

MONOGRÁFICO | Julio 2023

EL IMPACTO DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

DESARROLLO
PROFESIONAL
FAMILIA
OCIO
CUIDADOS
AMISTADES
VIDA



ÍNDICE

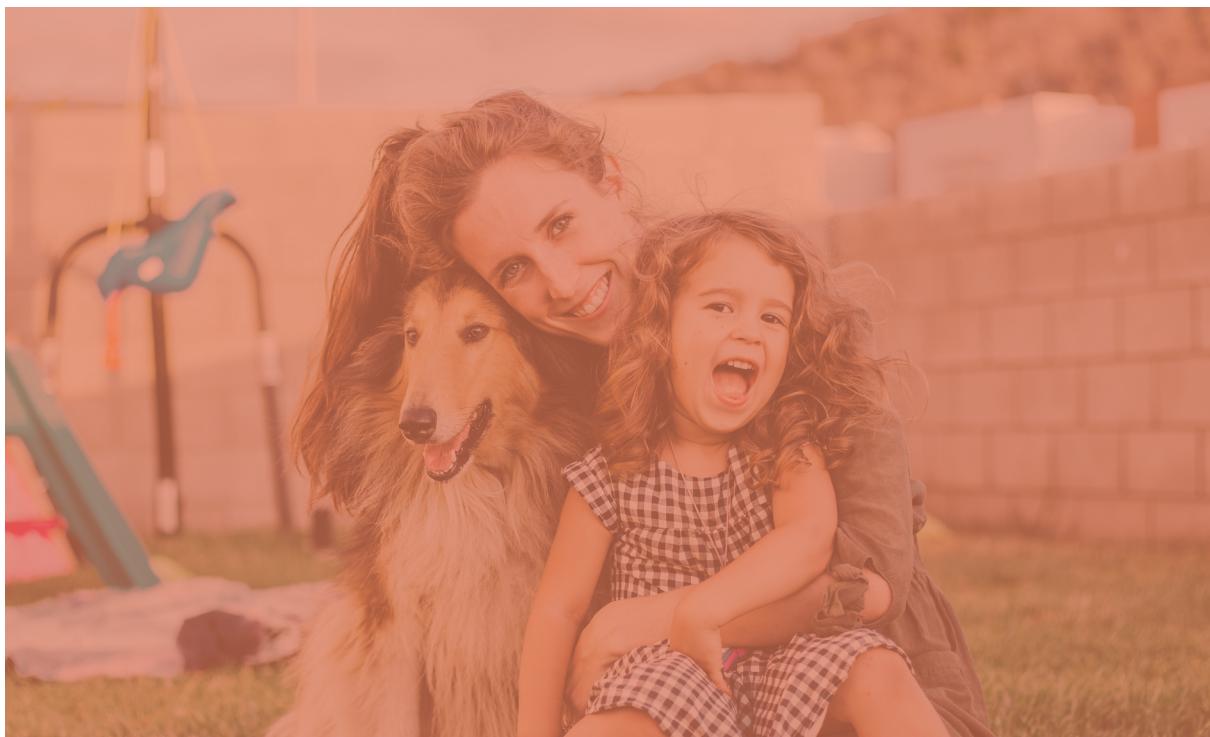
Introducción	3
Dificultades para conciliar	4
1. El impacto de conciliar en la vida laboral	6
1.1. Impacto de la excedencia y de la reducción de jornada	7
1.1.1. Análisis del efecto de las excedencias en el ámbito laboral	8
1.1.2. Análisis del caso de las reducciones de jornada.....	9
1.1.3. Impacto de otras medidas de conciliación	10
2. El impacto de conciliar en la vida personal y familiar	12
3. Algunas consecuencias	16
3.1. Responsabilizarse de conciliar afecta al salario.....	16
3.2. Responsabilizarse de conciliar afecta a la promoción profesional.....	17
3.3. Las dificultades para conciliar dificultan la natalidad	18
La necesidad de la corresponsabilidad social.....	19
1. La conciliación es una corresponsabilidad social	19
2. El valor de la confianza frente al presentismo en las organizaciones.....	20
3. Productividad y absentismo laboral	21
Conclusiones	22

INTRODUCCIÓN

Cuando hablamos de conciliar, hacemos referencia a la capacidad de hacer compatibles elementos que generan cierta fricción. Así, cuando hablamos de conciliación y, en concreto, de conciliar la vida personal, familiar y laboral, nos referimos a la difícil tarea de desarrollar en paralelo los tres ámbitos que componen la vida de las personas.

Por un lado, el **ámbito personal**, compuesto por el descanso, el autocuidado, el ocio y tiempo libre, la participación social...; por otro lado, el **ámbito familiar**, integrado por las relaciones afectivas, los cuidados a otras personas, la crianza, las labores del hogar... y finalmente el **ámbito laboral**, consistente en la provisión de recursos económicos, el desempeño del trabajo remunerado de forma eficiente y profesional, el desarrollo de la carrera profesional...

La realidad social en la que vivimos exige mucha implicación y esfuerzo para poder asumir las distintas necesidades que surgen en cada uno de los anteriores ámbitos. Así, desempeñar un empleo de forma eficiente, mientras, en paralelo, cuidamos de ascendientes y descendientes, organizamos hogares, formamos y educamos personas, y tratamos de disfrutar de aficiones y tiempos de crecimiento personal es un objetivo de difícil consecución.





DIFICULTADES PARA CONCILIAR

Si realizamos una búsqueda en Eustat de las últimas notas de prensa en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, podemos encontrar artículos como los que aparecen en el siguiente recuadro.

Notas de prensa

El porcentaje de personas que trabaja desde su domicilio ha aumentado en 5,3 puntos en la última década en la C.A. de Euskadi. 2021	17/06/2022
Conciliar vida laboral y obligaciones familiares sigue ofreciendo mucha dificultad a más de una de cada cuatro personas ocupadas en 2020. 2020	15/06/2021
Cerca del 30% de las personas ocupadas de la C.A. de Euskadi tienen muchas dificultades para compaginar el trabajo con el cuidado de menores y de dependientes en 2019. 2019	19/06/2020
Tres de cada diez personas ocupadas de la C.A. de Euskadi tienen muchas dificultades para compaginar el trabajo con el cuidado de menores en 2018	25/06/2019
Una de cada cinco personas ocupadas residentes en la C.A. de Euskadi prolongaba habitualmente su jornada laboral en 2017. 2017	20/06/2018
Uno de cada cuatro hombres ocupados considera muy perjudicial pedir un permiso de paternidad en su trayectoria profesional	26/06/2017
Un tercio de la población ocupada afirma tener muchas dificultades para compaginar trabajo con cuidado de menores y dependientes	31/05/2016
Las mujeres ocupadas dedican un 50% más de horas diarias al cuidado de menores y de dependientes que los hombres en la C.A. de Euskadi	29/05/2014
Las mujeres ocupadas dedican casi el doble de horas diarias a cuidar de los hijos e hijas y personas dependientes que los hombres en la C.A. de Euskadi. 2012	05/06/2013
Una de cada seis personas ocupadas tiene que prolongar la jornada laboral casi todos los días. 2011	11/07/2012
Uno de cada siete hombres dedica el mismo tiempo que las mujeres al cuidado de sus hijos e hijas. 2011	09/07/2012
La mitad de las mujeres con trabajo dedican 5 horas o más al día al cuidado de sus hijos e hijas. 2010	29/11/2011



Los titulares dejan entrever que, efectivamente, existen dificultades para compatibilizar la vida laboral con los quehaceres diarios. La organización del tiempo para cubrir todas las necesidades se convierte en una difícil tarea personal y encontrar herramientas y fórmulas que ayuden a las personas a conseguirlo se convierte, y debemos convertirlo, en un reto social.

