 en el centro I.E.S. Mediterráneo con dos grupos de alumnos y en sesiones separadas: por un lado, una primera presentación con alumnos del grado 1º Bachillerato de Ciencias Sociales, y por otro lado, se realizó una segunda ronda con los alumnos del grado 2º Bachillerato de Ciencias Sociales.

De nuevo, la disposición del centro para la realización del taller fue absoluta. Los profesores entendieron la propuesta y ofrecieron el tiempo dedicado para sus respectivas asignaturas sin ningún inconveniente.

Habiendo analizado las claves de éxito y los errores cometidos en la experiencia anterior, se realizaron ciertas modificaciones tanto en el planteamiento del taller como en el contenido. El mayor cambio estuvo relacionado con la gestión del tiempo. En lugar de dos sesiones para cada grupo de 50 minutos cada una, se acortó el tiempo, de tal manera que, cada grupo de alumnos tuvo aproximadamente 50 minutos de presentación y juego. De esta forma, la presentación no se hizo tan larga, condensando así los contenidos y la planificación del taller:

- En primer lugar, se comenzó con la presentación, de aproximadamente 35 minutos, sobre conciliación de la vida laboral y personal (ANEXO 3).
- A continuación, se dedicarían los restantes 15 minutos a la realización de un juego interactivo con preguntas tipo test sobre la presentación (ANEXO 4) realizadas con la aplicación Kahoot!, y el reparto de premios simbólicos para los tres mejores jugadores en cada sesión donados por la Facultad de Ciencias de la Empresa de la UPCT.

Ambos casos fueron experiencias positivas, en las que se cumplió con la planificación establecida y con los tiempos de que disponíamos. El público en cada caso fue distinto; el primer grupo fue receptivo y permitió una mayor interacción tanto en la presentación como en el juego realizado, mientras que, con el segundo grupo, resultó más complicado romper la barrera y permitir una participación activa. No obstante, se observó mejor comprensión de los conceptos y las ideas que con el primero.

En cualquier caso, se cumplió con la planificación establecida, sin necesidad de eliminar o acortar ninguna de las partes del taller. A nivel personal volvió a resultar una experiencia muy positiva y el profesorado implicado comunicó el agradecimiento y la satisfacción con la actividad, dejando abierta la posibilidad de realizar el taller para otros cursos.

Cabe destacar que la actividad realizada en el I.E.S. Mediterráneo ha sido grabada para la edición de un video de experiencias de TFG realizados en la modalidad de aprendizaje-servicio.

# *CONCLUSIÓN*

- **Conclusiones de la parte académica.**

Llegado este punto, y como última reflexión sobre la sección académica del proyecto, se debe resumir lo descubierto en la búsqueda realizada sobre la conciliación como paso previo al desarrollo del trabajo empírico realizado.

En primer lugar, en los primeros apartados del proyecto, se han desarrollado conceptos e ideas básicos para el entendimiento del desarrollo del proyecto. Entre otros, se ha hablado del conflicto de roles como la tensión que supone mantener un equilibrio entre la vida privada y el trabajo, además de desarrollar distintos apartados en los que se aprecian los requerimientos o demandas que cada ámbito de la vida podrá suponer para una persona, de manera que el lector puede referirse a ellos cuando se habla de las demandas de la vida personal o de la vida laboral.

Seguidamente se ha hecho referencia a los distintos grupos de personas que pueden sufrir la falta de conciliación: tanto hombres como mujeres, con hijos o sin ellos. Igualmente se ha resumido la principal información legislativa referente a la conciliación y a la igualdad laboral, y cuáles son las diferencias, en la legislación española, entre la prestación por maternidad y la prestación por paternidad, descubriendo la notable diferencia entre la duración de ambas prestaciones.

Por otro lado, se debe destacar la importancia social y demográfica del problema de la conciliación. El cambio de mentalidad, que viene implícito con la adopción de las medidas para la conciliación, sigue siendo una tarea pendiente que conlleva desigualdad; al igual que menosprecio al valor laboral que tienen las tareas domésticas, desorganización familiar, variaciones negativas de las tasas de natalidad y fecundidad, y problemas laborales, entre otros.

