

CONCILIACIÓN EN LA VIDA FAMILIAR Y EN LA PROFESIÓN DE ENFERMERÍA

CONCILIATION IN FAMILY LIFE AND IN THE NURSING PROFESSION

Yurena M^a Rodríguez Novo^{1,2}, Natalia Rodríguez Novo^{1,2}, M Mercedes Novo Muñoz³, Ángela
M^a Ortega Benítez⁴, José Ángel Rodríguez Gómez³

¹ Profesor asociado. Departamento de Enfermería. Universidad de La Laguna.

² Enfermera del Hospital Universitario Nuestra Señora de La Candelaria.

³ Profesor/a Titular. Departamento de Enfermería. Universidad de La Laguna.

⁴ Enfermera. Servicio Normal de urgencias del SCS.

RODRÍGUEZ NOVO, YM., RODRÍGUEZ NOVO, N., NOVO MUÑOZ, M., ORTEGA BENÍTEZ, AM &
RODRIGUEZ GOMEZ, J. (2021). Conciliación en la vida familiar y en la profesión
de enfermería. Revista Ene De Enfermería, PREEDICIÓN. Consultado de [http://
ene-enfermeria.org](http://ene-enfermeria.org)

RECIBIDO: Septiembre 2021
ACEPTADO: Noviembre 2021

Resumen

Enfermería es una profesión mayoritariamente femenina. Debido a esto y a las circunstancias familiares, en que también es mayoritariamente responsable de la atención y cuidados familiares, esta población se encuentra sometida a importante nivel de estrés provocado por las cargas en los diferentes ámbitos. Desde hace ya unos años, se ha empezado a hablar y legislar aspectos relacionados con la conciliación familiar. Los objetivos planteados en este trabajo fueron: Exponer el concepto de “Conciliación de la vida laboral y familiar”, evidenciar publicaciones relacionadas con la conciliación familiar y laboral en Enfermería e identificar publicaciones legislativas relacionadas con el tema de estudio. Se ha realizado búsqueda bibliográfica en Punto Q de la ULL y en Google académico con el perfil de conciliación laboral y familiar, y enfermería. Además, se ha hecho una revisión sobre la evolución legislativa de la conciliación laboral y familiar. Con la bibliografía consultada, se puede concluir que: Existe dificultad para conciliar la vida laboral y familiar, es necesaria la implicación familiar de las parejas en las tareas del hogar y familiares, las familias monoparentales tienen dificultades añadidas, es necesario contar con implicación institucional de ayudas a niños, permisos para cuidados fa-

miliares, evitando la reducción salarial abusiva, se propone implantar políticas de conciliación similares a las nórdicas, lo que disminuiría el absentismo y mejoraría la satisfacción.

Palabras clave: Conciliación familiar y laboral; Enfermería; cargas laborales y familiares; estrés laboral;

Abstract

Nursing is a predominantly female profession. Due to this and to family circumstances, in which it is also mainly responsible for family care and care, this population is subjected to a significant level of stress caused by burdens in different areas. For some years now, it has begun to speak and legislate aspects related to family conciliation. The objectives set out in this work were: Present the concept of "Reconciliation of work and family life", evidence publications related to work and family conciliation in Nursing and identify legislative publications related to the subject of study. A bibliographic search was carried out in Point Q of the ULL and in academic Google with the profile of work and family reconciliation, and nursing. In addition, a review has been made of the legislative evolution of work-life balance. With the bibliography consulted, it can be concluded that: There is difficulty in reconciling work and family life, the family involvement of couples in household and family tasks is necessary, single-parent families have additional difficulties, it is necessary to have institutional involvement of aid for children, leave for family care, avoiding abusive salary reduction, it is proposed to implement conciliation policies similar to the Nordic ones, which would reduce absenteeism and improve satisfaction.