Una de las fórmulas para facilitar esta compatibilización es a través de los **derechos de conciliación**. Se trata de avances que se han incluido en la normativa tanto de igualdad como de derecho laboral tras las reivindicaciones del movimiento feminista.

Los derechos de conciliación se han consolidado en **medidas de conciliación**, que incluyen diferentes tipos de iniciativas -con diferentes efectos-, que tratan de facilitar la compatibilización de la vida personal y familiar con la vida laboral. Entre estas medidas de conciliación hay diferentes tipos de propuestas:

- Permisos legalmente reconocidos para afrontar momentos relacionados con cambios en la situación familiar (permiso por matrimonio, cambio de residencia, permisos por cuidado de familiares hospitalizados y similares).
- Permisos legalmente reconocidos relativos a la crianza (permiso por nacimiento, permiso por lactancia...).
- Iniciativas protegidas por ley (excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de hijas e hijos o de personas dependientes).
- Otras iniciativas que quedan recogidas en los convenios de aplicación o acuerdos o pactos internos de las organizaciones (flexibilidad horaria, posibilidad de teletrabajo, turnos y jornadas diferentes...).

Además, estas medidas de conciliación se pueden clasificar en función de tres criterios: las que se refieren al **tiempo** que se trabaja (permiso por nacimiento de hija o hijo, flexibilidad de entrada y salida, adaptación de jornada, posibilidad de diferentes jornadas y turnos, reducción de jornada, excedencia...), las relacionadas con el **lugar** desde el que se trabaja (posibilidad de teletrabajo, acercamiento a domicilio...) y aquellas que plantean **otro tipo de propuestas** que facilitan la vida a la plantilla (bolsas de horas para necesidades de conciliación, provisión de servicios de comedor, aparcamiento, guardería...).

1. EL IMPACTO DE CONCILIAR EN LA VIDA LABORAL

Es innegable que la sensibilización en igualdad ha ido evolucionando con los años y, con ello, cada vez se ha tenido más en cuenta las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras. En este sentido, los estudios de los usos del tiempo han sido claves para ver el desigual reparto de tareas entre mujeres y hombres y el impacto que los roles y estereotipos de género tienen en nuestra organización diaria.

Es por esta razón que la oferta de derechos laborales protegidos por ley ha ido en progresivo aumento en los últimos años: reducción de jornada para cuidado de hijas e hijos hasta los 12 años, posibilidad de acogerse a excedencias para el cuidado de menores hasta los tres años o de personas enfermas o dependientes, permisos por nacimiento, acogimiento o adopción más largos y equiparados para la segunda parte progenitora, permisos por lactancia o la ampliación de la figura de adaptación de jornada.

Sin embargo, el uso de algunas de estas medidas tiene un coste asociado. Es el caso, por ejemplo, de la excedencia y de la reducción de jornada para el cuidado de hijas e hijos o de personas dependientes.

El informe sociológico que llevó a cabo en el año 2022 la Asociación por la Conciliación Yo No Renuncio del Club Malasmadres titulado “*El Coste de la Conciliación*”¹ concluye que obtener ciertas medidas de conciliación implica asumir algunos costes a la persona que las solicita, entre ellos el **coste laboral y salarial**, ya que según el texto, “las medidas de conciliación más solicitadas son aquellas que tienen que ver con la reducción de horas de trabajo, con la consiguiente pérdida salarial”. Propone, además, que “poder facilitar la adaptación de la jornada y la flexibilidad horaria o incluso compactar las jornadas laborales, podría evitar este coste; sin embargo, no son medidas que se soliciten con la misma frecuencia”.



¹Yo No Renuncio Asociación por la Conciliación del Club de Malasmadres, 2022. [Informe Sociológico, Resultados de la Encuesta El Coste de la Conciliación](#).



1.1. IMPACTO DE LA EXCEDENCIA Y DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA

Acogerse a una excedencia o una reducción de jornada para el cuidado son dos de las medidas de conciliación más conocidas y utilizadas por las personas trabajadoras, porque facilitan la conciliación, pero ambas tienen efectos directos tanto en el salario como en la cotización a la Seguridad Social.

Tabla 3.37. Evolución de las excedencias por cuidado familiar según sexo y tipo de cuidado. CAE 2005-2020

	CUIDADO DE HIJAS/OS					CUIDADO DE FAMILIARES				
	Total (Abs.)	Mujeres (Abs.)	(%h.)	Hombres (Abs.)	(%h.)	Total (Abs.)	Mujeres (Abs.)	(%h.)	Hombres (Abs.)	(%h.)
2005	1.807	1.737	96,1	70	3,9	100	84	84,0	16	16,0
2006	1.840	1.728	93,9	112	6,1	110	89	80,9	21	19,1
2007	2.229	2.113	94,8	116	5,2	169	135	79,9	34	20,1
2008	2.554	2.426	95,0	128	5,0	167	142	85,0	25	15,0
2009	2.504	2.384	95,2	120	4,8	198	164	82,8	34	17,2
2010	2.936	2.799	95,3	137	4,7	242	189	78,1	53	21,9
2011	3.353	3.180	94,8	173	5,2	271	228	84,1	43	15,9
2012	3.202	3.019	94,3	183	5,7	248	210	84,7	38	15,3
2013	3.159	2.988	94,6	171	5,4	269	222	82,5	47	17,5
2014	3.435	3.275	95,3	160	4,7	354	291	82,2	63	17,8
2015	3.907	3.645	93,3	262	6,7	452	376	83,2	76	16,8
2016	4.378	4.036	92,2	342	7,8	438	346	79,0	92	21,0
2017	4.702	4.355	92,6	347	7,4	580	476	82,1	104	17,9
2018	4.815	4.366	90,7	449	9,3	535	439	82,1	96	17,9
2019	4.963	4.447	89,6	516	10,4	604	452	74,8	152	25,2
2020	5.487	3.926	71,6	1.561	28,4	611	463	75,8	148	24,2

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

En la tabla de datos superior, aportados por Emakunde en su estudio *"Cifras 2021. Mujeres y Hombres en Euskadi"*², se puede visualizar la evolución de las excedencias por cuidado de hijas e hijos y de familiares entre 2005 y 2020, según el sexo de la persona solicitante. Se observa que el número de excedencias laborales para el cuidado ha sido creciente (de 1.807 en 2005 a 5.487 en 2020 en el caso del cuidado de hijas e hijos y de 100 a 611 en el caso de cuidado de familiares en situación de dependencia o gravedad) y que, a pesar de que en ambos casos se observa un progresivo aumento del número de excedencias solicitadas por hombres, las **excedencias son en gran mayoría solicitadas por mujeres**.

Así, en 2020, el 71,6% de las personas que solicitan una excedencia para el cuidado de sus menores son mujeres, y el 28,4% hombres. En el mismo sentido se sitúan las cifras correspondientes a cuidados de familiares dependientes o con enfermedad: el 75,8% de las personas que asumen el cuidado de sus familiares en 2020 son mujeres, frente al 24,2%, que son hombres.