Asimismo, las empresas deberían comprender la importancia y mejora que supondría para las propias empresas – no sólo para el trabajador – el uso adecuado de las medidas de conciliación. Como se ha mencionado en el apartado correspondiente, un trabajador que puede conciliar y al que se ha informado correctamente acerca de las opciones disponibles, tiene una mejor concepción de la empresa, mejorando su actitud hacia el trabajo, su motivación y, últimamente, su productividad, repercutiendo todo ello en el buen desarrollo de la actividad empresarial.

- **Conclusiones de la parte empírica.**

Sobre esta parte del trabajo se desea destacar y agradecer la participación de centros, profesores y alumnos que han visto el potencial de la actividad y han permitido llevarla a cabo. Las presentaciones han supuesto un reto personal que se ha superado notablemente y ha planteado la posibilidad de una continuidad que no se preveía en un principio.

La iniciativa aprendizaje-servicio cobra sentido cuando se pueden observar los frutos de un trabajo teórico en experiencias reales. Se ha llevado a la gente joven

conocimientos sobre conciliación que no se aprenden en el colegio o instituto, y que nadie les habría explicado a pesar de su inminente incursión en el mundo laboral. A su vez se insistió en conceptos sociales como la igualdad, los derechos de los trabajadores o la corresponsabilidad, pretendiendo despertar la curiosidad de los estudiantes por los temas que podrán afectarles en su futuro.

Se han cumplido las expectativas y los objetivos, y ha resultado una experiencia enriquecedora y muy positiva a nivel personal.

# *ANEXOS*

ANEXO 1. Presentación realizada en el Colegio Las Claras del Mar Menor.

 <p>Universidad Politécnica de Cartagena</p> <p>www.upct.es</p>	 <p>Universidad Politécnica de Cartagena</p> <p><b>TALLER: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL</b></p> <p>TRABAJO FIN DE GRADO Facultad de Ciencias de la Empresa – Universidad Politécnica de Cartagena Yalza Hernández García</p>
<p>¿QUÉ ES LO MÁS IMPORTANTE EN TU VIDA?</p>	<p>¿QUÉ ES CONCILIACIÓN?</p>
<p>¿Qué es conciliación?</p> 	<p>¿Qué es conciliación?</p> <p>Que personas con responsabilidades personales y/o familiares ejerzan su derecho a trabajar sin ser objeto de discriminación y sin conflicto entre dichas responsabilidades.</p> 





### ¿Por qué es importante conciliar?

### El conflicto de roles

### Problemas vida laboral y personal

**VIDA PERSONAL**

**VIDA LABORAL**

### Problemas vida laboral y personal

**VIDA PERSONAL**

- Hijos/as
- Familiares dependientes
- Tareas domésticas
- Tiempo libre
- Ocio

**VIDA LABORAL**

### Problemas vida laboral y personal

**VIDA PERSONAL**

- Hijos/as
- Familiares dependientes
- Tareas domésticas
- Tiempo libre
- Ocio

**VIDA LABORAL**

- Deseo de superación
- Remuneración
- Responsabilidades
- Compromiso
- Privacidad
- Dedicación total

### ¿Quién sufre el conflicto?

**Video: Si quieres, puedes**

**Video: Corresponsabilidad (mujeres)**

Fig. 1

Fig. 2

### Hombres vs. mujeres

### ¿Cómo se puede mejorar la conciliación?

**Video: Conciliación Empresas**

### ¿Cómo se puede mejorar la conciliación?

-Horarios flexibles

**Video: Conciliación Empresas**

### ¿Cómo se puede mejorar la conciliación?

-Horarios flexibles  
-Teletrabajo

**Video: Conciliación Empresas**

¿Cómo se puede mejorar la conciliación?

- Horarios flexibles
- Teletrabajo
- Reducción de jornada



**Video:  
Conciliación  
Empresas**

¿Cómo se puede mejorar la conciliación?

- Horarios flexibles
- Teletrabajo
- Reducción de jornada
- Baja maternal o paternal



**Video:  
Conciliación  
Empresas**

¿Cómo se puede mejorar la conciliación?

- Horarios flexibles
- Teletrabajo
- Reducción de jornada
- Baja maternal o paternal
- Excedencias



**Video:  
Conciliación  
Empresas**

¿Cómo se puede mejorar la conciliación?

- Horarios flexibles
- Teletrabajo
- Reducción de jornada
- Baja maternal o paternal
- Excedencias
- Guarderías



**Video:  
Conciliación  
Empresas**

¿Cómo se puede mejorar la conciliación?

