



EL MARCO INSTITUCIONAL DE LA CONCILIACIÓN LABORAL Y PERSONAL. UN ANÁLISIS GEOGRÁFICO.

AUTOR: Daniel González Cáceres

DIRECTORA: María Eugenia Sánchez Vidal

TITULACIÓN: Grado en Administración y Dirección de Empresas

CURSO: 2015/2016



FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA
EMPRESA

UPCT

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	1
1.1. OBJETIVOS.....	1
2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	2
2.1. MARCO TEÓRICO: LA TEORÍA DE ROLES.....	2
2.2. DEFINICIONES Y CONCEPTO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL....	3
3. PARTE EMPÍRICA	5
3.1. SELECCIÓN DE VARIABLES	5
3.2. CONCILIACIÓN EN ESPAÑA.....	6
3.2.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS.....	6
3.2.2. SITUACIÓN ACTUAL	8
3.2.3. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.....	10
3.2.4. PROYECTO DE NUEVAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.....	12
3.3. CONCILIACIÓN SUECIA.....	13
3.3.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS.....	13
3.3.2. SITUACIÓN ACTUAL	14
3.3.3. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.....	15
3.4. CONCILIACIÓN EN JAPÓN.....	17
3.4.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS.....	17
3.4.2. SITUACIÓN ACTUAL	18
3.4.3. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.....	19
3.5. CONCILIACIÓN ESTADOS UNIDOS	20
3.5.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS.....	20
3.5.2. SITUACIÓN ACTUAL	21
3.5.3. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.....	22
3.6. ESTUDIO COMPARATIVO.....	23
3.6.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS.....	24
3.6.2. DATOS DE LA OCDE.....	26
3.6.2.1. Informe conciliación.....	26
3.6.2.2. Datos sobre uso del tiempo.....	28
3.6.2.3. Datos sobre gasto público destinado a prestaciones familiares	30
3.6.3. DATOS DEL GLOBAL GENDER GAP INDEX.....	31
3.6.4. ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE EL ÍNDICE DE DESIGUALDAD Y EL GASTO DESTINADO A CONCILIACIÓN	32
4. CONCLUSIONES	33
5. FUTURAS INVESTIGACIONES	34
6. BIBLIOGRAFÍA	35

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 1 Medidas de conciliación España	12
Tabla 2 Medidas de conciliación Suecia	17
Tabla 3 Medidas de conciliación Japón	20
Tabla 4 Medidas de conciliación EEUU.....	23
Tabla 5 Comparativa medidas de conciliación	23
Tabla 6 Evolución de la participación femenina en el mercado laboral.....	25
Tabla 7 Comparativa de uso del tiempo	29
Tabla 8 Porcentaje de gasto público destinado a familias	30
Tabla 9 Índice de desigualdad	31

RESUMEN

Este Trabajo Fin de Grado tiene como fin el análisis del papel de los estados en la conciliación de la vida personal y laboral. Para ello se han escogido cuatro países: España, Suecia, Japón y Estados Unidos, en los que se analizarán los precedentes históricos y las medidas impulsadas por cada uno de ellos en la actualidad. De forma añadida se ofrece un análisis comparativo de la situación actual de la conciliación en cada país para así determinar el efecto que tienen esas medidas en el nivel de conciliación.

ABSTRACT

The goal of this Final Degree Project is to analyze the role of the Public Administrations in work-life balance (WLB). To this purpose four countries will be analyzed: Spain, Sweden, Japan and United States, in which the historical background and present measures will be studied. In addition, there will be a comparative analysis of the current situation of WLB in each country to determine the effect of those measures in the work-life balance level.

1. Introducción

La conciliación de la vida laboral y personal es una cuestión eminentemente individual puesto que para su realización requiere un estudio pormenorizado de cada caso para así atender a las circunstancias únicas que rodean la vida de cada individuo. Es por tanto una materia que a priori ha de ser considerada atendiendo a las decisiones de los agentes participantes en el conflicto: las empresas y los trabajadores.

Sin embargo, no es cuestión baladí analizar el marco institucional en el que se desarrolla, esto es, estudiar desde un punto de vista general las variables que afectan al tema que nos ocupa, añadiendo así a un tercer agente, las instituciones públicas, cuya función principal radica en establecer un marco de mínimos para las medidas de conciliación.

Es precisamente el objeto de este estudio analizar las decisiones llevadas a cabo por las instituciones públicas en materia de conciliación de la vida laboral y personal, utilizando el análisis comparativo geográfico como metodología para obtener resultados; concretamente se analizarán cuatro países: España, Suecia, Japón y Estados Unidos.

El trabajo está estructurado en tres partes principales: una primera parte introductoria, donde por un lado se analizará la evolución de las principales teorías de conciliación, y por otro lado los conceptos básicos relacionados; una segunda parte donde se propondrán las variables a estudiar y se expondrán los datos obtenidos y una tercera parte donde se expondrán las conclusiones.

1.1. Objetivos

El objetivo principal es entender el papel que juegan las instituciones públicas en lo referente a la conciliación en cada país.

2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1. MARCO TEÓRICO: LA TEORÍA DE ROLES

Las primeras teorías de conciliación se basaron en el estudio de mujeres con roles múltiples, siendo precisamente la teoría de roles la considerada como base para estudio de la conciliación de la vida laboral y personal (Rantanen J. et al., 2011). Esta teoría defiende que los dos roles a desarrollar son los siguientes: el rol laboral en el cual la persona se desarrolla profesionalmente y le supone dedicar unas horas de tiempo al día al trabajo y el rol personal en que el individuo debe dedicar tiempo y esfuerzo a su esfera personal (familia, cuidado de dependientes, cuidado del hogar, compras, reparaciones, deporte, ocio, etc.).

Siempre partiendo de la base de la teoría de roles, multitud de investigadores desarrollaron estudios con el objetivo de medir el nivel de conciliación; Barnett y Baruch (1986) analizaron cada uno de los roles llevados a cabo por las mujeres sometidas al estudio, determinando que el nivel de conflicto (indicador del nivel de conciliación) dependía de si la contraprestación obtenida superaba o no las cargas emocionales inherentes a un determinado rol. Posteriormente Tiedje et al. (1990) ampliaron la literatura determinando que existían dos hipótesis: conflicto (los roles múltiples generan conflicto ya que no se puede hacer frente a todos ellos) y mejora (los roles múltiples generan crecimiento personal que puede ser utilizado para mejorar el rendimiento en la realización de esos roles), concluyendo que independientemente de la dimensión de mejora, las mujeres con elevados niveles de conflicto presentaban menores niveles de satisfacción. Otro estudio a destacar es el realizado por Marks y MacDermid (1996), donde se añadió la esfera afectiva a la ecuación, determinando que aquellas personas con predisposición positiva a la realización de roles múltiples presentaban tendencia a actuar con el mismo esfuerzo en cada rol.

La tendencia actual de los estudios de medición del nivel conciliación se puede dividir en dos grandes enfoques (Rantanen J. et al., 2011): el enfoque de componentes, en el que la conciliación se mide analizando cada factor individual a estudiar, y el enfoque de valoración general, en el que se determina el nivel de conflicto desde cuestiones generales que no concretan factor alguno.

2.2. DEFINICIONES Y CONCEPTO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL.

Con carácter previo a la exposición de definiciones es necesario aclarar que a lo largo de todo el trabajo se utilizará el concepto de “conciliación de la vida personal y laboral” en vez de “conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, ya que su alcance no sólo se limita a los individuos que hayan formado una familia, sino a todos los individuos. Sin embargo no se puede obviar el hecho de que fue precisamente la esfera familiar la que causó el nacimiento de la necesidad de conciliar, como se explicará en secciones posteriores.

En primer lugar, el diccionario oficial de la lengua española da una definición de conciliación:

“Hacer compatibles dos o más cosas. Conciliar la vida laboral y la vida familiar”

De la definición anterior se desprende la disputa existente entre el desarrollo de la vida personal y de la vida profesional, por lo que surge la necesidad de armonizar (conciliar) ambas.

Sin embargo algunas instituciones públicas españolas han propuesto una serie de definiciones más concretas, como es el caso del Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco citando palabras del Plan Óptima:

“ La participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes”.