Keywords: Family and work con-

ciliation; Nursing; work and family burdens; work stress;

INTRODUCCIÓN

En la profesión de Enfermería, los recursos humanos son materia de estudio preferente, ya que constituyen el colectivo más numeroso para la atención de cuidados y la mayor fuerza del trabajo de los Servicios de Salud de un país. Al ser un trabajo predominantemente femenino, incluye dificultades añadidas para su gestión, en aspectos de contratación y retención, generando en los países avanzados déficits de profesionales que se agravarán en los próximos años. ⁽¹⁾

Antecedentes

El déficit de enfermeros, junto con el estilo organizativo de las instituciones y el relevo generacional, hace que en el colectivo de enfermería existan dificultades para conciliar la vida familiar, la vida profesional y la laboral. Esta situación, provoca en los profesionales cansancio e insatisfacción.

Los países avanzados informan de déficit de profesionales, tanto para cubrir sus necesidades de profesionales, como para cubrir los abandonos de la profesión y las jubilaciones ⁽²⁾. Esta insuficiencia de profesionales, es proporcional al nivel de riqueza del país, y se asocia con peores condiciones de trabajo y menores salarios que tienen otros profesionales con los mismos niveles de formación, pero que están mejor remunera-

dos y con condiciones laborales más beneficiosas, provocando en muchas ocasiones agotamiento y abandono profesional. ⁽³⁾

La variada organización horaria del trabajo, no facilita ni se asume la necesidad de mejorar la conciliación familiar y laboral, o se permite menos que en otras profesiones universitarias, influyendo en su calidad de vida ⁽⁴⁾, en la alteración de la salud ⁽⁵⁾, en el descontento y el abandono profesional ^(3,6). Las limitaciones salariales, junto con las condiciones contractuales, favorecen la inestabilidad, la renuncia y aumenta el déficit de profesionales. La profesión de Enfermería en todos los países, pobres y ricos, se asocia a peores condiciones laborales y menores salarios que en otras profesiones con los mismos niveles de formación, tales como el tipo de contratación según nivel A1, A2, B ⁽⁷⁾. Es necesario identificar y visibilizar las desigualdades que se producen en la actividad laboral y familiar, donde es la mujer la principal encargada del cuidado familiar, al mismo tiempo que está incorporada a la actividad laboral profesional ^(8,9).

Un elemento a explorar es, el de la percepción que tienen los profesionales sobre la dureza de su trabajo, la posibilidad de conciliación familiar, condiciones económicas percibidas y comparadas con otras profesiones, como sis-

tema de medida, pues estas percepciones conducen a insatisfacción en el campo laboral, en el campo económico y en el familiar ⁽⁹⁾, llevando al abandono o al cambio de profesión, generando frustración personal y/o laboral ⁽¹⁰⁾.

En la profesión de Enfermería se asocia que, además de ser un trabajo predominantemente femenino, centrado en el cuidado, se dificulta la conciliación familiar, o al menos se permite menos que en otras profesiones universitarias.

En otros países europeos (Inglaterra, Francia, Italia, Alemania, España), se están produciendo unas corrientes migratorias, desde los más pobres a los más ricos, que, aunque dotan a los sistemas de salud de renovación, empobrecen a los países emisores, antiguas colonias de los estados ricos. Esta situación compleja, obliga a estudiar los recursos humanos en Enfermería, centrando el problema del abandono de la profesión, el acceso a los estudios y los niveles de migración, inmigración y emigración ⁽¹¹⁾. Según Trapp et al ⁽¹²⁾, alguna de las causas que favorecen el abandono son: el sistema de turnos, el salario, y el escaso reconocimiento organizacional y social, mientras que el principal motivo para mantenerse en el puesto de trabajo es el vocacional.

El desarrollo tecnológico en el ámbito sanitario, junto con el incremento

en la demanda de atención sanitaria por parte del usuario, los recortes económicos que han afectado directamente al personal de enfermería y las exigencias organizativas institucionales, provocan a los profesionales sanitarios y en particular a los enfermeros que se encuentran en situación de vulnerabilidad, un mayor riesgo de estrés en su puesto de trabajo. Si a esto se le añade la situación sociofamiliar de los individuos, se configura un grupo de profesionales rodeado de tensiones difíciles de controlar. Estas tensiones, ocasionan estrés, llegando a provocar absentismo laboral y disminución de la calidad y rendimiento en el servicio. ^(13,14)

En los últimos años, se ha dado cada vez más importancia a la necesidad de conciliar la vida familiar y laboral, como mecanismo de reducir el estrés laboral provocado por la sobrecarga de trabajo, contando además con aval legislativo. Pero, a pesar de todo, sigue siendo insuficiente, y la mayor carga sociofamiliar sigue recayendo sobre la mujer, manteniéndose además la carga laboral correspondiente. ⁽¹⁵⁾

Como se puede ver, parece existir alguna asociación en Enfermería entre: cargas laborales y familiares, y conciliación familiar.