- Horarios flexibles
- Teletrabajo
- Reducción de jornada
- Baja maternal o paternal
- Excedencias
- Guarderías
- Formación



**Video:  
Conciliación  
Empresas**

¿Cómo se puede mejorar la conciliación?

- Horarios flexibles
- Teletrabajo
- Reducción de jornada
- Baja maternal o paternal
- Excedencias
- Guarderías
- Formación
- Cheques servicio



**Video:  
Conciliación  
Empresas**

¿Cómo se puede mejorar la conciliación?

- Horarios flexibles
- Teletrabajo
- Reducción de jornada
- Baja maternal o paternal
- Excedencias
- Guarderías
- Formación
- Cheques servicio
- Programas de Asistencia a Empleados
- .....



**Video:  
Conciliación  
Empresas**



**Universidad  
Politécnica  
de Cartagena**

**¡Gracias por  
vuestra  
atención!**

ANEXO 2. Preguntas tipo test realizadas para el Colegio Las Claras del Mar Menor.

PREGUNTAS DEL JUEGO

**1. ¿En qué casos una persona tendrá dificultades para compatibilizar su trabajo con sus responsabilidades personales?**

- a) Cuando el jefe es un pesado y no le deja respirar.
- b) Cuando recibe llamadas o mensajes de trabajo a las 20.00h, fuera del horario de trabajo, mientras esta bañando a su hijo pequeño.
- c) Cuando empiezan las rebajas on-line y, en lugar de estar comprando, está perdiendo el tiempo trabajando.
- d) Cuando tiene que madrugar para trabajar pero anoche salió de fiesta.

**2. ¿Cuál es una buena forma de combinar el tiempo entre necesidades personales y laborales?**

- a) Inventar la máquina del tiempo.
- b) La reducción de jornada.
- c) Ausentarse del trabajo.
- d) Que mi mujer deje el trabajo y se dedique al hogar.

**3. Cuáles de las siguientes corresponden a medidas de conciliación:**

- a) Cheques servicio, reducciones de jornada y horarios flexibles.
- b) Horarios flexibles, teletrabajo y abandono del trabajo.
- c) Distribución adecuada de las tareas, absentismo laboral y reducciones de jornada.
- d) Excedencias, bajas por paternidad y hacer horas extras.

**4. ¿Podría ser la opción de Judith (LQSA) (trabajar desde casa) una buena forma de conciliación para una mujer con hijos?**

- a) No, trabajar desde casa cuando tienes hijos dificulta el cumplimiento de tu trabajo.
- b) Sí, siempre y cuando tenga un espacio dedicado a ello además de una infraestructura adecuada para realizar su trabajo.
- c) Sí.
- d) Esta opción solo le servirá a alguien como Judith: sin hijos ni pareja.

**5. ¿Qué problemas supone para una persona llevar las cargas del trabajo a casa?**

- a) No poder disfrutar tranquilamente de una cena con amigos.
- b) Es imposible llevar cargas del trabajo a casa, lo que pasa en el trabajo, se queda en el trabajo.
- c) No supone ningún problema, el trabajo de una persona debe tener prioridad en cualquier caso.
- d) No supone ningún problema si te organizas bien.

**6. ¿Qué opciones tiene un hombre que acaba de tener un hijo de poder combinar su nueva situación con su trabajo?**

- a) Cheques servicio, baja por paternidad, excedencias.
- b) Asegurarse de tener padre o madre (los abuelos) que cuide del niño mientras él y su pareja trabajan.
- c) Dejar el trabajo y dedicarse a la familia al 100%.
- d) Olvidarse de su nueva situación y dedicarse al trabajo porque es lo que se espera de él.

**7. ¿Qué medidas pueden adoptar los hombres para conciliar su vida?**

- a) La conciliación no se relaciona con los hombres, es sólo para mujeres.
- b) Flexibilidad horaria o trabajar a tiempo parcial, entre otras.
- c) Sólo la baja de paternidad.
- d) Lo único que pueden hacer los hombres en materia de conciliación es apoyar a su mujer e intentar ayudar a organizar mejor su horario.

**8. El término “conciliación” se corresponde con el concepto:**

- a) Tener mucho dinero para poder contratar a alguien que cuide de nuestros hijos.
- b) Conseguir la habilidad suficiente para poder jugar a videojuegos y ver la tele al mismo tiempo.
- c) Él trabaja y ella limpia, vamos, lo que viene a ser un reparto de las responsabilidades de toda la vida.
- d) Compaginar las responsabilidades domésticas y familiares con las responsabilidades profesionales, sin que exista conflicto de roles.