De la definición anterior se incluyen una serie de conceptos de los que no se ha hablado hasta ahora:

- Igualdad: Para que la conciliación pueda ser denominada como tal ha de venir acompañada de igualdad entre mujeres y hombres, superando así los roles tradicionales asignados a cada género.
- Plan integral: Son muchos y muy distintos los factores que afectan a la conciliación; hay que detectarlos y mejorarlos individualmente.
- Atención a la dependencia: En el grupo de personas dependientes no se incluyen únicamente los hijos, sino que cabe incluir también a los ascendientes con necesidades de atención.

Dejando de lado las definiciones existen multitud de estudios que analizan la conciliación desde perspectivas muy variadas, entre las que quiero destacar aquellos en los que se destacan su importancia y su modernización:

En palabras de Grzywacz y Carlson (2008) la conciliación se sitúa en el núcleo de la gestión recursos humanos, ya que evidenciaron que podría ser una herramienta esencial para la promoción de la efectividad tanto a nivel individual como a nivel organizacional.

Entre los autores también se destaca el aumento de la importancia de la conciliación con el cambio de actitud de la fuerza laboral a partir de la llegada de las generaciones X e Y, que ejercen presión sobre el empresario para obtener opciones novedosas y flexibles para dar a los trabajadores un mayor control sobre la gestión de la vida personal y el trabajo (Klun, 2008).

Para finalizar este apartado a continuación se detallan los actores que intervienen en la conciliación de la vida laboral y personal:

- Las familias, a través del reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y familiares.
- Las empresas, implementando medidas de conciliación entre sus trabajadores.
- Los trabajadores y trabajadoras, conciliando de una forma responsable.
- Sindicatos, impulsando medidas relacionadas con la conciliación en la negociación colectiva.
- Las Administraciones Públicas, diseñando políticas públicas que sirvan de base para lograr la conciliación. Es precisamente la actuación de este último actor la que se analizará en este trabajo.

3. PARTE EMPÍRICA.

3.1. SELECCIÓN DE VARIABLES

Partiendo del estudio Better Life Index realizado por la OCDE, dos variables importantes para analizar la conciliación en diferentes países son el tiempo (medido en horas promedio) dedicado al ocio y al cuidado personal, donde se incluye la alimentación y el sueño y el porcentaje de empleados que trabajan jornadas muy largas (más de 50 horas a la semana en promedio).

Aunque las variables anteriores pueden ser buenos indicadores del nivel de conciliación en un determinado país, no explican en su totalidad el fenómeno, puesto que no tienen en cuenta el resto de cuestiones que se han explicado en la primera parte de este trabajo, variables que sí que se tendrán en cuenta en el análisis:

- Igualdad entre mujeres y hombres: esta variable es importante ya que como se indicaba no puede existir conciliación real sin igualdad. Para la obtención de estos datos se acudirá al *Global Gender Gap Report, 2015* publicado por el Foro Económico Mundial.
- Políticas sociales específicas aplicadas por cada país analizado.
- Permiso por paternidad en los diferentes países.

3.2. CONCILIACIÓN EN ESPAÑA

3.2.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

La conciliación laboral y personal no siempre ha sido objeto de preocupación en España, ya que no es hasta a partir de los años 80 cuando la mujer empieza a incorporarse masivamente al mercado laboral (OCDE, 2015), siendo hasta entonces la figura encargada de la atención de familiares y de tareas del hogar.

Lo anterior puede ser también visto desde otro punto de vista útil para este trabajo, y es que de lo anterior no se puede deducir un caso grave de falta de conciliación, sino un caso grave de desigualdad, o dicho de otro modo, la conciliación que existiese era soportada mayoritariamente por el nivel de desigualdad, más que por medidas concretas de apoyo a la conciliación.

De hecho, no fue hasta el año 1999 cuando se promulgó la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, con el objetivo primordial de añadir al Estatuto de los Trabajadores una serie de derechos que se mantienen hasta el día de hoy.

Tales derechos surgieron, como indica la exposición de motivos de la citada norma jurídica, a partir de la incorporación masiva de la mujer en el mercado laboral, lo que ha provocado, y provoca, un marcado acento protector hacia la figura femenina que se puede observar analizando los ya renombrados derechos:

- Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento → se omite el término paternidad, lo que da a entender que la intención del legislador es que la mujer pueda seguir atendiendo a las necesidades que se veía obligada a atender antes de los años 60.
- Permiso por maternidad → se observa la misma deficiencia que la explicada en el punto anterior; en la redacción de la norma no aparece en ningún lugar mención alguna al permiso por paternidad.

Aunque los permisos anteriores sean los más llamativos en cuanto a su redacción, podemos observar otras fuentes de desigualdad en otras normas jurídicas. De acuerdo a información obtenida de la Seguridad Social, los trabajadores en situación de paternidad tienen derecho a una prestación de 15 días, frente a las 16 semanas que se le concede a la mujer trabajadora en situación de maternidad. En este caso también se puede observar una clara intención del legislador de que sea la mujer la principal encargada de la atención de las necesidades familiares.

Como solución al problema de la desigualdad de género en el acceso a un puesto de trabajo en las mismas condiciones, se redactó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como el Real Decreto que la desarrolla, con el objetivo de obligar a las empresas a instaurar medidas en pro de la igualdad dentro de sus plantillas. Sin embargo, esta ley no obliga a realizar planes de igualdad a las empresas con menos de 250 trabajadores, lo que significa que únicamente obliga al 0,16% de empresas (INE, 2016).

Dejando de lado aspectos jurídicos, otro tema a destacar que tiene una enorme importancia en la conciliación en España es el huso horario que actualmente corresponde al país. Fue en marzo de 1940 cuando en el BOE se publicaba la decisión de adelantar una hora el horario oficial de la península buscando igualarse a otros países europeos. Dejando de lado las consideraciones que se pueda tener con respecto a este cambio, lo que pertenece a la historia es que

el cambio de huso horario se realizó por una decisión política, en vez de basarse en un estudio pormenorizado del que se conociera las bondades del citado cambio en la sociedad española. De hecho, si nos fijamos en el mapa de husos horarios se puede apreciar claramente que el español es diferente al huso horario portugués o inglés, cuando debería ser el mismo.

Al respecto hay estudios que consideran que un ajuste del huso horario para que este se ajuste al natural tendría repercusiones tanto en la productividad de las empresas, a través de un mayor rendimiento de los empleados y de la disminución del absentismo y de la rotación, como en la de los trabajadores, a través de un aumento de la satisfacción y mejora del clima laboral. (Departamento de Empleo y Asuntos Sociales – Gobierno Vasco, 2010)

3.2.2. SITUACIÓN ACTUAL.

A la fecha de la realización de este trabajo España se encuentra sumergida en un período electoral inusitado, donde la aparición de nuevos partidos ha obligado a los antiguos, y nuevos, a redactar nuevas promesas electorales sobre temas que hasta ahora no habían sido de consideración por los políticos españoles. Entre estos nuevos temas destaca la conciliación laboral y personal, asunto del que todos los partidos con una representación moderada han detallado una serie de medidas, entre las que gana importancia el cambio en el permiso por paternidad, de manera que se acerque, al menos, a la media europea.

Otro asunto a tratar es la jornada laboral en España. No es extraño para los ojos de nadie haber visto publicado en multitud de medios de comunicación, de revistas especializadas, incluso en universidades, que el mercado laboral español está pidiendo a gritos medidas de flexibilidad laboral para facilitar la contratación y la incorporación al mundo laboral del máximo de personas posible.

Actualmente la jornada laboral en España viene establecida reglamentariamente por el Estatuto de los Trabajadores, siendo el máximo de 40 horas a la semana de promedio anual. La jornada diaria más habitual es la de 8 horas diarias, aunque normativamente se permiten jornadas de un máximo de 9 horas diarias. Como se aprecia en la regulación, esta no es de por sí estricta en cuanto a la armonización de jornadas entre diferentes empresas, sino que deja abierto un amplio abanico de posibilidades de horarios, siempre y cuando se respeten los límites máximos.

Es por tanto este un problema más de la relación entre la empresa y trabajador que de la Administración per se, problema que radica principalmente en el término presentismo, que se define como el tiempo dedicado a asuntos no relacionados con el trabajo cuando el trabajador está en horario laboral. De acuerdo a la *II Encuesta Adecco sobre Presentismo Laboral en España*, el presentismo laboral es una práctica que afecta al 46% de las empresas españolas. La conclusión principal del estudio es que las empresas que no ofrecen medidas de flexibilidad horaria obligan a los trabajadores a ampliar su jornada de trabajo para compensar las ausencias por presentismo, lo que provoca que un 37% de las ausencias no se recuperen.