²Emakunde, 2021. *Cifras 2021. Mujeres y Hombres en Euskadi*.

1.1.1. ANÁLISIS DEL EFECTO DE LAS EXCEDENCIAS EN EL ÁMBITO LABORAL

El artículo 237 de la Ley General de la Seguridad Social, indica lo siguiente:

- 1. Excedencia por cuidado de una hija/un hijo menor de tres años:** tendrá la consideración de periodo cotizado a los efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad **durante toda la excedencia**.
- 2. Excedencia por cuidado de un familiar:** tendrá la consideración de periodo cotizado a los efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad **sólo el primer año de excedencia**.

El tiempo cotizado por una persona es importante, porque para poder acogerse a una jubilación, es preciso alcanzar un periodo mínimo de 15 años de cotización³ y en el caso de la incapacidad permanente se necesita tener cotizados 1.800 días en los diez años inmediatamente anteriores a la fecha en la que se haya extinguido la incapacidad temporal de la que deriva la incapacidad permanente⁴. Por lo tanto, años o meses no cotizados o cotizados a menor porcentaje, tienen efectos también a largo plazo.

Además, en situación de excedencia la cotización incluye algunas prestaciones, pero no otras. Así, por ejemplo, en ningún caso de excedencia (sea por cuidado de una hija o un hijo menor de tres años o cuidado de familiar) se cotiza al desempleo. Es conveniente señalar, que, a pesar de ello, si se solicita el desempleo tras haber estado en excedencia por cuidado de hija o hijo hasta los 3 años, los cálculos se efectuarán teniendo en cuenta los últimos seis años antes de solicitar el desempleo, no computándose el periodo en el cual se ha estado con la excedencia⁵.

Por lo tanto, puede concluirse que, acogerse a una medida de conciliación reconocida legalmente, como es en este caso una excedencia, puede facilitar la conciliación a las personas trabajadoras, pero tiene efectos tanto en el sueldo real (que no se percibe durante el tiempo de trabajo no efectuado), como en las cotizaciones a la Seguridad Social.

³Para la jubilación ordinaria, entre otros requisitos se necesita “tener cubierto un periodo mínimo de cotización de quince años (5.475 días), de los cuales al menos dos deberán estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho”. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Derechos y deberes en relación con la Seguridad Social. 29.9. Jubilación.

⁴Ministerio de Trabajo y Economía Social. Derechos y deberes en relación con la Seguridad Social. 29.7. Incapacidad permanente.

⁵Ministerio de Trabajo y Economía Social. Modificación, Suspensión y Extinción del Contrato de Trabajo. 16.2. Excedencias.

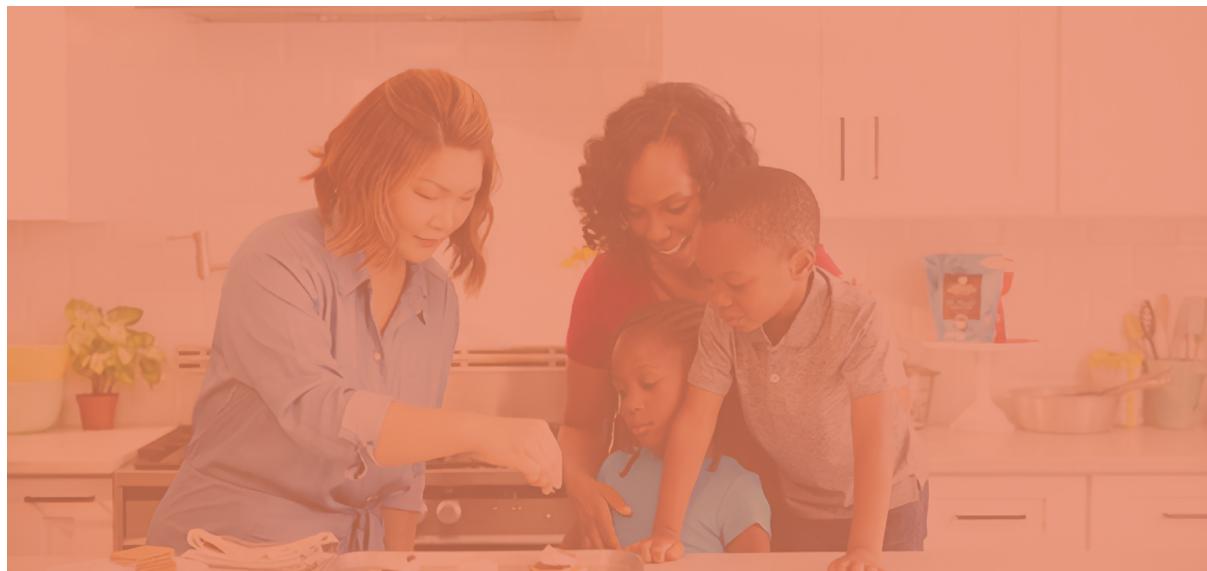
1.1.2. ANÁLISIS DEL CASO DE LAS REDUCCIONES DE JORNADA

La reducción de jornada tiene efectos tanto en el sueldo (reducción proporcional al tiempo de trabajo disminuido) como en el porcentaje de cotización, aunque con algunas diferencias en función del motivo de la reducción de jornada: quien se acoge a una reducción de jornada para el cuidado de familiares dependientes y quien lo hace para el cuidado de hijas e hijos menores de 12 años verán reducida su cotización a partir del cuarto año del inicio de la reducción, mientras que quien se acoge a una reducción de jornada por cuidado de menores de 18 años en situación de hospitalización o en tratamiento de cáncer o enfermedad grave cotizarán al 100% durante toda la reducción.

Poniendo el ejemplo de una persona trabajadora con una base de cotización de 2.720 euros al mes con 12 pagas al año que se acogiera a una reducción de jornada del 40% por guarda legal de hija o hijo hasta los 12 años o por necesitar cuidar a una o un familiar directo (hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad) que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí misma o mismo y que no desempeñara actividad retribuida el primer, segundo y tercer año cotizaría el 100% y el cuarto y quinto dejaría de cotizar un 40%. En cifras, esto se traduciría a que a partir del 4º año cotizaría 1.632 euros mensuales, dejando de cotizar 1.088 euros al mes, que por 24 meses harían un total de 26.112 euros no cotizados a la Seguridad Social.

Casos reales, que se han visto perjudicados de maneras similares al aquí ejemplificado, exponen que estas medidas a pesar de ser efectivas para facilitar la conciliación tienen efectos directos sobre la vida laboral, por lo que acogerse a ellas debe ser una decisión consciente.

Por lo tanto, hay que tener en cuenta que dejar de cotizar esas cantidades tiene efectos en los períodos computables para el cálculo de prestaciones de la Seguridad Social (pensiones, invalidez, incapacidad, etc.), concluyéndose que utilizar la medida de reducir la jornada puede tener efectos negativos en futuros cálculos de prestaciones, siendo siempre necesario revisar la normativa vigente, ya que pueden producirse modificaciones.