**9. La “conciliación” se puede aplicar a:**

- a) Los niños que cuidan de sus padres y van al colegio.

- b) Hombres.
- c) Mujeres.
- d) Ambos, hombres y mujeres, aunque las mujeres suelen sufrir la falta de conciliación en mayor medida.

**10. ¿Qué consecuencias ha tenido para las personas que en las empresas no se disponga de medidas de conciliación?**

- a) El divorcio
- b) Abandono del trabajo, falta de tiempo para dedicarse a otras actividades y dificultades para desarrollar una carrera profesional.
- c) No ha tenido consecuencias, la conciliación es una excusa para trabajar menos.
- d) Los jefes siempre son los malos; no es sorpresa que no se preocupen por los trabajadores.

**11. ¿Qué elemento requiere la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres?**

- a) Cambio de mentalidad e implicación directa de los hombres.
- b) Que las mujeres se dediquen solo al ámbito familiar.
- c) Que las mujeres se repartan su vida laboral y familiar mientras los hombres siguen apostando por su carrera y no en su familia.
- d) Ya existe suficiente igualdad.

**12. ¿Cuál es el término con el que se inició el estudio de la conciliación?**

- a) Conciliación laboral y familiar.
- b) Feminismo.
- c) Conciliación de la vida laboral y personal.
- d) Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

**13. El reparto desigual de los puestos de trabajo entre hombres y mujeres, se ha dado, fundamentalmente:**

- a) Porque hombres y mujeres no trabajan bien juntos.
- b) Porque hay ciertos trabajos que las mujeres no pueden hacer bien pero los hombres sí, y viceversa.
- c) Porque se piensa que las mujeres cesaran su interés por el trabajo en el momento en que comienzan una relación estable o tienen hijos.

d) Porque no hay trabajo para tanta gente y es mejor contratar hombres.

**14. La corresponsabilidad se trata de que:**

- a) Hombres y mujeres se apoyen mutuamente en las responsabilidades familiares o personales.
- b) Que los hombres se enfunden los guantes y aprendan a hacer las tareas del hogar.
- c) Que las empresas ayuden a sus trabajadores con medidas de conciliación.
- d) Que las empresas controlen electrónicamente las vidas de sus empleados para asegurar que cumplen con sus responsabilidades.

**15. “.....” consiste en las dificultades que surgen para una persona cuando dos aspectos de su vida interfieren el uno en el otro.**

- a) La corresponsabilidad.
- b) La conciliación.
- c) La reducción de jornada.
- d) El conflicto de roles.

ANEXO 3. Presentación realizada en el I.E.S. Mediterráneo.

Universidad Politécnica de Cartagena

TALLER:  
CONCILIACIÓN DE LA VIDA  
LABORAL Y PERSONAL

TRABAJO FIN DE GRADO  
Facultad de Ciencias de la Empresa – Universidad Politécnica de Cartagena  
Yelza Hernández García

¿QUÉ ES LO MÁS IMPORTANTE EN TU VIDA?

¿QUÉ ES CONCILIACIÓN?

¿Qué es conciliación?

VIDA TRABAJO

Que personas con responsabilidades personales y/o familiares ejerzan su derecho a trabajar sin ser objeto de discriminación y sin conflicto entre dichas responsabilidades.

Organización Internacional del Trabajo



### El conflicto de roles

### Problemas vida laboral y personal

**VIDA PERSONAL**

**VIDA LABORAL**

### Problemas vida laboral y personal

**VIDA PERSONAL**

- Hijos/as
- Familiares dependientes
- Tareas domésticas
- Tiempo libre
- Ocio

**VIDA LABORAL**

### Problemas vida laboral y personal

**VIDA PERSONAL**

- Hijos/as
- Familiares dependientes
- Tareas domésticas
- Tiempo libre
- Ocio

**VIDA LABORAL**

- Deseo de superación
- Remuneración
- Responsabilidades
- Compromiso
- Privacidad
- Dedicación total

### ¿Quién sufre el conflicto?

Video: Si quieres, puedes

Video: Corresponsabilidad (mujeres)

