

Mejorar la conciliación para favorecer el bienestar parental, la natalidad y la igualdad laboral

Resumen de políticas vinculado al proyecto IMEPA

Autora: Dra. Olga Gómez Ortiz.

Investigadora principal del proyecto IMEPA.

Colaboradoras: Mercedes Gómez-López, María Ortiz Alba, Noor Mekhelef, Andrea Roldán-Barrios y Carmen Sánchez Sánchez.

Este informe presenta las principales conclusiones derivadas del proyecto "El impacto emocional de la parentalidad: culpabilidad y estrés en un periodo crítico del ciclo vital" (IMEPA), financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación del Gobierno de España desde 2019 hasta 2025. Los resultados obtenidos evidencian que la mejora de la conciliación constituye una política pública prioritaria para incrementar el bienestar parental, revertir la tendencia demográfica negativa de España y promover la igualdad laboral. El marco legislativo español ha experimentado una evolución significativa en la regulación de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Sin embargo, la implementación efectiva de estas medidas continúa siendo un desafío en numerosos entornos laborales, lo que evidencia la necesidad de incorporar medidas y herramientas de conciliación más robustas y eficaces en nuestro ordenamiento jurídico. Esta mejora resulta esencial para alcanzar los estándares europeos más avanzados y garantizar el cumplimiento pleno de la Directiva Europea correspondiente. Al final de esta revisión, se ofrecen un conjunto de recomendaciones, basadas en la evidencia científica y en la revisión de políticas internacionales, dirigidas a mejorar la legislación en materia de conciliación.

1. El proyecto IMEPA. La mejora de la conciliación como medida gubernamental para la prevención de la culpa y el estrés parental.

Los resultados del proyecto IMEPA evidencian que la mejora de la conciliación familiar y laboral constituye una herramienta gubernamental fundamental para prevenir la culpa asociada al conflicto familia-trabajo y el estrés parental, así como

para abordar las consecuencias individuales y sociales que derivan de estos procesos emocionales que comprometen el bienestar parental.

Entre estas consecuencias destacan el déficit de natalidad que caracteriza a España —uno de los retos demográficos más urgentes de resolver— y la renuncia o adaptación laboral femenina, un fenómeno sistémico con múltiples implicaciones negativas que requiere políticas públicas



Este proyecto ha recibido financiación del Ministerio de Ciencia e Innovación (Código PID2019-111241RA-I00/AEI/10.13039/501100011033). Las opiniones expresadas en el presente documento reflejan únicamente la opinión de las autoras. El Ministerio de Ciencia e Innovación no es responsable del uso que pueda hacerse de la información que contiene. Email de Contacto: olga.gomez@uco.es

integrales de conciliación, corresponsabilidad y protección de la parentalidad, para contrarrestar sus efectos perjudiciales.

El conocimiento generado a través del proyecto IMEPA revela que aspectos claves para el bienestar de las figuras de las figuras parentales, como la satisfacción vital, el autocuidado y la frecuencia de implicación en actividades de ocio, están directamente relacionados con el nivel de conflicto familia-trabajo, la culpa vinculada a dicho conflicto y el estrés parental que experimentan padres y madres trabajadoras. Asimismo, todos estos factores afectan de forma muy significativa a la predisposición de los padres y de las madres a ampliar la familia (elemento central del déficit de natalidad) y a las decisiones que toman en relación a adaptar su jornada laboral o renunciar a su puesto de trabajo si lo consideran claramente incompatible con su rol parental (aspecto que afecta especialmente a las mujeres, creando una importante brecha de género). Todo ello, pone de relieve el papel central de las políticas de conciliación, ya que dependiendo de la mayor o menor facilidad que encuentran las familias para conciliar la esfera familiar y laboral, se verán afectadas por un conjunto de procesos emocionales, entre los que destacan el estrés y la culpa, que no solo ponen en riesgo su propio bienestar, sino también el bienestar social y la igualdad efectiva, al propiciar la presencia de estos sentimientos, la renuncia a tener más hijos o la reducción de la presencia femenina en el mercado laboral.

Por consiguiente, los resultados del proyecto posicionan la mejora de la conciliación como una política pública prioritaria para incrementar el bienestar parental, revertir la tendencia demográfica negativa de España y promover la igualdad laboral.