Continuando con la flexibilidad horaria, otro problema a destacar es la existencia de la jornada partida. Según los datos del INE (2014) y del informe "Distribución flexible del tiempo de trabajo: horarios y turnos" (2015), en 2011 el 60,20% de los hombres y el 39,80% de las mujeres tenían jornada partida. De hecho España presenta una clara desventaja competitiva con sus compañeros europeos (Comisión Europea, 2009) en cuanto es uno de los países que ofrecen menos soluciones de flexibilidad horaria.

Volviendo al tema de la igualdad, España se sitúa en el puesto 25 de 145 países estudiados por el informe *The Global Gender Gap Report 2015*. Aunque esta situación es sensiblemente mejor a la experimentada antes de los años 80, sigue viva la intención de que sean las mujeres las encargadas de las necesidades familiares, hecho impulsado por la legislación española. Un dato llamativo es el ofrecido por un estudio realizado por el Instituto de la Mujer en

2014, donde se observó que del total de excedencias por cuidado de hijos únicamente el 6% fueron solicitadas por hombres.

Actualmente las empresas siguen cumpliendo con la elaboración de planes de igualdad para cumplir con lo establecido en la Ley de Igualdad de 2007.

3.2.3. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Con la aparición de la legislación sobre igualdad, los instrumentos de conciliación de la vida personal familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras pasan a tener consideración de derechos. Estos son:

1. Permiso de maternidad: este permiso tiene una duración de 16 semanas sin interrupción y son ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. Exceptuando las seis primeras semanas después del parto, que son obligatorias para la madre, las 10 restantes se pueden distribuir entre ambos progenitores, siendo posible el disfrute de esas semanas por separado o de forma conjunta.
2. Permiso de paternidad: la ley de igualdad reconoce por primera vez al permiso por paternidad un carácter independiente al de la madre. Su duración es de 13 días, que se suman a los dos días de permiso por nacimiento de hijo, duración que ha de ser ampliada hasta 4 semanas de acuerdo a la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, aunque el Gobierno ha aplazado esta medida hasta el 1 de enero de 2017, a pesar de que se esperaba su implantación el 1 de enero de 2016. Actualmente varios partidos políticos que optan a gobernar España han propuesto la ampliación del permiso de paternidad, como herramienta clave para promover la igualdad de género.
3. Permiso de lactancia: este permiso puede ser ejercido por cualquiera de los progenitores, aunque sólo por uno de ellos. Consiste en una hora diaria de ausencia al trabajo (divisible en dos fracciones) hasta que el

- menor cumpla 9 meses. Este derecho puede sustituirse por una reducción de jornada de media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas si así lo establece el convenio colectivo aplicable.
4. Reducción de jornada para cuidado de hijos menores de 12 años o a personas con discapacidad: los trabajadores en alguna de estas circunstancias tendrán derecho a una reducción de jornada equivalente a la reducción del salario. Al igual que en el caso anterior, este derecho puede ser ejercitado por cualquiera de los progenitores, pero si ambos trabajan en la misma empresa, por convenio colectivo o acuerdo con el empresario, podría limitarse este derecho a uno de los progenitores.
 5. Excedencia por cuidados a menores y familiares: aplicable en casos de hijos menores de 3 años o familiares dependientes. Tendrá una duración máxima de 3 años. Durante el primer año se mantiene el derecho al mismo puesto de trabajo, mientras que los dos años siguientes se mantiene el derecho a la reincorporación a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Como cualquier otra excedencia no es retribuida, por lo que no es fácil ejercitar este derecho para familias con un poder adquisitivo bajo.
 6. Flexibilidad de jornada para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal y laboral: para ejercer este derecho habrá que estar a lo dispuesto en lo establecido por la negociación colectiva o por acuerdo con el empresario.
 7. Permisos para exámenes prenatales y preparación al parto y permiso por riesgo durante el embarazo. Los primeros tienen una duración del tiempo indispensable para su realización, mientras que el segundo tiene una duración que va desde la declaración del riesgo durante el embarazo hasta el momento del parto.

En la siguiente tabla se relacionan de manera resumida las medidas de conciliación impulsadas por la Administración existentes en la actualidad en España:

Tabla 1 Medidas de conciliación España

MEDIDA	DURACIÓN	SEXO AL QUE SE DIRIGE
Vacaciones	30 días	Ambos
Permiso de maternidad	16 semanas	Mujer
Permiso de paternidad	15 días, que se ampliarán a 4 semanas en 2017	Hombre
Permiso de lactancia	1 hora diaria hasta que el menor cumpla 9 meses	Ambos, aunque sólo uno puede disfrutarlo cuando ambos progenitores trabajen
Reducción de jornada por cuidado de hijo	Reducción en horario y salario como máximo hasta que el menor cumpla 12 años	Ambos, aunque sólo uno cuando son trabajadores de la misma empresa y esta así lo decide
Excedencia por cuidado de hijos	Hasta que el menor cumpla 3 años	Ambos
Flexibilidad de tiempo trabajo para cuidado de hijos	Limitada a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo con el empresario	Ambos
Permisos para exámenes prenatales y preparación al parto o riesgo durante el embarazo.	El tiempo indispensable para la realización exámenes y preparación al parto. Tiempo entre la declaración de riesgo durante el embarazo y el parto	Mujer

Elaboración propia a partir de distintas fuentes.

3.2.4. PROYECTO DE NUEVAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

A continuación expondré lo que a día 28/08/2016 se ha publicado en los medios de comunicación: el plan de investidura en el contexto de la formación del nuevo Gobierno, que contempla la creación de la Ley Integral de Apoyo a las Familias. Dentro de esta ley se incluirían entre otras las siguientes medidas:

- Ampliación progresiva de la duración del permiso por paternidad a razón de 4 semanas dentro de un año y otras 4 semanas el segundo año, con el objetivo de igualarlo con el permiso por maternidad.

- Apertura del diálogo para alcanzar en los tres primeros meses de gobierno un Pacto Nacional para la Conciliación Laboral y la Racionalización de Horarios, con el objetivo de lograr una jornada laboral más compacta y flexible y para recuperar el huso horario que le correspondía a España antes del cambio en 1940. Concretamente en lo que respecta a la racionalización de horarios se exponen las siguientes medidas:
 - Finalización de la jornada laboral con carácter general a las 18:00.
 - Implementar fórmulas de teletrabajo, cuando el sector laboral lo permita, para su utilización al menos 1 día por semana.
 - Reconocimiento por ley de la posibilidad de acumular la reducción de jornada y también la facultad de disponer de un número determinado de días de vacaciones como bolsa de horas para asuntos propios.

3.3. *CONCILIACIÓN SUECIA*

3.3.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Algo en lo que muchos investigadores que estudian la conciliación personal y laboral están de acuerdo es que Suecia es un ejemplo a seguir. Esta realidad tiene una causa eminentemente histórica relacionada con movimientos feministas.

A pesar de que el gobierno sueco en el período entre 1920 y 1970 promocionaba la familia tradicional (el hombre debía ser el encargado de las obligaciones laborales y la mujer de las familiares), los citados movimientos feministas lograron, entre otros, que en 1939 el parlamento sueco redactara una ley que aseguraba el acceso al empleo de mujeres casadas, consiguiendo finalmente una ley de igualdad en el entorno laboral en 1970 (Revista Politikon, 2016). De hecho, en la serie histórica de la participación femenina en el mercado laboral, la cifra sueca siempre se ha posicionado en lo más alto de los rankings de igualdad de acuerdo a la OCDE (2016).

Otro motivo del “éxito sueco” es el papel del Gobierno en el cuidado de hijos y familiares. Durante las décadas posteriores a la finalización de la Segunda Guerra Mundial, Suecia experimentó un elevado crecimiento económico, crecimiento que en parte destinó a la creación de uno de los estados de bienestar más generosos del mundo. Incluso posteriormente con la crisis económica sueca de la década de los 90, y de la crisis económica mundial de 2008, muchas de las medidas siguieron intactas, como las ayudas para los gastos relacionados con el estudio, el cuidado de hijos y familiares dependientes, entre otros servicios sociales (Boston College Center for Work & Family, 2010)

3.3.2. SITUACIÓN ACTUAL

Como se ha comentado Suecia es uno de los países que mejor gestiona la conciliación de la vida laboral y personal, debido a que las medidas que se han aplicado han considerado la importancia de la igualdad de género y al espíritu del Gobierno de ser el encargado de cuidar a los miembros de la familia.