<p>¿Cómo se puede mejorar la conciliación?</p>   <p><b>Video: Conciliación Empresas</b></p>	<p>¿Cómo se puede mejorar la conciliación?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Horarios flexibles</li> </ul>  <p><b>Video: Conciliación Empresas</b></p>
<p>¿Cómo se puede mejorar la conciliación?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Horarios flexibles</li> <li>-Teletrabajo</li> </ul>  <p><b>Video: Conciliación Empresas</b></p>	<p>¿Cómo se puede mejorar la conciliación?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Horarios flexibles</li> <li>-Teletrabajo</li> <li>-Reducción de jornada</li> </ul>  <p><b>Video: Conciliación Empresas</b></p>
<p>¿Cómo se puede mejorar la conciliación?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Horarios flexibles</li> <li>-Teletrabajo</li> <li>-Reducción de jornada</li> <li>-Baja maternal o paternal</li> </ul>  <p><b>Video: Conciliación Empresas</b></p>	<p>¿Cómo se puede mejorar la conciliación?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Horarios flexibles</li> <li>-Teletrabajo</li> <li>-Reducción de jornada</li> <li>-Baja maternal o paternal</li> <li>-Excedencias</li> </ul>  <p><b>Video: Conciliación Empresas</b></p>

¿Cómo se puede mejorar la conciliación?

- Horarios flexibles
- Teletrabajo
- Reducción de jornada
- Baja maternal o paternal
- Excedencias
- Guarderías



**Video:**  
**Conciliación**  
**Empresas**

¿Cómo se puede mejorar la conciliación?

- Horarios flexibles
- Teletrabajo
- Reducción de jornada
- Baja maternal o paternal
- Excedencias
- Guarderías
- Formación



**Video:**  
**Conciliación**  
**Empresas**

¿Cómo se puede mejorar la conciliación?

- Horarios flexibles
- Teletrabajo
- Reducción de jornada
- Baja maternal o paternal
- Excedencias
- Guarderías
- Formación
- Cheques servicio



**Video:**  
**Conciliación**  
**Empresas**

¿Cómo se puede mejorar la conciliación?

- Horarios flexibles
- Teletrabajo
- Reducción de jornada
- Baja maternal o paternal
- Excedencias
- Guarderías
- Formación
- Cheques servicio
- Programas de Asistencia a Empleados
- .....



**Video:**  
**Conciliación**  
**Empresas**



Universidad  
Politécnica  
de Cartagena

¡Gracias por  
vuestra  
atención!

## PREGUNTAS DEL JUEGO

**1. ¿Cuál es una buena forma de combinar el tiempo entre necesidades personales y laborales?**

- e) Inventar la máquina del tiempo.
- f) La reducción de jornada.
- g) Ausentarse del trabajo.
- h) Que mi marido deje el trabajo y se dedique al hogar.

**2. Cuáles de las siguientes corresponden a medidas de conciliación:**

- e) Cheques servicio, reducciones de jornada y horarios flexibles.
- f) Horarios flexibles, teletrabajo y abandono del trabajo.
- g) Distribución adecuada de las tareas, absentismo laboral y reducciones de jornada.
- h) Excedencias, bajas por paternidad y hacer horas extras.

**3. ¿Qué opciones ofrecerá una empresa a un trabajador que acaba de tener un hijo de poder combinar su nueva situación con su trabajo?**

- e) Cheques servicio, baja por paternidad, excedencias.
- f) Asegurarse de tener padre o madre (los abuelos) que cuide del niño mientras él y su pareja trabajan.
- g) Dejar el trabajo y dedicarse a la familia al 100%.
- h) Olvidarse de su nueva situación y dedicarse al trabajo porque es lo que se espera de él.

**4. La “conciliación” se puede aplicar a:**

- e) Los niños que cuidan de sus padres y van al colegio.
- f) Hombres.
- g) Mujeres.
- h) Ambos, hombres y mujeres, aunque las mujeres suelen sufrir la falta de conciliación en mayor medida.

**5. ¿Qué consecuencias ha tenido para las personas que en las empresas no se disponga de medidas de conciliación?**

- e) El divorcio
- f) Abandono del trabajo, falta de tiempo para dedicarse a otras actividades y dificultades para desarrollar una carrera profesional.

g) No ha tenido consecuencias, la conciliación es una excusa para trabajar menos.

h) Los jefes siempre son los malos; no es sorpresa que no se preocupen por los trabajadores.