1.1.3. IMPACTO DE OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Es importante plantear medidas de conciliación que no supongan un coste económico o laboral para las personas que las soliciten. Entre estas medidas están la **flexibilidad de jornada** y la adaptación de jornada, que son fórmulas efectivas para organizar y conciliar sin perder horas de trabajo ni cotizaciones. Pueden ofrecer una alternativa a quienes, por responsabilidades de cuidado de menores o mayores, vean como única opción acogerse a una reducción de jornada, con la ventaja de que, al no implicar disminución de horas, no minoran el salario. Así, la adaptación de jornada o la flexibilidad horaria son herramientas para tener en cuenta a la hora de facilitar la conciliación corresponsable. Será necesario atender a lo que los convenios colectivos de aplicación indiquen con respecto a estas dos fórmulas y, en su ausencia, los pactos o acuerdos que se pongan en marcha dentro de cada organización.

Con respecto a la adaptación de jornada, si bien es cierto que el Estatuto de las Personas Trabajadoras⁶ lo desarrolla, no se trata de un derecho absoluto, es decir, no es un derecho a exigir, sino a solicitar. Esto implica que deja un margen para que las personas trabajadoras y las organizaciones negocien. De esta negociación puede resultar una gran mejora para la plantilla, por lo que es un reto a plantearse en la negociación colectiva.

A la hora de medir el impacto de la flexibilidad horaria, Eustat en la nota de prensa realizada en relación a la *"Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. 2021"*⁷ señala que "el horario flexible de salida, otra herramienta para mejorar la conciliación, lo disfruta casi la mitad de las personas ocupadas que podrían hacerlo (47,1%). Desde el punto de vista del género son los hombres los más beneficiados, ya que un 50,6% disfruta de la flexibilidad horaria frente al 43,3% de las mujeres que lo hacen. Con respecto al año anterior se aprecia un aumento de 4,8 puntos en el porcentaje de personas que disfrutan de un horario flexible; si en 2020 el 42,3% de la población disfrutaba de esta medida que facilita la conciliación, en 2021 el porcentaje sube hasta el 47,1%".

⁶Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 34.

⁷Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

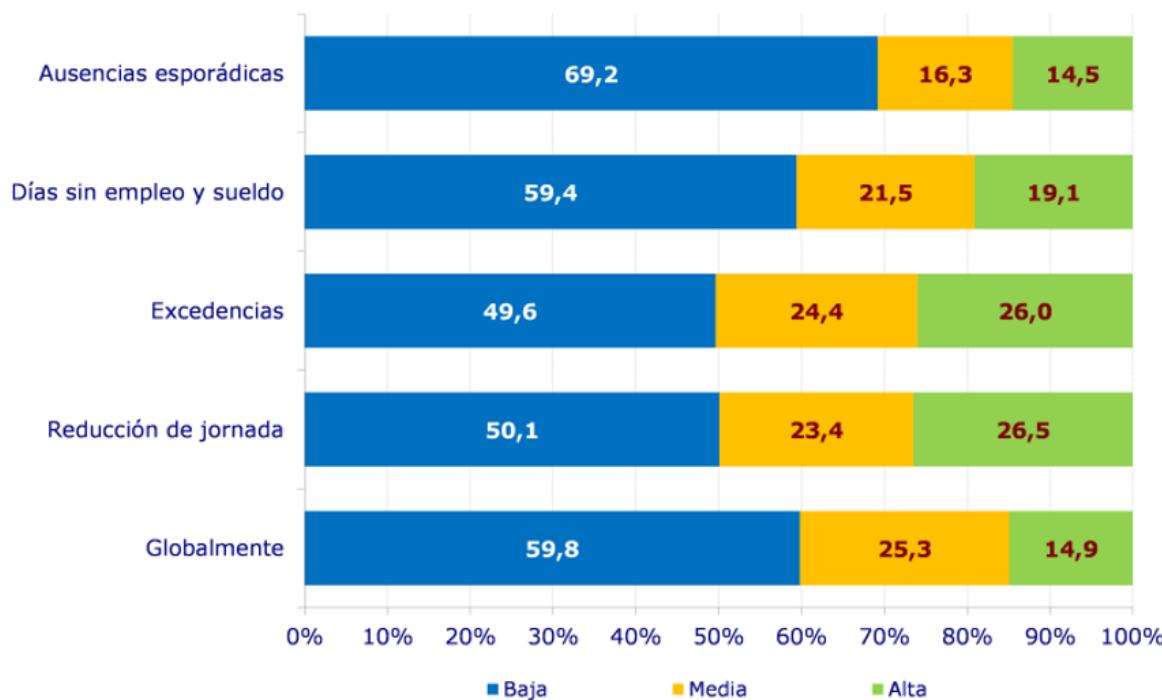
⁷Eustat, Nota de Prensa de 17/06/2022. *Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. 2021.*



Teniendo en cuenta otras medidas de conciliación, en esa misma nota de prensa de Eustat se menciona que "dentro de las distintas medidas que pueden facilitar la conciliación de trabajo, familia y vida personal, las ausencias temporales del trabajo están al alcance de la mayoría de la población ocupada, seguidas por la posibilidad de pedir días sin sueldo. Además, casi la mitad de las personas ocupadas manifiestan una dificultad baja para conseguir excedencias o reducciones de jornada.

Por lo tanto, otras medidas otorgadas por las empresas como la reorganización del tiempo de trabajo, las ausencias esporádicas... son opciones posibles de cara a ayudar en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y, además, no están sujetas a costes salariales o de cotización.

Población ocupada de la C.A. de Euskadi por dificultad para solicitar permisos (%). 2021



Fuente: Eustat. Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal



2. EL IMPACTO DE CONCILIAR EN LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR

La familia y el hogar requieren de tiempo y dedicación para afrontar las necesidades que surgen en el día a día, como lo son las relaciones familiares, las tareas del hogar, los cuidados o la crianza y educación de hijos e hijas. Como se ha expuesto anteriormente, la elaboración y difusión de diferentes encuestas y estudios que ponen el foco en la distribución del tiempo dedicado al trabajo doméstico y a los cuidados, ha permitido que se visibilice una situación que quedaba en la privacidad de los hogares y que, tras conocer la cantidad de tiempo y gestión que hay tras ello, se empiece a poner en valor.

Además, es conveniente recordar que el tiempo dedicado al hogar y a las tareas de cuidado tiene implicaciones que van más allá de las horas dedicadas a ello, como el coste personal o el coste emocional.

El coste personal se refiere a la reducción del tiempo libre y es el coste difícil de ver. El tiempo para cuidar a otras personas o el tiempo para las tareas domésticas es tiempo efectivo, que no solo hay que visibilizar, sino también valorar como un tiempo destinado a esa cuestión.

Si el anterior es complicado detectarlo, el coste emocional pasa totalmente desapercibido. El coste emocional se relaciona con la carga mental, concepto que pone nombre y visibiliza el peso que conlleva la planificación, gestión y organización de las tareas. Un trabajo que es difícil de cuantificar ya que no consiste en acciones ni puede medirse en tiempo, pero que sin duda recae y afecta la salud mental de quien lo realiza. Así pues, aplicado a la conciliación se refiere a la organización y planificación de las tareas de cuidado y domésticas.

Según el trabajo realizado por la universidad Carlos III⁸, las consecuencias psicológicas principales que viven las cuidadoras de menores son ansiedad, dejar el autocuidado en un segundo plano, falta de libertad, rigidez de la cotidianeidad, pérdida de tranquilidad y pérdida de reposo.