El objetivo principal de esta revisión de políticas consiste en analizar las medidas de

conciliación existentes en nuestro país, identificando sus contribuciones y limitaciones. Finalmente, tomando como base las medidas de conciliación existentes en otros países considerados referentes en esta materia y la evidencia científica disponible, se propondrán mejoras adaptables al contexto español.

2. Políticas de conciliación en España ¿cuál es la situación actual?

La conciliación laboral puede definirse como un conjunto de medidas orientadas a compatibilizar los diversos ámbitos y momentos vitales para satisfacer las exigencias del trabajo, la familia y la vida personal (Proyecto Melkart, 2007). Implementarla requiere diversas iniciativas empresariales como la reestructuración temporal y espacial del entorno laboral, la aplicación de instrumentos conciliadores, la transformación de los estereotipos de género y el desarrollo de servicios sociales destinados al cuidado de personas dependientes (Ministerio de Igualdad, 2010).

Nuestro país ha experimentado una notable evolución en su marco legislativo relacionado con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Desde la aprobación de la **Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral**, que constituyó el primer paso significativo en el reconocimiento legal de la conciliación, se han aprobado distintas leyes orgánicas y reales decretos (siendo la más reciente la **Ley Orgánica 2/2024, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres**) que han permitido avanzar de forma muy significativa en materia de conciliación e igualdad. Todo ello se ha materializado en una serie de derechos relacionados con la disposición de permisos parentales, excedencias para cuidados y de mayor flexibilidad laboral, así como con la



posibilidad de desarrollar trabajo a distancia o teletrabajo y con avances en materia de protección laboral e igualdad.

En relación a la disposición de permisos parentales, actualmente se ha conseguido equiparar los permisos parentales para ambos progenitores, disponiendo tanto el padre como la madre de 16 semanas de permiso tras el nacimiento o la adopción de su hijo. Son permisos intransferibles con el fin de fomentar la corresponsabilidad y la igualdad. Asimismo, se percibe mayor protección durante el embarazo y tras el nacimiento. En los casos de nacimiento o adopción, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá ser dividida en dos fracciones hasta que el lactante cumpla nueve meses.

Con respecto a la flexibilidad laboral, se ha posibilitado la opción de solicitar adaptaciones de jornada sin reducción salarial y de reducir la jornada por cuidado de familiares. También se han efectuado avances hacia la implantación de una semana laboral reducida (37,5 horas; Real Decreto-ley 5/2023, para la Reducción Temporal de la Jornada de Trabajo) con incentivos para empresas que implementen jornadas reducidas y medidas para evitar la reducción proporcional del salario. Dicha medida debería de estar implementada antes del 1 de enero de 2026, aunque podría estar sujeta a retrasos en función de los trámites que están pendientes de resolverse.

La **regulación del trabajo a distancia** en España ha experimentado una transformación significativa en los últimos años. El inicial desarrollo legislativo, impulsado inicialmente por la pandemia de COVID-19, ha evolucionado hacia una regulación permanente y comprehensiva (Real Decreto-ley 8/2020; Real Decreto-ley 28/2020, de Trabajo a Distancia; Ley 10/2021, de Trabajo a Distancia) que reconoce el teletrabajo como una modalidad laboral de pleno derecho. Uno

de los pilares más innovadores de la regulación española es el reconocimiento del derecho a la desconexión digital, que garantiza que los trabajadores puedan desvincularse de las herramientas tecnológicas y comunicaciones profesionales fuera de su horario laboral. La legislación también establece la compensación obligatoria de gastos derivados del trabajo remoto, reconociendo que el desarrollo de la actividad laboral desde el domicilio genera costes adicionales para el trabajador. Esta provisión incluye gastos relacionados con el consumo energético, conexión a internet, equipamiento informático y otros recursos necesarios para el desempeño laboral. Asimismo, la normativa incorpora mecanismos de flexibilidad horaria preservando el derecho a la conciliación, permitiendo que los trabajadores puedan adaptar sus horarios a sus necesidades personales y familiares dentro de los límites establecidos por la organización empresarial. La ley reconoce a la negociación colectiva como herramienta fundamental para implementar el teletrabajo, otorgando a los representantes de los trabajadores y las organizaciones empresariales la capacidad de adaptar las disposiciones generales a las particularidades de cada sector y empresa. En materia de **protección laboral** se ha prohibido el despido por motivos relacionados con la conciliación, se ha reforzado la protección para personas con responsabilidades familiares y se han añadido garantías contra la discriminación por ejercer derechos de conciliación.