La incorporación de la mujer al mundo laboral, junto con la responsabili-

dad sociofamiliar que lleva aparejada, ha supuesto durante muchos años un importante hándicap para lograr sus objetivos profesionales y laborales. Esta situación, ha provocado en muchos casos, insatisfacción laboral, estrés, absentismo laboral. Tal como refiere Gil-Monte, “la sobrecarga laboral aparece como un predictor significativo de agotamiento emocional, para ambos sexos, siendo significativa en la realización personal en el trabajo, en el caso de mujeres”⁽¹⁶⁾. Un aspecto a considerar en el estado de salud de los profesionales, es la conciliación familiar y laboral, haciendo referencia a la incompatibilidad de horarios laborales y escolares como factores estresantes. En una investigación realizada en Córdoba, se observó cómo disminuyó notablemente el absentismo laboral y mejoró la conciliación familiar y laboral, teniendo en cuenta la implantación de turnos a demanda del personal⁽¹⁷⁾.

Desde hace muchos años, se está denunciando el déficit de enfermeras y las ratios enfermera/paciente en todo el país, y de manera específica en Canarias, sin embargo, la falta de políticas de Conciliación y la falta de Enfermeras, ha hecho más evidente, durante la pandemia, la necesidad de profesionales.⁽¹⁸⁾

Recientemente, y como consecuencia del estado de alarma provocado

por la pandemia sanitaria de la COVID-19, la conciliación familiar se ha visto en muchos casos suspendida por causas de fuerza mayor, y las enfermeras y enfermeros tienen que trabajar todos los días, y a veces tienen que doblar turnos. Esto impide la posibilidad de conciliar su vida laboral y familiar, debiendo basar esa relación contractual laboral y familiar en arreglos individuales, llegando a afectar a las y los profesionales a nivel emocional, físico y social.⁽¹⁹⁾

Marco conceptual

Se entiende por conciliar, según la Real Academia Española (RAE): “hacer compatibles dos o más cosas”⁽²⁰⁾. Y según el diccionario María Moliner: “poner de acuerdo o en paz a quienes estaban en desacuerdo o en lucha”⁽²¹⁾

Cuando se habla de conciliación familiar y laboral, se entiende como “la relación existente entre la vida familiar y laboral, llevada a cabo por hombres y mujeres que, requieren mantener un equilibrio en cada rol que desempeñan, sin llegar al punto de descuidar alguno de ellos, y todo esto en beneficio del bienestar de los hijos y la familia en general, así como mantener el compromiso laboral activo con la empresa empleadora”.⁽²²⁾

Por tanto, “Conciliar es preparar un orden entre la rutina familiar y la jor-

nada de trabajo, ajustándose a los requerimientos de la familia como la asistencia a los hijos y pareja, desarrollo de las actividades domésticas en conjunto y el cuidado y protección de adultos mayores o personas dependientes de los trabajadores". (22)

El concepto de conciliación familiar, desde el punto de vista legislativo, entró en vigor en España en 1999, con 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 de flexibilizar los permisos de maternidad, la equiparación de la maternidad biológica con la adoptiva, la prohibición de despido por embarazo y la creación de una nueva prestación económica por riesgo durante el mismo." (23)

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por tanto, es un derecho que en los últimos años ha ido creciendo en importancia tanto a nivel europeo, como estatal y autonómico. (24)

Más tarde, esta ley se amplió, haciéndose efectiva tanto para hombres como para mujeres, en 2007, a través de la "Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", que "Tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la elimi-

nación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres." (25)

Recientemente, en 2019, con la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, se establecen "medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación." (26)