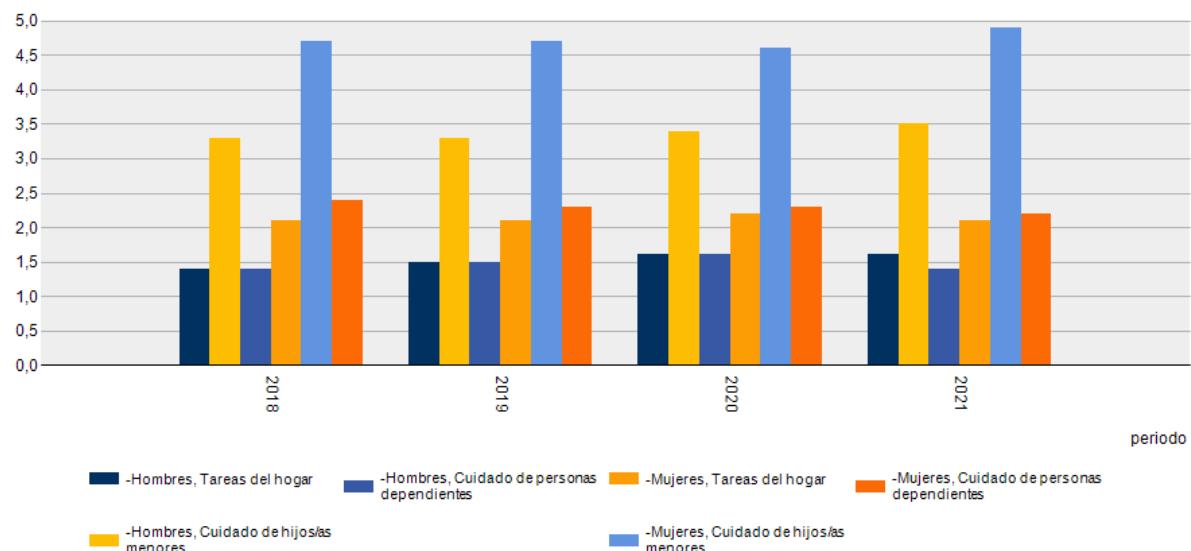
La tabla “Población ocupada de la CAE por características sociodemográficas, actividad y periodo” de Eustat⁹ indica la evolución entre 2018 y 2021 del número de horas dedicadas a las diferentes tareas del ámbito doméstico, diferenciando los datos correspondientes a hombres y mujeres.

⁸T. Constanza, M.S. Agulló Tomas, M.V. Gómez García, M.T. Martín Palomo: El cuidado de las personas: un reto para el siglo XXI.

⁹Eustat. Población ocupada de la C.A. de Euskadi por horas diarias dedicadas a actividades del trabajo doméstico, según características sociodemográficas (Puntuación media). 2021.



Población ocupada de la C.A. de Euskadi por características sociodemográficas, actividad y periodo. Media.



Población ocupada de la C.A. de Euskadi por horas diarias dedicadas a actividades del trabajo doméstico, según características sociodemográficas (Puntuación media). 2021		Tareas del hogar	Cuidado de hijos/as menores	Cuidado de personas dependientes
Sexo				
Hombres		1,6	3,5	1,4
Mujeres		2,1	4,9	2,2

Según los datos obtenidos, el cuidado de personas menores de edad es la actividad que más tiempo lleva a las personas trabajadoras en el ámbito doméstico. En segundo lugar, se sitúa el cuidado de personas dependientes, en el caso de las mujeres, y la atención a las tareas del hogar para los hombres.

Es importante destacar que en los tres grupos de ocupaciones que presenta la tabla se evidencia una mayor inversión de tiempo por parte de las mujeres y que el tiempo de dedicación a la tarea que las mujeres colocan en tercer lugar es superior a la que los hombres sitúan en segundo lugar.

Esta inversión de tiempo en las tareas domésticas y en los cuidados no es gratis, tiene un coste personal. La dedicación de horas a tareas de cuidados y crianza provoca la falta de tiempo para uso personal, para el autocuidado, las aficiones y otros intereses del ámbito personal.

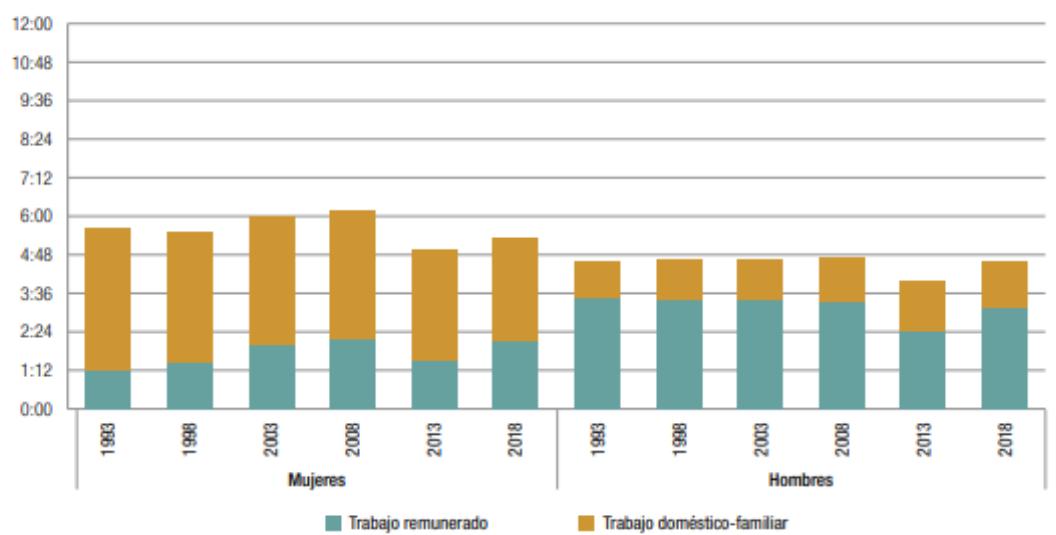
Los datos demuestran, que afecta en mayor medida a las mujeres. El tiempo que le dedican tanto a las tareas del hogar, al cuidado de las personas mayores y al cuidado de hijas e hijos es mayor en mujeres que en hombres. Lo mismo se puede observar en cuanto al tiempo dedicado al cuidado de hijas e hijos durante y fuera de la jornada laboral.



De ahí que, tal y como sugiere el informe de Emakunde “*¿QUIÉN CUIDA? Aportaciones en torno a la organización social de los cuidados*”¹⁰, que se plantea como instrumento para impulsar el debate para poder avanzar hacia un cambio social, político y cultural en el ámbito de los cuidados, señala que “el reparto equitativo de tareas de cuidado entre mujeres y hombres, la necesidad de compartir la responsabilidad del mismo entre las instituciones y toda la sociedad, y su necesaria visibilización y valoración son tareas pendientes para las que esta edición pretende servir de revulsivo.”

GRÁFICO 5.