Además, es un país que se caracteriza por sus intentos de innovación en esta área. Tal y como publican diferentes medios de comunicación, en Suecia se realizó un *experimento* en una residencia de ancianos de Gothenburg en la que los trabajadores de su plantilla cambiaron su jornada laboral de 8 a 6 horas diarias, situación que obligó al Ayuntamiento de Gothenburg a contratar a 14 personas más. A pesar de este sobrecoste el Ayuntamiento confirmó que el experimento había sido un éxito, ya que se había reducido el estrés de los trabajadores y por tanto el estrés transmitido a los ancianos residentes, lo que compensaba el gasto del intenso flujo de bajas de la que adolecía su plantilla.

Suecia también se sitúa en un puesto admirable en el ranking de igualdad de género publicado en el informe *The Global Gap Gender Report, 2015*, estando concretamente situada en el puesto 4. Esta situación viene determinada por las medidas de conciliación desarrolladas, que buscan en su redacción que ambos géneros sean capaces de conciliar la vida familiar y la vida laboral. Esto se

puede observar, por ejemplo, en su permiso por paternidad; en Suecia el permiso parental es de un total de 480 días remunerados, de los cuáles 90 son reservados para el padre y 90 para la madre, y el resto de días son a compartir entre ambos progenitores. En 2014, de acuerdo a las estadísticas elaboradas por el gobierno sueco, los padres solicitaron el 25% del total del permiso parental.

En cuanto a la jornada su regulación se realiza de forma diferente, ya que es a los convenios colectivos donde hay que acudir debido a la importancia que tiene la negociación colectiva en este país. A pesar de que no hay una jornada laboral oficialmente establecida, la mayoría de convenios colectivos, de acuerdo a un informe elaborado por la embajada española en Suecia, establecen una jornada laboral como máximo de 40 horas semanales. Sin embargo la legislación sí que establece el tiempo de descanso nocturno, que será como mínimo entre las 00:00 y las 05:00 y el tiempo de descanso entre jornadas, que debe ser de al menos 11 horas consecutivas por cada período de 24 horas (Embajada española en Suecia, 2013).

3.3.3. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Según el propio gobierno sueco, los diferentes impuestos que han de pagar los ciudadanos son muy elevados, aunque lo justifica en parte con una serie de medidas que van específicamente dirigidas a proveer a sus ciudadanos de una sociedad implicada con la conciliación de la vida laboral y personal.

Las medidas que el gobierno sueco provee en referencia al cuidado de la familia son:

1. Para mujeres embarazadas con trabajos mayormente físicos se ofrece una ayuda especial que consiste en la reducción de la jornada laboral. Las trabajadoras pueden beneficiarse de esta reducción desde los 60 días de embarazo hasta que falten 11 días para la fecha prevista de parto. La remuneración de este permiso, soportada por la Seguridad Social sueca, es del 80% del salario.

2. El ya nombrado permiso parental consistente en un total de 480 días a partir del nacimiento o de la adopción del menor. Del total de días, 390 son remunerados al 80% del salario, y los 90 restantes a un salario establecido. Esta ayuda puede ser ejercida hasta que el menor cumpla los 8 años, además, es acumulable con otras ayudas concedidas en caso de varios hijos.
3. Aparte de los 480 días anteriores, los padres en Suecia tienen el derecho reconocido de reducción de hasta un 25% de la jornada hasta que el menor cumpla los 8 años, aunque en este caso el porcentaje reducido no es objeto de remuneración.
4. Ayuda por cuidado de hijos igualitario. Esta ayuda consiste en una reducción de impuestos de una duración máxima de 270 días y se obtiene cuando los progenitores se reparten equitativamente el permiso parental.
5. Prestación mensual para el cuidado de hijos. El Gobierno Sueco proporciona una ayuda mensual por cada hijo, que se incrementa por cada hijo y por el hecho de tener una cantidad elevada de hijos. Por ejemplo, una familia con 6 hijos recibiría 665,22€ al mes en concepto de acumulado por cada uno de los seis hijos, más 434,4€ por el hecho de ser una familia con 6 hijos. Esta ayuda se recibe hasta que el menor cumple los 16 años y la cifra indicada es la máxima por familia, no por cada progenitor.
6. Estancia en el domicilio en caso de enfermedad de hijo. Esta prestación consiste en un 80% del salario (aunque varía dependiendo del convenio colectivo). Esta ayuda tiene una duración máxima de 120 días por hijo, y puede ser disfrutada hasta que el menor cumpla 12 años, o 15 si se aporta un certificado médico que demuestre que el menor requiere atención parental. El número de días especificado es el máximo por hijo, no por progenitor.

Además de estas medidas específicas existen otras que van en la misma dirección pero no son estrictamente medidas de conciliación, como la educación gratuita incluso en etapa universitaria o atención sanitaria completa gratuita hasta los 20 años de edad. Aunque estas medidas no estén

directamente relacionadas con el asunto que nos ocupa, su existencia demuestra la cultura gubernamental del cuidado a la familia.

Las medidas anteriores quedan resumidas en la siguiente tabla:

Tabla 2 Medidas de conciliación Suecia

MEDIDA	DURACIÓN	SEXO AL QUE SE DIRIGE
Vacaciones	25 días laborales/año + días establecidos en el convenio colectivo	Ambos
Permiso parental	480 días en total de los que 90 son reservados para el padre y 90 para la madre. Además se ofrecen rebajas fiscales en caso de reparto igualitario del permiso.	Ambos
Reducción de jornada por cuidado de hijos	Hasta que el menor cumpla 8 años con una reducción máxima de jornada del 25%	Ambos
Prestación mensual cuidado de hijos	Hasta que el menor cumpla 16 años	Ambos (prestación familiar, no a cada progenitor).
Estancia en el domicilio para cuidado de hijos enfermos	Hasta que el menor cumpla 12 años	Ambos

Elaboración propia a partir de distintas fuentes

3.4. CONCILIACIÓN EN JAPÓN

3.4.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

En el caso japonés la preocupación por la conciliación de la vida personal y laboral comenzó debido a la baja tasa de fertilidad que se registró después de la II Guerra Mundial; mientras que en los países desarrollados la tasa de fertilidad rondaba de media 2,08, en Japón era de 1,57 en 1989, cifra que ya provenía de la década de los 70 donde se empezó a observar su declive (Hirokuni, I., 2014). La tasa de fertilidad japonesa viene determinada parcialmente por la cultura del *juku*, que es lo que conoceríamos en España

como academias, pero a un nivel mucho más generalizado hasta el punto que forma parte de la cultura nipona. Este coste “obligatorio” más la cultura laboral local ejerce presión sobre los jóvenes, que posponen el matrimonio, retrasan la paternidad y usualmente tienen menos hijos de los deseados (OCDE, 2016)

Visto el problema el gobierno japonés acudió a estadísticas oficiales que dieron como resultado que el problema provenía de una tendencia de la sociedad a matrimonios “tardíos” y una tasa de fertilidad que venía disminuyendo entre las parejas estables. Además se determinó que lo anterior venía causado por un aumento de la proporción de mujeres estudiando estudios superiores, por una tasa moderada de participación femenina en el mercado laboral y por la percepción de una mayor dificultad para conciliar el cuidado de hijos con el trabajo.

A consecuencia de lo anterior se desarrollaron dos nuevas leyes en 1999 sobre el cuidado de los hijos y la familia y de igualdad, que se sumaron a la ley de 1985 sobre acceso igualitario al empleo, hasta que finalmente en 2009 se lanzó un programa específico (“Plan Ángel”) para promover la conciliación con el objetivo de solventar el problema demográfico relacionado con la tasa de fertilidad y con el envejecimiento de la población (Hirokuni, I., 2014).