Además, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, ha publicado unas Guías de buenas prácticas para el equilibrio de la vida profesional, familiar y personal (27-29), con la finalidad de promover "una mejor conciliación y corresponsabilidad familiar, laboral, y personal,"

Justificación

El déficit de enfermeras contratadas, incrementado por las situaciones familiares sobrevenidas, pone en peligro organización y normalización del trabajo. Si a esto se le añade la variabilidad y complejidad de turnos de trabajo de las enfermeras (de 7, 8, 12 horas, turnos diurnos y nocturnos, etc.), se hace muy difícil conciliar la vida laboral con la familiar y social, aun siendo un derecho. Así, la Ley Orgánica para la Igualdad (LOI) de 2007, en el artículo 44, hace referencia a "Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral", dejando claro el derecho de conciliación, fomen-

tando la asunción de responsabilidades familiares, evitando toda discriminación relacionada con aspectos laborales. (25)

El propósito de este trabajo ha sido, revisar investigaciones relacionadas con la “conciliación laboral y familiar”, para poner de manifiesto las dificultades que tienen las enfermeras en conciliar su trabajo, familia y desarrollo profesional. Además, se pretende relacionar el derecho de conciliación, según la legislación actual, con lo que se refiere en las investigaciones consultadas.

Aunque existe una amplia legislación relacionada con la conciliación familiar y laboral, interesa actualizar los conceptos y acercar la reglamentación de manera resumida a los y las profesionales de enfermería, de manera que se pueda utilizar este documento como apoyo en la aplicación de sus derechos.

Ante el debate sobre la necesidad de conciliar la vida familiar y laboral de las enfermeras, en este trabajo se plantea como interrogante: ¿existe evidencia científica publicada sobre la necesidad de conciliación de las enfermeras?, y ¿Cómo se aborda el tema de conciliación en la legislación española?

OBJETIVOS

- Exponer el concepto de “Conciliación de la vida laboral y familiar”.
- Evidenciar publicaciones relacionadas con la conciliación familiar y laboral en Enfermería.
- Identificar publicaciones legislativas relacionadas con el tema de estudio

METODOLOGÍA

Para el desarrollo de este artículo, se ha realizado una revisión bibliográfica relacionada con los objetivos propuestos. Así:

- Para los objetivos 1 y 2: se han revisado publicaciones relacionadas con la conciliación laboral y familiar en Enfermería entre los años 2017-2021. El perfil de búsqueda ha sido: conciliación laboral y familiar, y enfermería. Se han utilizado los buscadores: Google académico y Punto Q de la ULL.

- Para el objetivo 3: Se ha revisado la legislación vigente sobre conciliación familiar y laboral, partiendo de la legislación de 1999.

Como criterios de inclusión, se han tenido en cuenta: artículos que incluyan los términos de la búsqueda (Conciliación familiar, conciliación labo-

ral, Enfermería) y Publicaciones con legislación vigente en España: BOE, Normativas/Estatutos

Como criterios de exclusión: se excluyeron los artículos sobre “conciliación familiar, laboral y enfermería” publicados antes de 2017, excepto aquellos que hacían referencia a aspectos históricos de la conciliación y la documentación legal considerada.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la revisión realizada, se ha encontrado como información de interés, que: según el Estatuto de los Trabajadores, en los capítulos II y V, en 2015, se hace referencia a los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar ⁽³⁰⁾, y según el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales, en 2018, se expone que “La conciliación personal, familiar y laboral facilita que cualquier persona trabajadora pueda mantener al mismo tiempo una carrera profesional plena y a la vez ejercer su derecho al cuidado de su familia, el desarrollo de su personalidad, su formación o el disfrute de su ocio y tiempo libre.” ⁽³¹⁾

En cuanto a los resultados obtenidos, se exponen a continuación, según el orden de los objetivos planteados:

Resultados del objetivo 1: Sobre el concepto de conciliación personal, familiar y laboral.

Se han encontrado diferentes conceptos, se presentan los más relevantes:

- Conciliar es según la RAE: “conformar dos o más proposiciones o doctrinas al parecer contrarias”. “hacer compatibles dos o más cosas” ⁽²⁰⁾.