También se ha avanzado en la consecución de la **igualdad en las empresas** (Ley Orgánica 2/2024, 2024, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres) estableciendo planes de igualdad obligatorios extendidos a más empresas, registros salariales para detectar y corregir brechas de género y



estableciendo **medidas específicas para fomentar la corresponsabilidad y evitar discriminación por ejercicio de derechos de conciliación**. Específicamente, en 2021 el Ministerio de Igualdad puso en marcha el “**Plan Corresponsables**”, cuyo objetivo es garantizar el cuidado de las personas desde la óptica de la igualdad entre mujeres y hombres mediante la corresponsabilidad del Estado en el cuidado de niños y niñas menores de 14 años (ampliado hasta los 16 años en algunas comunidades autónomas). Las medidas principales incluyen la habilitación de servicios de cuidado profesional de calidad de niñas, niños y jóvenes, el establecimiento de servicios específicos de conciliación (ej.: programas de madrugadores, aulas de tarde o colonias de verano... etc.), la creación de empleo, la dignificación y reconocimiento de la experiencia profesional de cuidados, y la sensibilización y formación de la población en materia de corresponsabilidad (Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, 2022).

Finalmente, se han logrado distintos avances relacionados con la disposición de **excedencias para la práctica de los cuidados a familiares** (hijos, familiares dependientes de hasta segundo grado de consanguinidad o con discapacidad o por violencia de género). Específicamente, se han ampliado el reconocimiento legal del trabajo de cuidados y se han conseguido mejores condiciones para la reincorporación tras periodos de cuidado (ej.: se reserva el puesto de trabajo durante un periodo que oscila entre 18 y 24 meses; durante el primer año de excedencia por cuidado de hijos, se mantiene la cotización como situación asimilada al alta, computándose este período para la jubilación).

3. Limitaciones de las políticas de conciliación nacionales y desajuste con

respecto a lo establecido en la Directiva Europea.

Los avances conseguidos a través de la legislación vigente en materia de conciliación, han permitido que España se acerque a los estándares europeos más avanzados en este aspecto, aunque la implementación efectiva de estas medidas sigue siendo un desafío en muchos entornos laborales.

Específicamente, es **necesario que las leyes se adapten a los nuevos modelos de familia**. Las estructuras familiares más desprotegidas son principalmente los hogares encabezados por un solo progenitor -en su mayoría madres solteras- así como aquellos con un número elevado de hijos. Por lo tanto, se requiere la necesidad de brindar apoyo específico a familias monoparentales y otros colectivos vulnerables. Asimismo, la noción de «familiar» contemplada en la ley para solicitar la excedencia por cuidado a familiares dependientes, genera ciertas restricciones en la aplicación de estas medidas a las uniones de hecho, a pesar de que las mismas están contempladas en el Derecho nacional.

Igualmente, sería necesario revisar el concepto de familiar dependiente, ya que se exigen unos requisitos para la concesión excedencias y reducción de jornadas por este motivo que imposibilitan acogerse a las mismas a personas con familiares dependientes con cierto grado de autonomía (ej.: no tendrían acceso a esta protección los familiares de aquellas personas que, pese a tener un grado de dependencia moderado, conservan su independencia general pero necesitan ayuda específica para algunas tareas diarias, o requieren un respaldo parcial y temporal para mantener su autonomía).

Las medidas de conciliación presentes en la legislación española también presentan



cierto grado de **desajuste con respecto a lo establecido en la Directiva de la Unión Europea 2019/1158** relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Debido a ello, la Comisión Europea ha iniciado un procedimiento de infracción contra España por **no haber transpuesto plenamente la disposición relativa al pago de la prestación del permiso parental por cuidado a los hijos**. España ha intentado corregir estos incumplimientos a través de varios instrumentos normativos: Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, de transposición de la Directiva sobre conciliación, Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre y Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, ambos para completar la transposición de la Directiva. Ello ha dado lugar a la **disposición de un permiso parental de 8 semanas para el cuidado de hijos hasta que cumplan ocho años. Sin embargo, dicho permiso sigue permaneciendo NO retribuido**, contrario a lo exigido por la directiva europea. El gobierno ha aplazado su desarrollo normativo a lo largo de 2025.