3.4.2. SITUACIÓN ACTUAL

A pesar de las medidas anteriormente indicadas aún queda mucho camino por recorrer para que Japón se sitúe a la altura de otros países en lo que respecta a la conciliación; de acuerdo a los datos obtenidos en la OCDE, en 2015 un 21,9% de empleados trabajaron 50 horas o más a la semana, lo que evidentemente supone un lastre para cubrir las necesidades familiares y personales.

Además de lo anterior existe una dificultad extra para conciliar y es que una vez que un trabajador o trabajadora deja su puesto para atender el cuidado de los hijos, a menudo cuando regresan se encuentran con empleos temporales, que normalmente son a tiempo parcial y con sueldos bajos (OCDE, 2016).

Otra de las líneas de actuación actuales es el aumento de calidad de los permisos por cuidado de hijos, que en 2014 pasaron de remunerarse del 50% del salario al 67%. En este mismo sentido el Gobierno ha implantado medidas para aumentar las guarderías públicas en 500.000 para marzo de 2018, y los centros (comedores) de cuidado de niños después de la escuela en 300.000 para marzo de 2020.

Otro problema que continúa en el país nipón es la desigualdad de género; de acuerdo al informe *The Global Gap Gender Report 2015* Japón se sitúa en el puesto 101 en un ranking de 145 países. Este elevado índice de desigualdad se explica por el pobre sistema de ayudas para el cuidado de hijos en Japón indicado antes, lo que obliga a las mujeres a abandonar sus puestos de trabajo para atender a necesidades familiares (OCDE, 2016).

En cuanto a la jornada laboral, a pesar de que la Ley la limita a 40 horas semanales, no es extraño encontrarnos con jornadas mucho más largas. Hasta tal punto ha llegado esta cuestión que fue necesario el desarrollo de una ley que limitase el número de horas extraordinarias a riesgo de multa para el empresario, límite que se sitúa en 360 horas extras por período anual, ya sean en jornada laborable o en días libres. Además también se establece vacaciones obligatorias también bajo penalización, que aumentan progresivamente hasta 20 días anuales cuando el trabajador tiene una antigüedad de seis años y medio en la empresa (Japan Institute for Labour Policy and Training, 2016).

3.4.3. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Las medidas que el gobierno japonés ha desarrollado para impulsar la conciliación de la vida laboral y personal son:

1. Permiso por maternidad. Tiene una duración total de 14 semanas, 6 antes del parto y 8 después. La remuneración durante el disfrute de este permiso consiste en 2/3 del salario.

2. Permiso de cuidado de hijos. Su duración se extiende desde la finalización del permiso por maternidad hasta que el mismo cumpla un año. La remuneración es también de 2/3 del salario y puede ser solicitado por cualquiera de los progenitores.

Para el resto de situaciones no existe regulación específica, por lo que habrá que atenerse a la negociación entre el trabajador y el empresario.

Las medidas expuestas se resumen en la siguiente tabla:

Tabla 3 Medidas de conciliación Japón

MEDIDA	DURACIÓN	SEXO AL QUE SE DIRIGE
Vacaciones	Aumenta progresivamente hasta los 20 días por 6,5 años de servicio	Ambos
Permiso por maternidad	14 semanas	Mujer
Permiso por cuidado de hijos	10 meses	Ambos

Elaboración propia a partir de distintas fuentes

3.5. CONCILIACIÓN ESTADOS UNIDOS

3.5.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

La preocupación por la conciliación de la vida laboral y personal surgió en Estados Unidos una vez finalizada la Segunda Guerra Mundial cuando las mujeres se incorporaron masivamente al mercado laboral. Incluso durante la guerra, el *National War Labor Board*, organismo encargado de arbitrar las disputas laborales en tiempos de conflicto, indicó a los líderes de las empresas más importantes del momento a realizar ajustes que eliminaran la diferencia de salarios entre mujeres y hombres (Revista Regender, 2007)

Sin embargo aún en 1968, más de 20 años después, el 52% de los niños crecían en hogares donde mientras la madre no trabajaba, el padre trabajaba a tiempo completo. De acuerdo a las estadísticas, en 2013 el porcentaje

disminuyó hasta el 20%, lo que significaba que la mayoría de los niños crecían en hogares con ambos progenitores trabajando, lo que dio lugar al nacimiento de la necesidad de conciliar. (The Council of Economic Advisers – The White House, 2014)

3.5.2. SITUACIÓN ACTUAL

Lo primero a destacar es la prácticamente inexistencia de legislación aplicable a asuntos relacionados con la conciliación; la única ley en vigor de la que se tiene constancia desde la página del Departamento de Trabajo de Estados Unidos es la norma *The Family and Medical Leave Act* que obliga a los empresarios que tengan contratados a 50 trabajadores o más a dar un permiso no remunerado de hasta 12 semanas con reserva de puesto de trabajo para aquellos trabajadores que necesiten ausentarse por nacimiento o adopción de hijo, o por enfermedad grave del mismo empleado, de su cónyuge, de su hijo, o de sus progenitores.

Algo que sí que se ha venido regulando repetidamente son las situaciones de desigualdad, siendo la última norma jurídica vigente la del año 2013, denominada *Fair Pay Act 2013*, que tenía como objetivo eliminar la discriminación en el pago del salario hacia los grupos minoritarios, donde se incluían a las mujeres además de otros grupos. Toda esta regulación a lo largo de los últimos años parece no tener demasiado efecto, ya que según los últimos datos del índice de desigualdad de género sitúan a Estados Unidos en el puesto 28, por detrás de los principales países europeos (Alemania, Francia y España entre otros).

Otro de los problemas actuales es el relacionado con la jornada laboral. La normativa base en materia laboral estadounidense, el *Fair Labor Standards Act* no define el trabajo a tiempo completo ni el trabajo a tiempo parcial, sin embargo sí que indica que las horas extraordinarias se pagarán una vez el trabajador haya realizado al menos 40 horas durante la semana. Según la OCDE, casi el 12% de los trabajadores realizan 50 horas o más a la semana.

Finalmente, en Estados Unidos no existe una norma que establezca los días de vacaciones, dejando esta cuestión en manos de la negociación entre el trabajador y el empresario.

3.5.3. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Las medidas de conciliación que se están llevando a cabo en la actualidad son:

- Permiso parental: no existe un permiso remunerado en ningún caso, y sólo serán trabajadores elegibles los que cumplan las siguientes condiciones:
 - Que trabajen en empresas con al menos 50 trabajadores.
 - Que no sean trabajadores a tiempo parcial (situación definida por el empresario) y que hayan trabajado al menos 1.250 horas durante el año anterior a la petición del permiso.
- Permiso por enfermedad del trabajador o familiar: al igual que el caso anterior, no existe un permiso remunerado y además también se han de cumplir una serie de condiciones:
 - Condiciones relacionadas con el tiempo de trabajo y con el tamaño de plantilla explicados para el permiso paternal.
 - El permiso por atención a familiar enfermo se concederá siempre y cuando dicho familiar lo sea de hasta el primer grado de consanguinidad.
 - Que la enfermedad objeto del permiso no se trate de una enfermedad con período de recuperación corto.
 - No será aplicable el permiso para acudir al doctor de atención primaria.

Los permisos anteriores están regulados por la misma ley, y ésta establece que la duración máxima de permiso al año será de 12 semanas.

En referencia a lo anterior es importante destacar que lo que se ha explicado aquí es la normativa a nivel federal; algunos estados sí que han desarrollado

leyes tanto para disminuir los requisitos como para crear algunos permisos remunerados.

La siguiente tabla resume las medidas explicadas

Tabla 4 Medidas de conciliación EEUU

MEDIDA	DURACIÓN	SEXO AL QUE SE DIRIGE
Vacaciones	0	--
Permiso parental	12 semanas como máximo sin remuneración	Ambos
Permiso por enfermedad propia o de familia hasta el primer grado de consanguinidad	12 semanas como máximo sin remuneración	Ambos

Elaboración propia a partir de distintas fuentes

A continuación se expone un cuadro comparativo de las medidas comunes (el resto de medidas se pueden encontrar en los datos individuales de cada país) en los países estudiados.