Carga global de trabajo según el género (hh:mm). CAE, 1993-2018



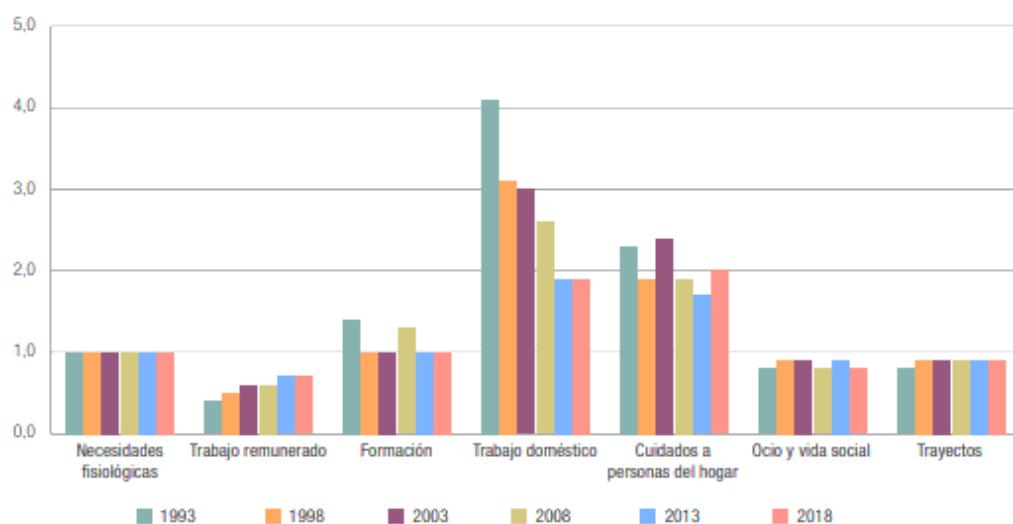
Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta de presupuestos de tiempo de Eustat.

Matxalen Legarreta, autora del cuarto apartado “*Distribución del tiempo de trabajo doméstico y de cuidados en la CAE: una mirada longitudinal (1993-2018)*”, del informe anteriormente citado de Emakunde, hace el siguiente análisis en cuanto a la carga global del trabajo según género en la CAE desde 1993 hasta 2018: “Tomando en cuenta la distribución por género de la carga global de trabajo, cabe suponer que la mayor asunción de tiempo trabajado por parte de las mujeres implica que cuenten con menos tiempo de libre disposición que los hombres. Y, efectivamente, así es. Los datos muestran que, durante el cuarto de siglo estudiado, las mujeres han destinado mayor cantidad de tiempo al trabajo que al ocio y vida social (tiempo propio), mientras los hombres han disfrutado de mayor cantidad de tiempo propio que el dedicado al trabajo. Así, ellas emplean entre un 29% y un 14% más de tiempo al trabajo que al ocio y vida social y ellos entre un 17% y un 4% más al ocio y vida social que al trabajo.”

¹⁰Emakunde, marzo 2022. *¿QUIÉN CUIDA? Aportaciones en torno a la organización social de los cuidados*.

GRAFICO 2.

Índice de feminización de las actividades principales. CAE, 1993-2018



Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta de presupuestos de tiempo de Eustat.

Concluye que, según los datos del índice de feminización de las actividades principales en la CAE durante los años 1993-2018, "La estructuración del día que se acaba de exponer no es igual para todas las personas: el género marca una diferencia importante, como queda reflejado en los índices de feminización del tiempo destinado a las actividades diarias principales. Una primera mirada pone de manifiesto una realidad contundente: en todo el periodo estudiado las mayores desigualdades de género se detectan en el tiempo empleado en el trabajo doméstico y en los cuidados. Además, estas son las únicas actividades feminizadas a las que las mujeres destinan más tiempo.

De esta forma, por un lado, en 1993 las mujeres empleaban cuatro veces más tiempo que los hombres al trabajo doméstico (índice de feminización de 4,1) y en 2018, el doble (índice de feminización de 1,9). Se ha de señalar, sin embargo, que entre 2013 y 2018 no se percibe ningún avance hacia la igualdad, pues el índice de feminización se mantiene en 1,9."

Además de las conclusiones de Legarreta, se puede observar que la característica más significativa de la distribución del tiempo es probablemente que el tiempo que ocupa un día normal el trabajo remunerado o la formación sea tan similar al que ocupan los trabajos domésticos y familiares. Por lo que es importante reflexionar sobre las formas actuales de organizar el cuidado, tomando el tiempo como herramienta de análisis. El objetivo no es tanto incorporar el tiempo como variable de investigación del cuidado, sino analizar detenidamente las características temporales en la organización y vivencia del cuidado.



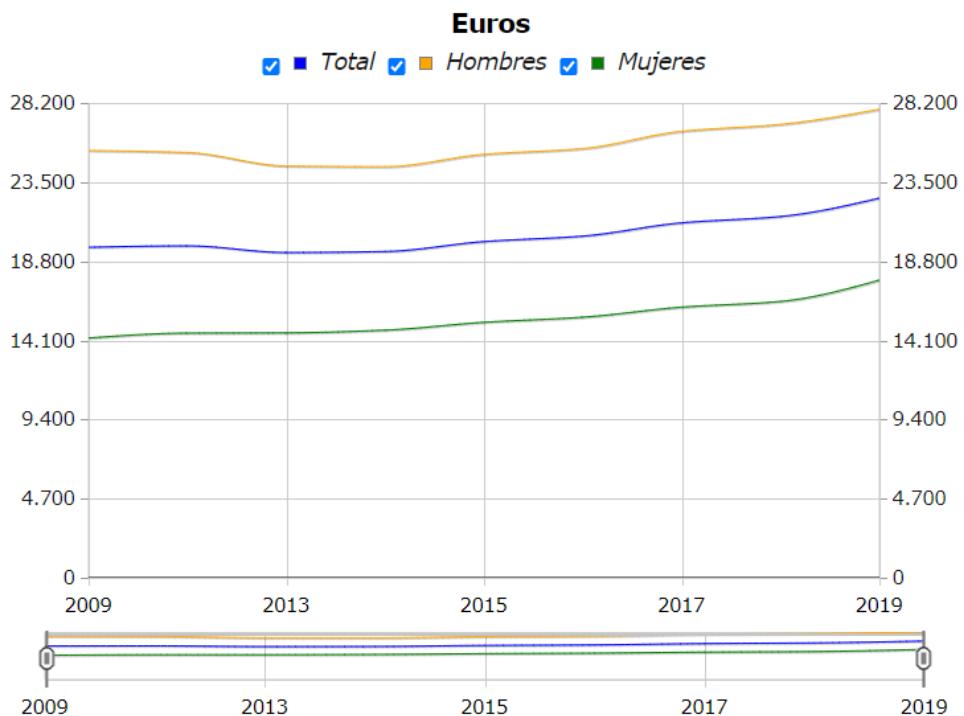
3. ALGUNAS CONSECUENCIAS

3.1. RESPONSABILIZARSE DE CONCILIAR AFECTA AL SALARIO

Tal y como se ha comentado, acogerse a algunas medidas de conciliación afecta económicamente, ya que reducir el número de horas trabajadas para conciliar la vida familiar, provoca una reducción proporcional en el salario. Si se tiene en cuenta que la mayoría de las personas trabajadoras que se acogen a una reducción de jornada o a la excedencia para cuidar a sus familias son mujeres, el resultado es que estas asumen principalmente ese recorte salarial.

Los datos de renta personal por sexo indican que en la CAV la diferencia salarial entre hombres y mujeres se sitúa en torno a los 10.000 euros, siendo la mujer la que se encuentra en una posición de precariedad frente al hombre.