Asimismo, es necesario **fomentar la corresponsabilidad real más allá del marco legal y reducir la brecha de género en el uso de medidas de conciliación, no solo en España, sino en toda Europa**. De acuerdo con Guerrero Vizuite (2018), las actuales medidas de conciliación, al ser utilizadas mayoritariamente por mujeres, han contribuido a perpetuar los roles tradicionales de género y han generado más desigualdad entre hombres y mujeres. Todo ello, aboca a estas últimas a tomar decisiones difíciles: optar por jornadas laborales reducidas (con la consiguiente pérdida económica y limitación de su desarrollo profesional), trasladar las responsabilidades de cuidado a otras mujeres del entorno familiar, recurrir al empleo doméstico remunerado, o retirarse

definitivamente del ámbito laboral. En este sentido, los estudios demográficos más actuales confirman que el ámbito del cuidado familiar continúa recayendo principalmente en las mujeres (EIGE, 2024), confirmándose este dato incluso en las parejas heterosexuales en las que ambos miembros disponen de un trabajo remunerado (Centro de Investigaciones Sociológicas, 2024). Asimismo, son las madres las que mayoritariamente renuncian a su empleo por motivos de cuidado o recurren a excedencias por el mismo motivo (Instituto Nacional de Estadística, 2024).

Por todo ello, Molero (2019) plantea una doble necesidad de promoción: “la participación y el mantenimiento de las mujeres en sus puestos de trabajo, y la utilización de los instrumentos de conciliación por parte de los hombres, configurando políticas de conciliación que contribuyan a reequilibrar el reparto de responsabilidades en el hogar”.

Finalmente, los mecanismos presentes en la práctica de los derechos de conciliación (permisos, reducciones horarias, suspensiones contractuales y excedencias variadas), presuponen que una conciliación adecuada ha de facilitar el alejamiento temporal del trabajo cuando las obligaciones familiares y de cuidado lo requieran, lo que acarrea distintas consecuencias económicas negativas en términos salariales, de protección social, de carrera profesional e incluso de salud mental, atendiendo a la función socializadora del trabajo. Sin embargo, sería más conveniente que **las leyes de conciliación se focalizaran más que en la ausencia del trabajador del plano laboral, en la presencia flexible del mismo en su lugar de trabajo**, facilitando los mecanismos necesarios para que hombres y mujeres no tengan que reducir su presencia en el plano



laboral para poder atender de forma efectiva al familiar (Molero, 2019).

4. Recomendaciones para la mejora de las políticas de conciliación.

Sobre la base de la revisión de políticas internacionales de referencia relacionadas con la conciliación y de la evidencia científica disponible, se plantean distintas recomendaciones para mejorar las políticas de conciliación en España.

Recomendación 1: Reformar los permisos parentales y hacerlos extensivos a personas con familiares dependientes o con discapacidad. Específicamente, se deberían hacer las siguientes modificaciones:

- **Ampliar la duración de los permisos de paternidad y maternidad hasta alcanzar al menos 6 meses por progenitor.** Todo ello, contribuiría al mantenimiento de lactancia materna exclusiva durante ese periodo tal y como recomienda la Organización Mundial de la Salud. También favorecería que las figuras parentales puedan hacerse cargo del cuidado de sus hijos/as durante el primer año de vida sin tener que recurrir a centros de educación infantil, al cuidado remunerado o de otros familiares, lo que también favorece el desarrollo de un vínculo seguro entre el bebé y sus figuras parentales.

- **Implementar permisos flexibles y transferibles** permitiendo que cada progenitor disponga de la mitad de los días del permiso total, pero que pueda cederle parte de su permiso al otro progenitor en caso de que estimen que dicha organización se adecúa mejor a sus circunstancias específicas. Tal y como se desarrolla en algunos países europeos, ambos progenitores deberían firmar un convenio

que declare formalmente esta circunstancia. En cualquier caso, sería necesario mantener un periodo de 4 meses que el padre no podría transferir a la madre para favorecer la corresponsabilidad y recudir la brecha de género en el uso de las medidas de conciliación.