Tabla 5 Comparativa medidas de conciliación

MEDIDA	ESPAÑA	SUECIA	JAPÓN	EEUU
Vacaciones	30 días	25 días	20 días máx.	0
Permiso maternidad	16 semanas	12 semanas +reparto	14 semanas	12 semanas máximo junto a permiso enfermedad
Permiso paternidad	15 días	90 días + reparto	0	12 semanas máximo junto a permiso enfermedad
Reducción jornada cuidado hijos	Hasta que el menor cumpla 12 años	Hasta que el menor cumpla 12 años	0	0

3.6. ESTUDIO COMPARATIVO

Una vez vistos los datos individuales de cada país se consideran relevantes a efectos de comparación los siguientes factores:

3.6.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

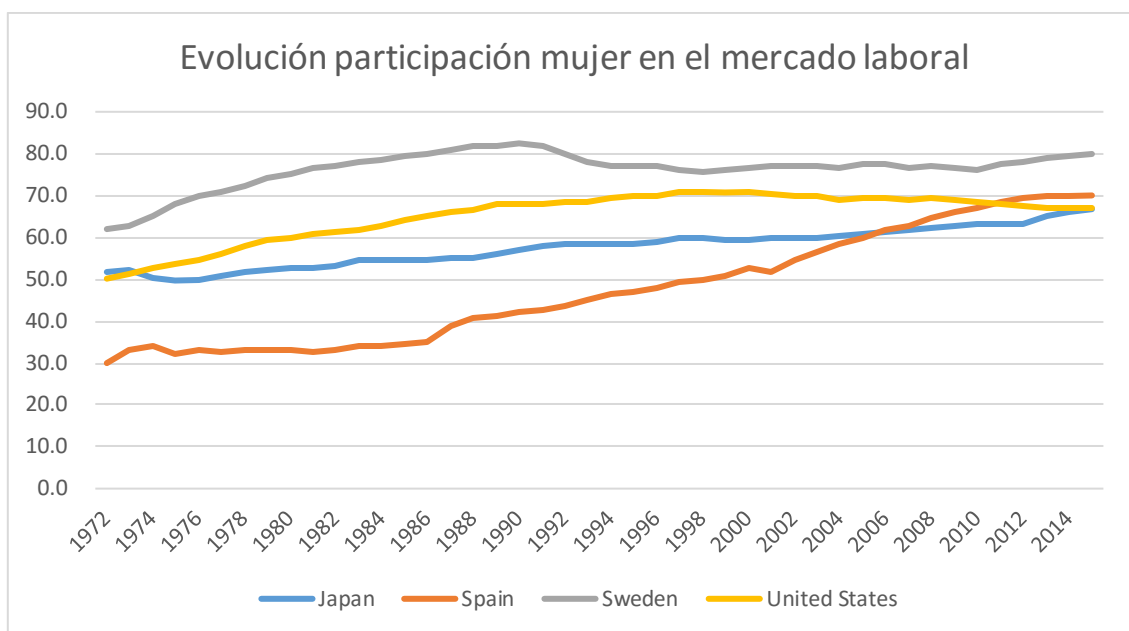
Como se ha visto en la sección de datos individuales de cada país, uno de los factores que considero importantes son los antecedentes históricos, ya que nos dan una idea de la causa por la que se inició la necesidad de conciliación en cada país. Todos ellos tienen en común un pasado en el que es el hombre el encargado de las necesidades laborales y la mujer de las familiares, lo que les diferencia es la causa por la que esa circunstancia comenzó a cambiar.

A este respecto todos los países coinciden que fue la incorporación de la mujer al mercado laboral la que suscitó la creación de medidas de conciliación. Así mismo, fue a partir de la finalización de la Segunda Guerra Mundial, tal y como indica la teoría de la segunda transición demográfica, cuando sucedió la incorporación de la mujer al mercado laboral.

Sin embargo, Suecia, considerado en este trabajo como el líder de conciliación e igualdad, sin ser ajeno a la historia anterior también fue influenciado por la aparición de movimientos feministas. Esto es, el cambio en Suecia no sólo surgió por un cambio incontrolable de la demografía, sino también por la participación ciudadana en la elaboración de la regulación.

Otro de los aspectos que varían es el ritmo de la incorporación de la mujer al mercado laboral. El siguiente gráfico muestra la evolución desde 1972 de la participación laboral femenina en los cuatro países analizados:

Tabla 6 Evolución de la participación femenina en el mercado laboral



Elaboración propia a partir de datos de la OCDE (2015)

Como se aprecia en el gráfico España parte desde la peor posición, lo que se explica por la situación política de la época, cuando España padecía de una época dictatorial en la que la participación femenina era de apenas el 30%. Esta situación mejoró con la llegada de la democracia y de la aplicación de nuevas leyes, como la ley de conciliación de 1999, año en el que se observa el mayor pico de crecimiento.

Suecia, por lo explicado en sus antecedentes históricos en lo relativo a los movimientos feministas en la esfera política, se sitúa como líder en toda la serie estudiada. El país presenta una bajada importante en la década de los 90 debido a una crisis que sufrió el país, situación que mejora en 1993 con el nuevo plan anti austeridad, hasta llegar a lo que se conoció como “el nuevo modelo sueco”, que consistió en mejorar el estado de bienestar, siendo uno de los objetivos principales lo que llamaban el *folkhemmet* (Sanchez de Dios, 2014), esto es, la concepción del Estado como cuidador del hogar y defensor de la solidaridad y la igualdad.

Finalmente, en los casos japonés y estadounidense se observa que la tendencia se mantiene prácticamente invariable si comparamos la situación

actual con la de hace 42 años, situándose ambos en la peor situación de los 4 países analizados.

3.6.2. DATOS DE LA OCDE

3.6.2.1. Informe conciliación

La OCDE elabora anualmente un ranking de conciliación. Este año el ranking está formado por 38 países.

España

De acuerdo a los datos España se sitúa en la cuarta posición del ranking en lo que respecta a conciliación, situándose incluso por encima de Suecia. Los indicadores que utiliza la OCDE son el porcentaje de trabajadores que trabajan jornadas semanales de 50 horas o más y el número de horas que se dedican al día al ocio y al cuidado personal. En el primer indicador el resultado es de 5,6% y el segundo 15,9 horas, lo que aparentemente supone unos datos muy buenos.

Sin embargo en el mismo informe la OCDE recalca que en España existe un problema grave de desigualdad; la participación de la mujer en el trabajo en España (51%) está por debajo de la media de la OCDE (57,5%), además, el 75% de las madres no vuelven a trabajar hasta que el hijo cumple 8 años.

Por lo tanto hay que ser cuidadosos a la hora de interpretar la clasificación que se le otorga a España, ya que lo aparentemente supone un muy buen dato en términos de conciliación no es sino una situación de conciliación soportada por un elevado nivel de desigualdad.

Suecia

De acuerdo al informe Suecia se sitúa en el la 7ª posición del ranking. Los resultados de los indicadores son que sólo el 1,1% de los trabajadores realizan jornadas semanales de 50 horas o más y que de media los trabajadores utilizan 15,2 horas al ocio y al cuidado personal.

Además, el mismo informe sitúa a Suecia en el puesto número 2 en el ranking de igualdad, siendo el resultado 1,01, donde 1 significa igualdad total.

Aquí por tanto nos encontramos con un país que gestiona bien la conciliación y que no se sustenta en el nivel de desigualdad para ello, sino en la actuación del Gobierno desarrollando medidas. De hecho el informe de la OCDE recalca que Suecia ha mejorado el acceso al permiso parental con la creación del servicio “*My Pages*”, donde a través de internet los ciudadanos pueden informarse de qué permisos pueden beneficiarse, así como una app lanzada para smartphones donde los pueden solicitar sin necesidad de personarse en Administración alguna.

Japón

Japón se sitúa en el puesto 33 del ranking de conciliación según la OCDE. El 21,9% de los trabajadores tienen jornadas semanales de 50 horas o más y el tiempo dedicado al ocio y al cuidado personal es de 14,9 horas diarias.

En cuanto al ranking de igualdad, Japón se sitúa en el puesto 11.

La conclusión respecto a este país difiere de los anteriores en cuanto no se puede determinar que el problema resida en la conciliación o en la igualdad, sino en la cultura existente en el entorno laboral y social. A pesar de lo anterior la OCDE considera que Japón está tomando medidas al respecto, aunque sin reflejarse en los resultados de los indicadores.

Estados Unidos

Se le asigna el puesto número 29 del ranking de conciliación. De acuerdo al informe el 11,7% de los trabajadores realizan jornadas semanales de 50 horas o más y el tiempo dedicado al ocio y al cuidado personal es de 14,5 horas al día.