- Conciliación personal, familiar y laboral, es “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”. ⁽³²⁾

- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal “Participación equilibrada de mujeres y hombres en el mercado de trabajo”. “Estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal”. “Es una herramienta básica de gestión

de los recursos humanos ya que permite aprovechar todas las potencialidades de la plantilla, trabajadores y trabajadoras”.

(25,33)

Resultados del Objetivo 2: Sobre la revisión de publicaciones relacionadas con la conciliación personal, familiar y laboral en Enfermería

En primer lugar, se realizó una búsqueda general en Punto Q y en Google Académico, con el perfil: conciliación personal, familiar y laboral. En punto Q se obtuvieron 1521 resultados, de los que 670 eran de acceso abierto. Al reducir la búsqueda desde 2017 a 2021, se encontraron 271 resultados de los que 258 eran artículos, 9 tesis, 3 reseñas y 1 recurso de texto.

Al buscar en Google académico, se encontraron 16500 resultados, y sólo en el último año (2021), se habían registrado 75 artículos.

Se han seleccionado publicaciones de interés sobre la evolución histórica de la conciliación, que se exponen en la [tabla 1](#).

En cuanto a publicaciones encontradas en Punto Q y en Google Académico, con el perfil conciliación personal, familiar y laboral en Enfermería, se encontraron los siguientes documentos:

- En Google Académico se obtuvieron 11400, al reducir los períodos de

publicación, desde 2017 hasta julio de 2021, se encontraron 10200 resultados. Al incorporar el término “Hospitalaria”, se obtuvieron 5810 resultados y al utilizar el término “Atención Primaria”, los resultados fueron 6850. Con el término: “conciliación enfermería asistencial”, se obtuvieron 4840 resultados.

- En Punto Q, con el perfil conciliación personal, familiar y laboral en enfermería, se obtuvieron 54 resultados: se excluyeron cartas al director, libros, y artículos que no incluían el término “Enfermería”, finalmente se seleccionaron 4 publicaciones, ya que los 9 restantes, eran repeticiones. ([Tabla 2](#))

Resultados del Objetivo 3: Sobre revisión de publicaciones legislativas relacionadas con de la vida personal, familiar y laboral, a nivel general, se pueden citar:

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. ⁽²³⁾

- Ley Orgánica de 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) ⁽²⁵⁾

- Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. ⁽³⁴⁾

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. ⁽³⁰⁾

- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. ⁽²⁶⁾

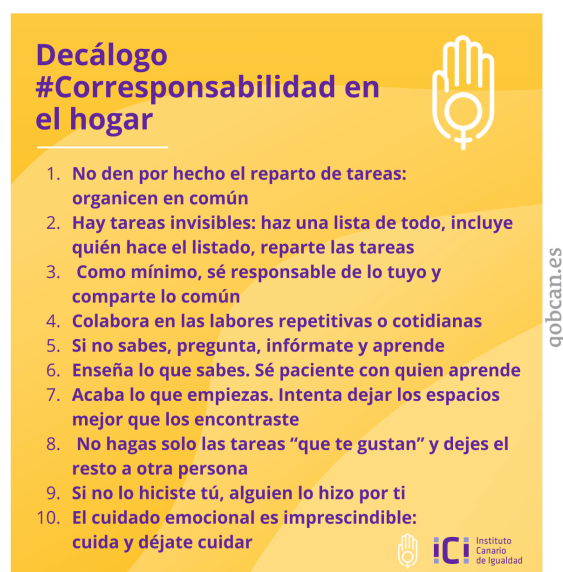
- Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer

frente al impacto económico y social del COVID-19. (art VI) ⁽³⁵⁾

A nivel nacional, desde el Ministerio de Trabajo y Economía Social, se ha publicado reglamentación especial. A modo de resumen, se puede ver la [tabla 3](#).

A nivel autonómico, es importante referir que se ha publicado legislación en la misma línea, en la que también se ha visto implicado el Instituto Canario de Igualdad. Este Instituto, que ha publicado un decálogo de corresponsabilidad en el hogar, que se expone en la figura 1.