Renta personal media de la C.A. de Euskadi por sexo



Fuente: Eustat. Estadística de renta personal y familiar

3.2. RESPONSABILIZARSE DE CONCILIAR AFECTA A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL

Desde la Asociación de Empresarias y Directivas de Bizkaia en su análisis de 2022¹¹, se refleja que las mujeres tienen un menor grado de satisfacción con las posibilidades de promoción profesional, en concreto, un 4,2 sobre 10 puntos.

Es conocida la tensión entre los tiempos reproductivos y los tiempos productivos: la edad más propicia para la promoción profesional coincide con el periodo más aconsejable para la reproducción biológica. Esto conlleva a que se pueda realmente la orientación prioritaria de las mujeres hacia el rol de cuidadora-madre, lo que a su vez deteriora/penaliza su empleabilidad y promoción laboral en un proceso continuo y circular.

A continuación, se presentan los resultados extraídos del informe "El Coste de la Conciliación"¹², que responden a 51.627 encuestas a mujeres en febrero de 2022. El 64% de las mujeres con hijas e hijos indica haber asumido algún coste laboral, ya sea reduciendo su jornada, cogiendo excedencia, rechazando empleos por sus horarios o abandonando el mercado laboral.

Además, el 57% de ellas ha asumido esta pérdida de ingresos para poder ejercer el trabajo doméstico familiar. De igual manera, tal y como se refleja en el siguiente gráfico elaborado por este informe, se puede entender tremadamente complicado con este reparto de tiempo en el día a día de mujeres madres, el cansancio permanente que origina esta doble jornada.

¿Cuántas horas dedicas a cada actividad?
Promedio de tiempo.



¹¹Asociación de empresarias y Directivas de Bizkaia. Avance de la presencia de las mujeres en los órganos de dirección de las empresas de Euskadi.

¹²Asociación Yo no Renuncio del Club de Malas Madres. Informe el Coste de la Conciliación.



3.3. LAS DIFICULTADES PARA CONCILIAR DIFICULTAN LA NATALIDAD

El Club Malasmadres¹³ saca la siguiente conclusión basándose en un *“Diagnóstico de la baja fecundidad en España”* realizado por Daniel Devolder, donde se analiza la evolución en el comportamiento en las últimas décadas y se extraen varias conclusiones. Malasmadres afirma que “según el análisis se desprende que muchas mujeres no tienen más hijas o hijos por las dificultades para compatibilizar su actividad y su carrera profesional con sus objetivos familiares”.

Por lo que al observar la tendencia decreciente en la evolución de la tasa de natalidad en la CAE se puede ver que sigue su curso y en 2020 se sitúa en 6,7 puntos (3 décimas menos que el año anterior), por debajo de la tasa estatal (4 décimas inferior) y, sobre todo, mucho menor que la tasa de la UE27 que es de 9,1. Bizkaia sigue siendo el territorio con una tasa menor (6,4 nacimientos por cada 1.000 habitantes), si bien Gipuzkoa (7,0) y Álava, (7,2) presentan también valores reducidos en relación con Europa.

CIFRAS 2021 – Mujeres y Hombres en Euskadi

Tabla 1.27. Evolución tasa de natalidad por 1.000 habitantes. CAE, Territorio Histórico, Estado y Europa. 1975-2020

	CAE	ESTADO	EU28	EU27	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA
1975	19,1				20,4	19,1	18,7
1980	13,5				15,3	13,9	12,0
1985	9,8				11,2	9,8	9,2
1990	7,8				8,4	7,5	7,9
1995	7,3				7,4	6,9	7,9
2000	8,3				8,8	7,9	8,9
2001	8,5				8,5	8,1	9,2
2002	8,7				8,6	8,4	9,2
2003	9,2	12,8	10,3		9,2	8,8	9,9
2004	9,3	12,8	10,4		9,5	8,9	9,9
2005	9,3	12,8	10,4		9,3	9,0	9,9
2006	9,4	13,1	10,6		9,6	8,9	10,2
2007	9,6	12,8	10,7		9,8	9,1	10,4
2008	9,9	12,9	10,9		10,3	9,5	10,4
2009	9,7	12,8	10,8		10,2	9,2	10,2
2010	9,7	12,9	10,7	10,5	10,5	9,2	10,3
2011	9,7	12,7	10,4	10,4	10,7	9,0	10,0
2012	9,4	12,6	10,4	10,1	10,3	9,0	9,8
2013	8,8	9,1	10,0	10,0	9,7	8,5	8,9
2014	8,9	9,1	10,2	9,7	10,3	8,5	9,0
2015	8,7	9,0	10,0	9,8	9,8	8,2	9,0
2016	8,4	8,5	10,1	9,7	9,5	8,0	8,4
2017	7,8	8,4	9,9	9,8	9,1	7,5	7,8
2018	7,4	7,9	9,7	9,7	8,2	7,0	7,6
2019	7,0	7,6	9,3	9,3	7,8	6,8	7,2
2020	6,7	7,1	*	9,1	7,2	6,4	7,0

Fuente: EUSTAT. Estadística de Nacimientos de la CAE, INE y EUROSTAT

(*) desde 2020 datos de UE27

Por lo que, las dificultades de conciliación pueden provocar una renuncia a ser madres y padres. La falta de recursos para poder conciliar la esfera laboral, familiar y de la vida personal, es una de las causas del efecto descendente de la tasa de natalidad. En conclusión, muy lejos de ser un problema personal, nos encontramos con efectos sociales de gran impacto en la sociedad.

¹³Club de Malasmadres. El Blog de Malasmadres, 2020. Por qué cae la natalidad en España, 12/02/2020. Maite Egoscozabal.

LA NECESIDAD DE LA CORRESPONSABILIDAD SOCIAL

1. LA CONCILIACIÓN ES UNA CORRESPONSABILIDAD SOCIAL

Las diferentes medidas de conciliación existentes, si se promocionan y defienden socialmente, y se utilizan de forma consciente y corresponsable por mujeres y hombres, son herramientas clave para afrontar las situaciones referidas en los puntos anteriores, desde el convencimiento de que la conciliación es una corresponsabilidad social.

Es imprescindible abordar la conciliación desde la corresponsabilidad. Esta corresponsabilidad debe darse en el **ámbito laboral**: corresponsabilidad entre la empresa y las personas trabajadoras, desde la voluntad y el compromiso de resolver las necesidades mutuas, las productivas, en el caso de la empresa, y las personales y familiares, en el caso de las personas trabajadoras. Y debe darse también en el **ámbito familiar**: corresponsabilidad entre todas las personas que componen las familias (progenitoras/progenitores, hijas e hijos y otras personas que puedan formar parte de la unidad familiar), asumiendo que las tareas domésticas, la crianza y los cuidados son una responsabilidad conjunta, y defendiendo relaciones basadas en la igualdad, que posibiliten el desarrollo personal y profesional de todas las personas.

Las cifras demuestran que, a pesar de que en los últimos años aumenta la participación de los hombres en el trabajo dentro del ámbito familiar, la mujer sigue siendo la principal responsable de los cuidados en la esfera privada, sintiendo la obligatoriedad moral de cumplir con el rol social impuesto.