En lo que respecta a igualdad de género, se le asigna la posición octava.

El problema principal de Estados Unidos de acuerdo al informe radica en la pobreza existente entre las familias trabajadoras, lo que unido a la falta de permisos remunerados para el cuidado de hijos en los primeros años de vida supone una traba importante para lograr la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. De hecho, Estados Unidos es el único país de la OCDE que no ofrece un permiso parental remunerado.

Por lo tanto la conclusión para Estados Unidos es que el Gobierno, a diferencia de lo visto en los otros países, considera que no debe hacerse cargo de los costes relativos a la conciliación, lo que inevitablemente supone que la misma sea soportada bien por la desigualdad, a través de la reducción de la participación femenina en el mercado laboral, o bien a través de sobrecostes llevados a cabo por la familia.

3.6.2.2. Datos sobre uso del tiempo

La siguiente tabla recoge información comparativa del uso del tiempo por país según los últimos datos disponibles en la base de datos de uso del tiempo de la OCDE:

Tabla 7 Comparativa de uso del tiempo

Actividad	España		Dif %	Suecia		Dif %	Japón		Dif %	EEUU		Dif %
	H	M		H	M		H	M		H	M	
Trabajo remunerado	280	246	14	268	269	0,4	375	206	82	267	242	10
Trabajo hogar	154	258	68	154	207	34	62	299	382	149	242	62
Cuidado personal	625	639	2	573	617	8	637	656	3	630	660	5
Ocio	310	273	14	314	272	15	240	244	2	320	271	18

Tiempo en minutos. Elaboración propia a partir de datos de la OCDE (2016)

La tabla anterior muestra el reparto del tiempo en un día entre las actividades principales a desarrollar.

Se ha marcado en cada actividad el color verde para aquél país con menos diferencia este sexos, y en rojo para el país que presente una mayor diferencia. En primer lugar se observa que Suecia es el país con menor diferencia de género en lo que se refiere al tiempo dedicado al empleo remunerado, con solo un 0,4% diferencia, frente a la diferencia de más del 82% que presenta Japón. Este último dato puede explicarse por la diferencia en el tiempo dedicado al hogar; mientras que los hombres en Japón dedican una media de 62 minutos al día, las mujeres dedican casi 300 minutos.

Por lo tanto, según la tabla anterior, el país que presenta una mayor desigualdad de género en lo que refiere al acceso al empleo y a las necesidades familiares es Japón.

En cuanto al resto de actividades, el cuidado personal, que incluye el tiempo para dormir, comer y beber y otras actividades de cuidado personal, no presenta prácticamente diferencias de género en ningún país estudiado. El país con una mayor diferencia en esta actividad es Suecia, diferencia que se explica por el tiempo de sueño; según estos datos, los hombres suecos duermen menos que las mujeres, 503 minutos frente a 543 respectivamente.

Finalmente en lo que respecta al ocio, el país con la mayor diferencia de género es Estados Unidos, mientras que el más igualitario es Japón.

3.6.2.3. Datos sobre gasto público destinado a prestaciones familiares

Otra fuente importante de información para determinar el papel de las Administraciones en la conciliación de cada país es analizar el porcentaje sobre el PIB que cada uno destina a la financiación de las familias. Dentro de esta partida presupuestaria se incluye:

- Gastos destinados a familias con hijos, que incluye la prestación por hijos y la prestación que se obtiene durante el permiso parental.
- Gastos destinados a servicios para familias, que incluye el dinero destinado a la financiación de centros de cuidado de hijos (guarderías) y centros de educación temprana.
- Gastos provenientes del ajuste del sistema fiscal para las familias, entre los que se incluyen las deducciones en determinados impuestos.

Si bien el indicador se divide entre el gasto destinado a servicios en dinero y servicios en especie, a continuación se expone el gasto total de cada uno de los países estudiados:

Tabla 8 Porcentaje de gasto público destinado a familias

PAÍS	2006	2007	2008	2009	2010	2011	TVMA ¹
España	1,20	1,25	1,36	1,52	1,51	1,38	2,36%
Suecia	3,42	3,38	3,52	3,75	3,63	3,64	1,04%
Japón	0,80	0,80	0,88	0,96	1,28	1,35	9,11%
EEUU	0,71	0,70	0,70	0,74	0,72	0,69	-0,47%

Elaboración propia a partir de datos de la OCDE (2011)

Como se puede apreciar los datos respaldan lo antes dicho con palabras para cada país, donde situábamos a Suecia como el ejemplo en el área de

¹ Tasa de Variación Media Acumulada

conciliación y a Estados Unidos en el polo opuesto. En ambos casos se observa que el porcentaje de gasto apenas varía en el período estudiado (TVMA 1,04% Suecia -0,47% Estados Unidos), lo que refleja que existe una cultura gubernamental de cuidado total a la familia en el caso sueco, lo que contrasta con la relativa ausencia de cuidado por parte de la Administración estadounidense.

En el caso español tampoco se aprecia una variación positiva (TVMA 2,36%) debido al efecto de la Ley de Igualdad promulgada en 2007, que como se ha comentado anteriormente incluía entre otras medidas un permiso por paternidad separado del permiso por maternidad tradicional. Al final de la serie estudiada se observa una disminución de la cifra que puede ser explicada por los ajustes que se llevaron a cabo para reducir el gasto público.

Finalmente en el caso japonés se observa un claro incremento medio del porcentaje de gasto destinado a la financiación de las familias (TVMA 9,11%), aumento que destaca sobre todo a partir de 2009, lo que se explica por la implantación del “Plan Ángel” en el mismo año.

3.6.3. DATOS DEL GLOBAL GENDER GAP INDEX

Si bien la OCDE ofrece datos relativos a la desigualdad de género, los datos que obtenemos de este índice son mucho más precisos, ya que incluye, además del índice de desigualdad, una serie de subíndices que lo determinan. El índice se interpreta considerando que un resultado de 1 correspondería a la igualdad total y un índice igual a cero significaría que no existe igualdad de género en grado alguno. Los datos son los que siguen:

Tabla 9 Índice de desigualdad

PAÍS	2006	2007	2008	2009	2010	2011	TVMA
España	0,73	0,74	0,73	0,73	0,75	0,76	0,67%
Suecia	0,81	0,81	0,81	0,81	0,80	0,80	-0,21%
Japón	0,64	0,64	0,64	0,64	0,65	0,65	0,26%
EEUU	0,70	0,70	0,72	0,72	0,74	0,74	0,93%

Elaboración propia a partir de datos del Global Gender Gap Index (2006-2011)

Como vemos el índice de igualdad es relativamente estable a lo largo del período analizado en los 4 países, esto es, no es un indicador especialmente sensible a las medidas desarrolladas por la Administración, sino más bien una característica identificadora de cada sociedad que requiere de medidas integrales y estables para sufrir variaciones.

3.6.4. ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE EL ÍNDICE DE DESIGUALDAD Y EL GASTO DESTINADO A CONCILIACIÓN

A lo largo de la realización de este trabajo he observado que resumidamente hay dos formas de “financiar” la conciliación, bien a través de un elevado índice de desigualdad, lo que permite la conciliación de la familia en su conjunto, que no de los individuos, o bien a través de medidas de conciliación impulsadas por los gobiernos, que permiten tanto la conciliación a nivel familiar como a nivel individual.

Analizando los datos de las dos tablas anteriores se llegan a las siguientes conclusiones:

- España: A lo largo de la serie estudiada han aumentado ligeramente tanto el índice de desigualdad (ofreciendo un mejor indicador) como el porcentaje de gasto destinado a conciliación. Por tanto en este caso la tendencia sugiere que el gobierno comienza a asumir los costes de la conciliación a la vez que se reduce el coste soportado por la desigualdad de género. No obstante lo anterior, el cambio que se observa en la tendencia es de muy bajo grado, como demuestran las tasas de variación medias acumuladas.
- Suecia: Se observa un aumento de gasto público y una pequeña disminución del índice de desigualdad. Si bien se observa un aumento de la desigualdad este es de tan poca magnitud (-0,01 en términos absolutos) que no se debe concluir que el gobierno está transfiriendo los costes de la conciliación a las familias, ya que el aumento del

porcentaje de gasto público es mucho mayor a la disminución del índice de desigualdad.