- **Remunerar el permiso parental por cuidado de hijas e hijos o familiares con dependencia o discapacidad.** En España se reconoce el derecho a disfrutar de excedencias de duración no superior a 3 años para el cuidado de hijas o hijos menores de tres años, pero se trata de un recurso no remunerado. Asimismo, la normativa más reciente ha incorporado la presencia de un permiso parental de 8 semanas en total para atender las necesidades de los hijos menores de 8 años. Sin embargo, por el momento no es remunerado. Ambas fórmulas debería de aplicarse a personas con familiares dependientes o en situación de discapacidad

- **Crear un permiso de al menos cinco días al año para atender enfermedades comunes de hijas, hijos o familiares dependientes o con discapacidad,** considerando la fórmula de “días de permiso recuperables”. Esta fórmula consiste en permitir ausencias justificadas con obligación posterior de recuperación del tiempo de trabajo (por ejemplo, ampliando jornada otros días). Es una opción intermedia entre una baja retribuida y la ausencia no retribuida, pensada para ser más aceptable para las empresas y poder cubrir enfermedades comunes de corta duración, como una fiebre o gastroenteritis leve.

Recomendación 2: Mejorar la flexibilidad laboral a través de las siguientes medidas:



- **Reducción de la jornada laboral:** existe una propuesta de reducción de la jornada laboral a 37.5 horas semanales pero aún no ha llegado a hacerse efectiva en algunos colectivos. En cualquier caso, sería recomendable reducirla a 30-35 horas (Jurado-Guerrero et al., 2021) para poder dar cabida real al desarrollo de las tareas domésticas y familiares en personas con trabajo remunerado.

- **Incluir en el concepto de conciliación la posibilidad de alejarse del trabajo cuando sea necesario.** En el caso de que las obligaciones familiares lo requieran, diseñar fórmulas para que las personas puedan ausentarse de su lugar de trabajo, en lugar de únicamente mantener una presencia flexible. Dichas fórmulas deberían incluir, entre otras: reducción temporal de la jornada laboral, horarios flexibles de entrada y salida, jornadas intensivas, bolsas de horas y, en los ámbitos laborales en los que sea posible, teletrabajo. Específicamente, sería necesario consolidar el derecho al trabajo remoto al menos 2-3 días por semana para empleos que lo permitan. Estas fórmulas deberían de establecerse como obligatorias para empresas de más de 50 empleados.

- **Fomentar la utilización de la reducción de jornada a través de un sistema de compensación económica y de cotizaciones sociales** en función de la renta, de forma que se reduzca el coste que tiene actualmente acogerse a dicha reducción.

- **Ampliar el límite de edad del hijo o hija para poder solicitar la reducción de jornada hasta los 14 o 16 años.** La adolescencia, al igual que la infancia, es una etapa crucial del desarrollo vital que, en muchos casos, requiere una mayor dedicación por parte de las familias. Por ello, no debería quedar excluida de las políticas y planes de conciliación.

- **Implementar deducciones fiscales por conciliación:** Se propone ampliar las actuales deducciones de hasta 460 euros por hijo y establecer nuevos incentivos fiscales dirigidos a las empresas que adopten medidas avanzadas de conciliación. Aunque existen ayudas y subvenciones puntuales, actualmente no hay un sistema estatal sólido de deducciones fiscales orientado a este objetivo. La propuesta busca premiar fiscalmente a las empresas que ofrezcan flexibilidad horaria, teletrabajo, permisos de cuidado adicionales o dispongan de escuelas infantiles de primer ciclo propias.

Recomendación 3: Promover la Inversión en infraestructuras de cuidado. Contar con una red de servicios públicos que permitan a las familias compatibilizar la vida laboral, personal y familiar es un recurso esencial para una efectiva conciliación. En ese sentido, se considera necesario:

- **Garantizar el acceso universal y gratuito a la Educación Infantil de primer ciclo (0-3 años)** y favorecer subsidios para el cuidado privado cuando no haya plazas públicas disponibles para promover un cuidado privado de calidad.

- **Proporcionar servicios de conciliación complementarios que ofrezcan una solución al problema del horario estándar** (por ejemplo, ludotecas, actividades extraescolares, ampliación de oferta de actividades para ocio de niños, niñas y adolescentes). Actualmente, los horarios de los servicios disponibles y los horarios laborales no se encuentran alineados en la mayoría de las ocasiones, de forma que no suponen un alivio real a las necesidades de conciliación.

- **Garantizar el acceso universal y gratuito a una plaza en un servicio de**



atención a la dependencia, como puede ser un centro de día, una residencia o un servicio de ayuda doméstica para familiares dependientes. Especialmente útil resultaría esta última opción para aquellas personas que aunque conservan cierto grado de independencia, requieren de ayuda específica para algunas tareas diarias.