Figura 1: Decálogo de corresponsabilidad en el hogar, del Instituto Canario de la mujer



Fuente: <https://institutocanariodeigualdad.wordpress.com/2020/06/29/en-7-silabas-co-rres-pon-sa-bi-li-dad/>
https://www.gobiernodecanarias.org/igualdad/temas/corresponsabilidad_conciliacion/

Además, en la [tabla 4](#), se expone una relación de publicaciones de interés, relacionadas con la conciliación familiar, publicadas por el Gobierno de Canarias.

En el entorno europeo, también se ha publicado normativa y directiva específica que afecta a los países, así como se puede ver en la [tabla 5](#).

En 2011, la OCDE encomendó a España mejorar sus políticas para conciliar el trabajo con la familia, de ahí que en los últimos años se haya generado multitud de legislación relativa a conciliación. Y según un informe de UNICEF, en 2019, Suecia, Noruega, Islandia, Estonia y Portugal son los primeros países en política de conciliación, y España ya está en la mitad de la tabla (puesto 14 de 31 países) ⁽³⁶⁾.

Diferentes informes, hacen referencias a los cambios que se producen en los países y las diferencias entre ellos, entre ellas está la flexibilidad en la jornada laboral, el teletrabajo, etc. ⁽³⁷⁾

En los países europeos, es variable la aplicación de la conciliación, existiendo importantes diferencias que hace

más atractivo solicitar empleo en los que mayor conciliación y salario se ofrece. Según diferentes informes, los 9 países que mejor concilian son: Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Holanda, Luxemburgo, Noruega y Suecia. ⁽³⁸⁾

En un informe de 2018, de la OCDE, España ocupa el puesto 4 en una puntuación global de conciliación, por detrás de Países Bajos, Dinamarca y Francia (figura 2), aunque de manera pormenorizada teniendo en cuenta salario, flexibilidad laboral, entre otros, el puesto cambia, así en flexibilidad laboral está en el puesto 25 de 41 países analizados. ^(39,40)

Figura 2: Conciliación en países europeos, según informe de la OCDE, 2018



Fuente: OECD

CONCLUSIONES

Con la bibliografía consultada, se puede concluir que:

- Existe dificultad para conciliar la vida laboral y familiar, siendo incompatibles el desarrollo y crecimiento laboral con el poder formar una familia que garantice las necesidades emocionales y económicas adecuadas.

- Es necesaria la implicación familiar de las parejas en las tareas del hogar, hábitos de estudio en los hijos, extraescolares y/o reducción laboral.

- Las familias monoparentales tienen dificultades añadidas en la conciliación.

- Es necesario contar con un centro infantil en el mismo puesto de trabajo para garantizar el cuidado y protección del niño.

- Son necesarios los permisos y/o reducciones de jornadas al alcance de todos los trabajadores responsables del cuidado de niños, ancianos y discapacitados, para preservar la protección del núcleo familiar. Igualmente, por motivos de salud temporal y crianza, sin una reducción salarial abusiva.

- Es vital la implantación de nuevas propuestas políticas en la línea de los países nórdicos que faciliten la conciliación familiar y profesional, como medio para generar mejoras sociales y econó-

micas, ya que aumentaría la natalidad, aseguraría las pensiones, disminuiría el absentismo laboral mejorando la satisfacción.