**6. ¿Qué elemento requiere la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres?**

e) Cambio de mentalidad e implicación directa de los hombres.

f) Que las mujeres se dediquen solo al ámbito familiar.

g) Que las mujeres se repartan su vida laboral y familiar mientras los hombres siguen apostando por su carrera y no en su familia.

h) Ya existe suficiente igualdad.

**7. La corresponsabilidad se trata de que:**

e) Hombres y mujeres se apoyen mutuamente en las responsabilidades familiares o personales.

f) Que los hombres se enfunden los guantes y aprendan a hacer las tareas del hogar.

g) Que las empresas ayuden a sus trabajadores con medidas de conciliación.

h) Que las empresas controlen electrónicamente las vidas de sus empleados para asegurar que cumplen con sus responsabilidades.

**8. “.....” consiste en las dificultades que surgen para una persona cuando dos aspectos de su vida interfieren el uno en el otro.**

e) La corresponsabilidad.

f) La conciliación.

g) La reducción de jornada.

h) El conflicto de roles.

*REFERENCIAS  
BIBLIOGRÁFICAS*

## **Bibliografía especializada**

**ABRIL, P. y ROMERO, A. (2008):** Medidas para incorporar a los hombres en las políticas de conciliación. *Sociología del trabajo*, vol. 64, p. 41-65.

**ALBERDI, I. (1999):** La nueva familia española. Madrid: Taurus.

**ARRIAGADA, I. (2005):** Los límites del uso del tiempo: Dificultades para las políticas de conciliación, familia y trabajo. En: Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales-LC/L. 2373-P-2005-p. 131-148.

**ASTELARRA, J. (2005):** Políticas conciliatorias: conceptualización y tendencias. *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público*, GTZ/UNFPA, México.

**BARBERÁ HEREDIA, E.; SARRIÓ CATALÁ, M. y RAMOS LÓPEZ, A. (2000):** Mujeres y estilos de dirección: el valor de la diversidad. *Psychosocial Intervention*, vol. 9, no 1.

**BELLIDO, M. (2000):** Políticas empresariales de conciliación vida familiar y laboral: buenas prácticas. *Formación y acreditación en consultoría para la igualdad de mujeres y hombres*, p. 1-31.

**BENITO OSORIO, D. (2010):** La conciliación de la vida familiar y laboral: un reto acuciante en la gestión empresarial. *Estudios gerenciales*, vol. 26, no 115, p. 65-78.

**BIEDMA FERRER, J.M. y MEDINA GARRIDO, J.A. (2014):** Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo. *Intangible Capital*, vol. 10, no 3.

**CABELLO, E. (2009):** Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia y su incidencia en el ámbito de la Administración local. *Economistas*, vol. 27, no 122, p. 77-83.

**CEGARRA-LEIVA, D.; SÁNCHEZ-VIDAL, M.E. y CEGARRA-NAVARRO, J.G. (2012):** Understanding the link between work life balance practices and organisational outcomes in SMEs: The mediating effect of a supportive culture. *Personnel Review*, vol. 41, no 3, p. 359-379.

**CEGARRA-LEIVA, D.; SÁNCHEZ-VIDAL, M.E. y CEGARRA-NAVARRO, J.G. (2012):** Work life balance and the retention of managers in Spanish SMEs. *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 23, no 1, p. 91-108.

**CEGARRA-LEIVA, D.; SÁNCHEZ-VIDAL, M.E. y CEGARRA-NAVARRO, J.G. (2011):** ¿Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en la empresa? *Universia Business Review*, no 29.

**CHO, E. y ALLEN, T. (2011):** Relationship between work interference with family and parent-child interactive behaviour: Can guilt help?, *Journal of Vocational Behaviour*, vol. 80, núm. 2, págs. 276-287.

**DEL CAMPO, S. y RODRÍGUEZ-BRIOSO, M.M. (2002):** La gran transformación de la familia española durante la segunda mitad del siglo XX. *Reis*, p. 103-165.

**DRUCKER, P.F. (2000):** La productividad del trabajador del conocimiento: máximo desafío. *Harvard Deusto Business Review*, no 98, p. 4-16.

**ESPINOSA TORRES, P. (2009):** "Conciliación vida-trabajo: compromiso de la Política para la Igualdad Laboral en México", *Commission on the Status of Women, Fifty-third session, New York, 2-13 March*.

**FELSTEAD, A. ET AL. (2002):** Opportunities to work at home in the context of work-life balance. *Human resource management journal*, vol. 12, no 1, p. 54-76.