- **Promoción de servicios de Apoyo y Respiro a personas con familiares con discapacidad:** es necesario impulsar una expansión masiva de los **programas de respiro familiar**, que constituyen un importante apoyo para las familias de personas con discapacidad intelectual, otorgando mayor financiación y cobertura territorial homogénea en todo el país. Esta estrategia debe complementarse con la **creación y ampliación de una red integral de centros de día especializados** que no solo funcionen en horario laboral, sino que también ofrezcan servicios durante fines de semana y períodos vacacionales, garantizando así una cobertura continua que permita a los cuidadores familiares disponer de tiempo para su descanso, formación o actividades personales. Además, es imprescindible establecer **servicios de emergencia** disponibles las 24 horas del día, los 7 días de la semana, para atender situaciones imprevistas o crisis que requieran atención inmediata, proporcionando a las familias la seguridad de contar con apoyo profesional cuando más lo necesiten.

Recomendación 4: Fortalecer la **corresponsabilidad para reducir las brechas estructurales de género y promover la igualdad de oportunidades**. Para ello, se recomienda diseñar e implementar las siguientes acciones legales, políticas y sociales (Campillo, 2019).

- **Eliminar la brecha salarial entre mujeres y hombres.** En las familias

formadas por parejas heterosexuales, cuando ambos miembros deben considerar la posibilidad de renunciar a su trabajo o adaptar o reducir su jornada laboral para asumir mayores responsabilidades de cuidado, la pérdida económica que suele implicar la renuncia, adaptación o reducción del hombre —debido a su mayor poder adquisitivo— se convierte en un factor decisivo en la elección haciendo que dicha opción recaiga mayoritariamente en la mujer. Esta desigualdad salarial también influye en la distribución de las tareas de cuidado y tiende a consolidar los roles tradicionales de género.

- **Desarrollar una estrategia de comunicación activa y continua con la sociedad.** Si bien implementar políticas que fomenten la corresponsabilidad y la igualdad es necesario, deben ir acompañadas de una adecuada sensibilización social que informe que su relevancia y necesidad. Desde este punto de vista, hay que promover un cambio cultural que normalice que los hombres tomen permisos parentales y participen activamente en los cuidados, generando así modelos de masculinidades cuidadoras.

- **Incluir la corresponsabilidad en los planes de igualdad de todo tipo de empresas** (incluso en las de menos de 50 trabajadores), en los convenios colectivos y en las instituciones como instrumento clave en el fomento de la conciliación.

- **Reconocer y retribuir a familiares cuidadoras/es** (un rol mayoritariamente femenino), asegurando los derechos sociales de este colectivo (cotización en la seguridad social, cálculo de pensiones, acceso a servicios de formación, etc.).

Recomendación 5: Adaptar las leyes y políticas a los nuevos modelos de familia, buscando mejorar la aplicación de las leyes



de conciliación e igualdad a familias formadas por uniones de hecho o monoparentales. Específicamente, se plantean las siguientes medidas:

- **Establecer la equiparación legal entre parejas de hecho y matrimonios,** mediante el reconocimiento automático de derechos laborales y de conciliación (como permisos por nacimiento, adopción o cuidado de hijos/as) sin exigir requisitos adicionales como inscripciones con una antigüedad mínima, así como la simplificación del registro de uniones de hecho con criterios homogéneos a nivel nacional.

- **Ampliar los derechos para las familias monoparentales,** duplicando ciertos permisos como los de nacimiento o cuidado del menor para evitar situaciones de desventaja frente a parejas biparentales, además de establecer bonificaciones fiscales y ayudas específicas que reconozcan la sobrecarga de cuidados y la posible vulnerabilidad económica de estas familias, junto con un acceso preferente a servicios públicos como guarderías, becas o ayudas al alquiler.

- **Reformar el sistema de permisos laborales** que contemple permisos transferibles o ampliables según el tipo de unidad familiar, e incentive a las empresas mediante bonificaciones o reconocimientos cuando promuevan la conciliación sin discriminación hacia modelos familiares no tradicionales.

Recomendación 6: Promover cambios culturales que redunden en una mejor conciliación de la vida familiar, laboral y personal (Fernández-Crehuet, 2016).