Corregir este sesgo social requiere de la implicación de todos los agentes sociales, por lo que también la corresponsabilidad asume una **dimensión social**, puesto que todos ellos son fuentes de socialización que reproducen o transforman la sociedad.

Lo que ocurre cuando no se entiende que la educación y la crianza de personas menores de edad es una responsabilidad de todos los agentes sociales (empresas, familias, sindicatos y administraciones públicas) es que el trabajo del cuidado se acaba viendo como algo que se reduce al ámbito familiar y cuya carga recae en las personas responsables del hogar.

La responsabilidad de la conciliación no es exclusiva de las personas afectadas, sino de la sociedad en su conjunto. La transformación se consigue modificando la educación, la cultura y las estructuras sociales, en particular, las correspondientes a las organizaciones sociales, empresas, administraciones y la sociedad en general.

2. EL VALOR DE LA CONFIANZA FRENTE AL PRESENTISMO EN LAS ORGANIZACIONES

El mal planteamiento de las medidas y la mala organización del sistema de horarios provoca que equilibrar los usos de los tiempos sea una misión imposible y se consiga, únicamente, a costa del sacrificio de las personas. Es urgente, por tanto, dar el valor social y económico a este trabajo invisible para que así la sociedad se corresponibilice.

Dejar la responsabilidad de la conciliación únicamente en manos de las personas trabajadoras es un error. Conciliar no puede entenderse como la oferta de fórmulas que parquen o minimicen el impacto de un modelo laboral obsoleto formado por largas jornadas laborales, con falta de flexibilidad o considerando el presentismo como forma única de entender la buena profesionalidad. Es precisa una revisión y un cambio hacia modelos laborales más acordes con la sociedad actual que, apoyándose en la transformación digital, generen un modelo basado en la confianza, el trabajo por objetivos, la flexibilidad, etc., que facilite la conciliación de las diferentes esferas de la vida de las personas trabajadoras.

En este sentido, la confianza en las personas trabajadoras es clave para conseguir transitar a ese nuevo modelo de organización. Una organización abierta a negociar con su plantilla es una organización que se adapta a nuevos retos y entornos, que es ágil y dinámica a la evolución y necesidades de su mejor clientela: su plantilla. Según el estudio Randstad Employer Brand Research 2021¹⁴, el segundo criterio más importante a la hora de elegir un trabajo es la conciliación profesional y personal, con un 66%, siendo el primero un salario atractivo con un 70%.



¹⁴Randstad. Employer brand research 2021.



3. PRODUCTIVIDAD Y ABSENTISMO LABORAL

El absentismo se define como abstención deliberada de acudir al trabajo. Hay que distinguir entre dos tipos de absentismo laboral: justificado y no justificado. Frente al primero que puede deberse a motivos de enfermedad, vacaciones, permisos retribuidos, etc., en el segundo, la persona trabajadora no justifica la ausencia de su puesto de trabajo, lo cual supone una enorme preocupación para la mayoría de las organizaciones. Según el análisis de la EAE Business School¹⁵, desde el año 2000 se ha producido un descenso de más de dos horas semanales trabajadas.

Además, tal y como se aprecia en los siguientes datos de la CAE, esto tiene un alto impacto en la productividad¹⁶:

	Horas pactadas				Horas no trabajadas			
	2022T4	2022T3	2022T2	2022T1	2022T4	2022T3	2022T2	2022T1
16 País Vasco Ambas jornadas B_S Industria, construcción y servicios (excepto actividades de los hogares como empleadores y de organizaciones y organismos extraterritoriales)	147,8	150,1	147,3	148,0	25,7	42,8	21,6	20,9

Si las personas trabajadoras tienen problemas para conciliar su vida personal, familiar y laboral, y su productividad es baja, ambas partes (organizaciones y personas), sufren una insatisfacción mutua. Las entidades necesitan plantillas motivadas y productivas, necesitan atraer y fidelizar el talento. Para ello, deben buscar fórmulas que permitan satisfacer las necesidades de las personas, al mismo tiempo que mejoran la productividad.

Esta búsqueda en la mejora de las necesidades de las personas trabajadoras tiene un altísimo impacto en su motivación y, como consecuencia, en la productividad de la organización. Según un estudio del IESE Business School¹⁷ “solo un 7% de los trabajadores españoles considera que trabaja en un entorno laboral en el que se favorece la conciliación sistemáticamente, mientras que el porcentaje promedio del resto de países es del 19%”.

¹⁵EAE Business School. Gallego & Riera, abril 2020. [La productividad del trabajo y la conciliación laboral](#).

¹⁶INE. [Horas pactadas y no trabajadas por Comunidad Autónoma y sector de actividad 2019](#).

¹⁷IESE Business School. University of Navarra. Noticias: [Siete de cada diez españoles creen que su empresa dificulta la conciliación](#).

CONCLUSIONES

- La conciliación ha de asumirse de forma corresponsable. Se trata de una responsabilidad personal, pero también social. Es preciso reconocer y valorar el tiempo dedicado a los cuidados, porque es un tiempo invertido en bienestar social. Es necesario trabajar la sensibilización social para tender a cifras de implicación y compromiso más igualitarias. Por un lado, y en lo que se refiere a las organizaciones, es de vital importancia trabajar la confianza. Confiar en las personas que forman las plantillas es la base para poder desarrollar políticas de conciliación en las que ambas partes se desarrolle y estén satisfechas. Esa satisfacción tendrá como resultado mayor motivación y compromiso para con la organización.
- En lo que respecta a los hogares, la sensibilización social revierte en que mujeres y hombres sean corresponsables de manera equitativa en sus hogares y familias, para favorecer que todas las personas, especialmente las mujeres, puedan afrontar con garantías su proyecto profesional, y puedan tener espacios de disfrute de su esfera personal.
- Las medidas de conciliación son recursos interesantes y necesarios para que las personas trabajadoras puedan afrontar las necesidades de los diferentes ámbitos de sus vidas. Hay diferentes tipos de medidas que, en algunos casos, a pesar de ser efectivas, tienen efectos negativos en quien las asume. Es importante favorecer la implementación de medidas que no tengan efectos desfavorables en el desarrollo profesional.
- Para evitar que el peso de la conciliación recaiga en las mujeres, es necesario promover que las medidas se asuman de forma corresponsable, fomentando que sean utilizadas indistintamente y en igualdad de condiciones por hombres y mujeres.
- La implicación de todos los agentes sociales (empresas, instituciones, sindicatos, etc) es fundamental para establecer recursos que faciliten la conciliación a las personas trabajadoras. Las empresas tienen en su mano la posibilidad de implementar medidas que ayuden a su plantilla a cubrir sus necesidades de conciliación. El conocimiento de las mutuas necesidades, el diálogo y la negociación corresponsable son aspectos clave.
- Las instituciones públicas deben trabajar en la progresiva mejora de los derechos laborales, en la búsqueda de recursos y fórmulas de conciliación que favorezcan la corresponsabilidad de hombres y mujeres en los cuidados, y en la sensibilización a los hombres sobre la necesidad de su compromiso y de su corresponsabilidad en la esfera doméstica para facilitar que también las mujeres puedan desarrollarse profesionalmente en igualdad de condiciones.

MONOGRÁFICO | Julio 2023

EL IMPACTO DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL



{kontzilia}

Euskadi, auzolana

EUSKO JAURLARITZA GOBIERNO VASCO