**FERNÁNDEZ, M.C. (2014):** La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. *Lanharremanak: Revista de relaciones laborales*, no 30, p. 163-198.

**GUIRAO MIRÓN, C. (2010):** La construcción social del problema de la conciliación vida familiar y laboral en España, 1999-2009. *Universidad de Alicante*.

**HALRYNJO, S. (2009):** Men's work-life conflict: career, care and self-realization: patterns of privileges and dilemmas. *Gender, Work & Organization*, vol. 16, no 1, p. 98-125.

**KERR, J. L. (2004):** The limits of organizational democracy. *The Academy of Management Executive*, vol. 18, no 3, p. 81-95.

**LEGAZPE, N. (2015):** Mujer, trabajo y familia en España. *El trimestre económico*, vol. 82, no 328, p. 873-896.

**LU, L. ET AL. (2005):** Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. Cuadernos de Relaciones Laborales, vol. 23, núm. 1, págs. 35-71.

**LUBLIN, J. S. y POTTER, K. (2016):** Earning it: Hard-won Lessons from Trailblazing Women at the Top of the Business World. Harper Collins.

**MEIL LANDWERLIN, G. ET AL. (2008)** Las grandes empresas y la conciliación de la vida laboral y personal en España. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

**MOEN, P.; KELLY, E. y HUANG, R. (2008):** Fit inside the work family black box: An ecology of the life course, cycles of control reframing. Journal of Occupational and Organizational Psychology, vol. 81, no 3, p. 411-433.

**PACHECO ALMARZA, J.A. ET AL. (2015):** Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: Evolución del empleo a tiempo parcial a raíz del Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre.

**PÉREZ SÁNCHEZ, C. y GÁLVEZ MOZO, A.M. (2009):** Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social, no 15.

**POELMANS, S. ET AL. (1999):** Exploratory study of managerial stress in Spain, An. IESE Business School.

**RIVERO, A. ET AL. (2005):** Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas. Madrid: Instituto de la Mujer.

### **Convenios y leyes**

**Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, ONU 2009.**

**Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Ministerio de Igualdad. Fundación Mujeres (2010).**

**Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Ministerio de Igualdad. Fundación Mujeres (2010).**

**Convenio numero 156 de la Organización Internacional del Trabajo** sobre la igualdad de oportunidades de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, adoptado en Ginebra el 23 de Junio de 1981 (BOE, 1985).

**Convenio sobre la discriminación** (empleo y ocupación), 1958 (num.111) Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

**DE ESPAÑA, G. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 2007, vol. 71, p. 12611-12645.

**DE ESPAÑA, J. C. I. R. (1999). 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), 38934-38942.

**DEL ESTADO, B. O. (1995). Ley 31/1995, de 8 de noviembre**, de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, 1995, vol. 10, p. 32590-32611.

**Directivas de la Unión Europea** (Directivas del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre, y 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio)

**Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 29 de marzo de 1995, 75: 9654-9688.

**Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre**, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 21 de diciembre de 2013, 305:103148-103162.

**Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero**, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Boletín Oficial del Estado, 11 de febrero de 2012, 36: 12483-12546

### Páginas web

#### **Boletín Oficial del Estado**

(<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-21568>)

#### **Eurostat**

(<http://ec.europa.eu/eurostat>)

#### **Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades**

(<http://www.inmujer.gob.es/>)

#### **Instituto Nacional de Estadística**

(<http://www.ine.es/>)

### **Ministerio de Empleo y Seguridad Social**

(<http://www.empleo.gob.es/index.htm>)

### **Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Prestación por maternidad.**

([http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Masinformacion/TramitesyGestiones/PrestaciondeMaterni43344/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Masinformacion/TramitesyGestiones/PrestaciondeMaterni43344/index.htm))

### **Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Prestación por paternidad.**

([http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Masinformacion/TramitesyGestiones/PrestaciondePaterni51457/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Masinformacion/TramitesyGestiones/PrestaciondePaterni51457/index.htm))

### **Noticias Jurídicas. Baja por paternidad**

([http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Anterior/r1-19-2009.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Anterior/r1-19-2009.html))

### **Oficina Europea de Estadística**

(<http://ec.europa.eu/eurostat>)

### **Organización de las Naciones Unidas**

(<http://www.un.org/es/index.html>)

### **Real Academia Española**

(<http://www.rae.es/>)