- **Regular los horarios de comercio y servicios** para facilitar que las familias puedan conciliar mejor sus responsabilidades. En el contexto español, los horarios extendidos dificultan la

organización del tiempo familiar y afectan tanto a los trabajadores del sector como a las familias usuarias. Establecer límites más racionales y sostenibles en los horarios de apertura y prestación de servicios no solo beneficiaría a los trabajadores del sector, que a menudo sufren turnos partidos o jornadas irregulares, sino que también permitiría una mejor sincronización de los tiempos sociales y familiares. Esta medida debe entenderse como una herramienta de bienestar social que acercaría a España a modelos europeos más eficientes y conciliadores.

- **Equiparar el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) a los costes básicos de la vida familiar.** Esta medida garantizaría que todas las personas, especialmente aquellas con responsabilidades familiares, puedan cubrir sus necesidades esenciales sin caer en la precariedad. Un SMI alineado con el coste real de vida —incluyendo vivienda, alimentación, educación y cuidados— no solo mejora la calidad de vida de las familias trabajadoras, sino que también favorece la conciliación, al reducir la necesidad de asumir empleos múltiples o jornadas excesivas. Esta medida contribuiría a combatir la pobreza laboral, promover la igualdad de oportunidades y reforzar el bienestar de los hogares, especialmente de los más vulnerables, como los monoparentales o con bajos ingresos.

Referencias:

- Campillo, I. (2019). *Informe de UNAF. Políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la Unión Europea*. Unión de Asociaciones Familiares Centro de Investigaciones Sociológicas. (2024). *Percepciones sobre la igualdad entre hombres y mujeres y estereotipos de género* [Estudio 3428]. CIS. <https://www.cis.es/es/detalle->



- [ficha-estudio?origen=estudio&codEstudio=3428](#)
- EIGE (2024). Gender Equality Index 2024. *Sustaining momentum on a fragile path*. Publications Office of the European Union. <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2024-sustaining-momentum-fragile-path>
- Fernández-Crehuet, J. M. (2016). *La conciliación de la vida profesional, familiar y personal: España en el contexto europeo*. Tirant Lo Blanch.
- Guerrero Vizueté, E. (2018). La conciliación entre vida laboral, personal y familiar una década después de la Ley Orgánica 3/2007. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (51), 283–304.
- Instituto Nacional de Estadística. (2024). *Incidencia en el empleo por la existencia de hijos. Excedencias para el cuidado de hijos. En Mujeres y hombres en España*. INE. https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463094&p=1254+35110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888
- Jurado Guerrero, T., Castellanos Serrano, C., Fernández Lozano, I., & Fernández Novo, A. (2021). *Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal, familiar en España. Desigualdades y transformaciones después de la COVID-19*. Unión de Asociaciones Familiares.
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. (2021). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 164, de 10 de julio de 2021. <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10>
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. (1999). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 266, de 6 de noviembre de 1999. <https://www.boe.es/eli/es/l/1999/11/05/39>
- Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres. (2024). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 185, de 2 de agosto de 2024. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2024/08/01/2>
- Ministerio de Igualdad. (2010). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Madrid: Fundación Mujeres.
- Molero Marañón, M. L. (2019). Los desafíos de una genuina conciliación de la vida profesional y familiar en la sociedad española del siglo XXI. *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Extra 1* (Ejemplar dedicado a: Mujer en el futuro del trabajo), 157–188.
- Proyecto Melkart. (2007). *La conciliación de la vida laboral, familiar y personal: una estrategia que beneficia a las empresas Información práctica para integrar la conciliación en las organizaciones laborales*. Madrid: Fundación Mujeres.
- Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. (2024).



Boletín Oficial del Estado, núm. 124, de 22 de mayo de 2024.
<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2024/05/21/2>

Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, 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. (2023). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 151, de 29 de junio de 2023.
<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2023/06/28/5>

Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, y para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo. (2023). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 304, de 20 de diciembre de 2023.
<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2023/12/19/7>

Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. (2020). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 73, de 18 de marzo de 2020.
<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/17/8>

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. (2020). *Boletín Oficial del Estado*,

núm. 253, de 23 de septiembre de 2020.

<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/09/22/28>

Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género. (2022, 10 de marzo). Resolución de 1 de marzo de 2022, de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad de 24 de febrero de 2022, por el que se fijan los criterios de distribución a las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, la distribución resultante del crédito destinado en el año 2022 al desarrollo del Plan Corresponsables y se formalizan los compromisos financieros resultantes. *Boletín Oficial del Estado*, 59, 29749-29753.
<https://www.boe.es/eli/es/res/2022/03/01/1>