- Japón: Se observa un aumento considerable en el gasto público mientras que el índice de desigualdad mejora ligeramente. Este el mismo caso por tanto que el explicado para España, sólo que la tendencia es de un grado mayor, como también se observa en las tasas de variación medias acumuladas.
- Estados Unidos: Disminuye el gasto público y aumenta el nivel de igualdad. Aquí por tanto no se puede concluir nada ya que no se observa relación alguna entre las variables, lo que se confirma una vez calculado el coeficiente de correlación, dando como resultado 0.

4. CONCLUSIONES

La creciente importancia de la conciliación de la vida personal y laboral ha originado que cada vez más investigadores estudien el tema; en esos estudios se distinguen tres actores principales: las familias, las empresas y las instituciones públicas, siendo esta última el objeto de este estudio.

Se ha determinado que existen diferencias significativas en la cultura gubernamental en lo que respecta a la conciliación, diferencias que se explican parcialmente por los antecedentes históricos de cada país; desde la protección total a las familias por parte de Suecia, hasta la relativa ausencia de protección por parte de Estados Unidos, pasando por puntos intermedios como es el caso español, donde el problema principal radica en el índice de desigualdad y en el horario, y Japón, donde el problema reside en la cultura social y laboral.

También se ha especificado a lo largo del trabajo que el caso sueco es el ideal, ya que la inversión en conciliación es elevada manteniendo un buen índice de igualdad, aunque en ningún caso se quiere concluir que todos los países deberían trazar las mismas políticas que Suecia, ya que ello supondría unos costes que se traducirían en ajustes de impuestos o de otras partidas

presupuestarias, ajustes que han de estudiarse individualmente en cada país para comprobar su viabilidad.

Volviendo a lo dicho al principio de este apartado, concluyo que hay dos formas de soportar el coste de la conciliación: a través del estado, como es el caso sueco, o a través de la desigualdad de género, como sigue siendo tanto el caso español y japonés, aunque presentan una tendencia de cambio. Aunque no se haya mencionado en este trabajo, las empresas son otro actor importante en la conciliación, ya que soportan el coste de la misma a través de la Responsabilidad Social Corporativa.

Un caso especial es el estadounidense donde el estado considera que no tiene ninguna responsabilidad a la hora de soportar los costes de la conciliación, dejando este asunto en manos de la negociación entre trabajadores y empresarios, por lo que también habrá de estar a lo dispuesto en la relación laboral para determinar el nivel de desigualdad del país.

En definitiva, se ha determinado que el papel de las instituciones es vital para lograr la conciliación personal y laboral a la vez que se solventa la desigualdad, lo que se consigue aplicando medidas que fomenten que ambos géneros tengan las mismas oportunidades de vivir una vida plena, tanto en la esfera laboral como en la personal y familiar. En este asunto el desarrollo de un permiso por paternidad, que sea separado, igualitario e intransferible con respecto al permiso otorgado a la madre, es imprescindible para que las instituciones cumplan su objetivo.

5. FUTURAS INVESTIGACIONES

La realización de este trabajo ha abierto nuevos interrogantes que se podrían abordar en futuros trabajos. En primer lugar se habló de la importancia de la participación de grupos feministas en la evolución de la conciliación en Suecia, por lo que uno de los campos a estudiar sería la repercusión en el nivel de

conciliación de la participación femenina y de los grupos feministas en la esfera política.

En segundo lugar, es imposible materialmente abarcar en un solo trabajo todas las variables que manejan las instituciones públicas que afecten a la conciliación, por lo que otra futura investigación podría versar sobre la repercusión de la política educativa y comercial en la conciliación.

Para finalizar, cuando se abordó la conciliación en España pude observar como uno de los organismos oficiales que mayor información tenía sobre conciliación era el Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco, por lo que otra línea de investigación sería el estudio de la conciliación de la vida personal y laboral en el País Vasco, sus diferencias con España y con otros países europeos.

6. BIBLIOGRAFÍA

Artículos

Shankar, T. y Bhatnagar, J. "A model of work life balance, employee engagement, emotional consonance/dissonance & turnover intention" *Indian Journal of Industrial Relations*. (2010)

Rantanen, J., Kinnunen, U., Mauno, S. y Tillemann, K. "Introducing Theoretical Approaches to Work-Life Balance and Testing a New Typology Among Professionals". (2011)

Sánchez de Dios, M. "El modelo sueco de estado de bienestar". (2014)

The Council of Economic Advisers. "Work-Life Balance and the economics of workplace flexibility". (2014)

Appelbaum, E., Et.al "Working Time for Working Families: Europe and The United States". (2004)

Hirokuni, I., *Work-Life Balance in Japan: "Outline of Policies, Legal Systems and Actual Situations"* *Japan Labour Review*, vol. 11, no.1, Pp 108-124 (2014)

Martín López, C. “La mujer en el mercado de trabajo”. *Universidad de Castilla-La Mancha*. (2000)

Baruch, G. y Barnett, R. “Role Quality, Multiple Role Involvement, and Psychological Well-Being in Midlife Women” *Journal of Personality and Social Psychology* (1986)

Páginas web

<http://www.ipfe.org/>

<http://es.workmeter.com/blog/la-conciliaci%C3%B3n-laboral-en-espa%C3%B1a-vs-otros-pa%C3%ADses-europeos>

<http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>

http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/economics/how-s-life-2013/how-s-life-at-a-glance_how_life-2013-6-en#page19

http://europa.eu/epic/countries/sweden/index_en.htm

<http://www.government.se/government-policy/labour-law-and-work-environment/>

<http://businessculture.org/northern-europe/sweden/work-life-balance/>

https://en.wikipedia.org/wiki/Work%E2%80%93life_balance_in_the_United_States

<http://regender.org/EqualPayAct1>

https://en.wikipedia.org/wiki/National_War_Labor_Board

<http://fortune.com/2014/07/24/work-life-balance-legal/>

<https://www.dol.gov/general/aboutdol/majorlaws#fmla>

<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2015/>

https://en.wikipedia.org/wiki/Family_and_Medical_Leave_Act_of_1993#Non-eligible_workers_and_types_of_leave

<https://www.dol.gov/featured/paid-leave>

www.seg-social.es

www.businessculture.org

www.ipfe.org

www.weforum.org

www.inmujer.gob.es

<http://ecoteuve.eleconomista.es/programas/noticias/7418279/03/16/Asi-repaso-Jordi-Evole-en-Salvados-los-problemas-de-conciliacion-en-Espana.html>

[http://www.fe.ccoo.es/comunes/recursos/25/2224782-Cartografia de los recortes.pdf](http://www.fe.ccoo.es/comunes/recursos/25/2224782-Cartografia_de_los_recortes.pdf)

<http://www.npr.org/sections/babyproject/2011/08/09/139121410/parental-leave-the-swedes-are-the-most-generous>

www.oecd.org

http://www.gender.go.jp/english_contents/international/eastasia/pdf/2011_02.pdf

<https://en.wikipedia.org/wiki/Juku>

<http://www.jornada.unam.mx/ultimas/2015/02/06/japon-legisla-contr-la-adiccion-al-trabajo-688.html>

<https://www.justlanded.com/english/Japan/Japan-Guide/Jobs/Working-in-Japan>

<http://www.jil.go.jp/english/laws/index.html>

https://www.jetro.go.jp/en/invest/setting_up/laws/section4/page5.html

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/040330-1.pdf>

<http://www.japan-payroll.com/japan-maternity-leave/>

Otros

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Mujer y trabajo en la transición, María Merino Bobillo.

Boletín Oficial del Estado número 68 de marzo de 1940.

Estudio sobre la repercusión de un cambio de horario de los trabajadores en las empresas aragonesas. Gobierno de Aragón. 2010

II Encuesta Adecco sobre Presentismo Laboral en España. (2014)

La conciliación de la vida laboral y familiar en España. Save the Children. (2013)

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.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Instituto Nacional de Estadística

Pacto de investidura. “150 compromisos para mejorar España” pp: 22-23

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

Comisión Europea. “Flexible working time arrangements and gender equality

European Commission A comparative review of 30 European countries” (2009)

Secretaría de Igualdad. “Distribución del tiempo de trabajo: horarios y turnos”
(2015)