BIBLIOGRAFÍA

- 1- Següel Palma F, Valenzuela Sūazo S, Sanhueza Alvarado O. The work of professional nursing: a literature review. *Cienc. enferm.* [Internet]. 2015 Aug [cited 2020 Aug 11]; 21 (2): 11-20. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532015000200002&lng=en. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532015000200002>
- 2- Bordignon M, Monteiro MI. Predictors of nursing workers' intention to leave the work unit, health institution and profession. *Rev. Latino-Am. Enfermagem* [Internet]. 2019 [cited 2020 Aug 11]; 27: e3219. Disponible en: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692019000100400&lng=en. Epub Dec 05, 2019. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3280.3219>
- 3- Guerrero S, Timón Andrada R, Conde Caballero D. Un estudio sobre la precariedad laboral en enfermería: consecuencias y relaciones en torno al síndrome de agotamiento y el abandono profesional. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab* 2018 [citado: 2020 Ago 11]; 27: 204-212. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v27n4/1132-6255-medtra-27-04-204.pdf>
- 4- Moreno Arroyo MC, Jerez González JA, Cabrera Jaime S, Estrada Masllorens JM, López Martín A. Turnos de 7 horas versus 12 horas. *Enfermería intensiva: vivir a contratiempo* [Internet] 2013 [Acceso: 19 sept 2019]; 24 (3), Pp: 98-103. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.enfi.2013.04.002>
- 5- Esteras Casanova P, Esparcia Bodegas A; Esteban Ramírez M, Herrera Jiménez C, López Marchena S, et al. Influencia de la conciliación familiar y laboral sobre la salud. *Acta Pediátrica Española* [Internet] 2010 [Acceso: 19 sept 2019]; Madrid 68 (8) Pp: 398-402. Disponible en: <https://search.proquest.com/openview/defd2c8f4430e99-d4a771a8dd3d5594f/1?pq-origsite=gscholar&cbl=31418>
- 6- Goñi Olangua MA. Conciliación de la vida familiar y profesional en enfermeras de los hospitales del Servicio Madrileño de Salud. *REDUCA (Enfermería, Fisioterapia y Podología) Serie Trabajos Fin de Máster* [Internet] 2010 [Acceso: 19 sept 2019]; Madrid: 2 (1): 1143-1154, 2010. Disponible en: <http://revistareduca.es/index.php/reduca-enfermeria/article/view/233/255>
- 7- BOE. Ministerio de Empleo y Seguridad Social [internet]. Resolución de 22 de febrero de 2018, de la Dirección General de Empleo. BOE nº 57, de 6 de marzo de 2018. [Acceso: 19 de sept 2019]. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2018/03/06/pdfs/BOE-A-2018-3156.pdf>
- 8- Cano T. Tiempo y desigualdad en las dinámicas laborales y familiares. *Revista Internacional de Sociología* [Internet] 2017 [Acceso: 19 sept 2019]; 75 (1): e056. Disponible en: <http://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/669/816>
- 9- Nieto Cuevas P. La conciliación de la vida laboral y familiar de los hombres. ¿Cuál es la realidad? *Revista Ehquidad* [Internet]. 21 de enero de 2019 [citado 11 de agosto de 2020]; 0(11):203-37. Disponible en: <https://revistas.proeditio.com/ehquidad/article/view/2871>
- 10- Papí Gálvez N. La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad. *RES* [Internet]. 1ene.2008 [citado 11ago.2020];(5). Disponible en: <https://recyt.fecyt.es/index.php/res/article/view/64988>
- 11- Rivero Recuenco A, Caunedo P, Rodríguez A. De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones. Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad): Observatorio 10. Madrid, 2008. [citado 13 de julio de 2021]. Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/observatorios/observIguadad/estudiosInformes/docs/010-conciliacion.pdf>
- 12- Trapp A, Larrain AI, Santis MJ, Olbrich S. CAUSAS DE ABANDONO DE LA PRÁCTICA CLÍNICA HOSPITALARIA DE ENFERMERÍA. *Cienc. enferm.* [Internet] 2016 Ago [citado 2020 Ago 11]; 22(2): 39-50. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532016000200004&lng=es
- 13- Serrano Vicente MI, Fernández Rodrigo MT, Satústegui Dordá PJ, Urcola Pardo F. Agresiones a profesionales del sector sanitario en España, revisión sistemática. *Rev Esp Salud Pública*. 2019 [citado 11ago.2020]; 93(1): e1-e16. Disponible en: https://www.mscbs.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/VOL93/REVISIONES/RS93C_201910097.pdf, <https://medes.com/publication/145552>
- 14- Rodríguez Carvajal R, Rivas Hermosilla S. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Med. segur. trab.* [Internet]. 2011 [citado 2020 Ago 31]; 57 (Supl 1): 72-88. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500006&lng=es. <http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>
- 15- Moreno Jiménez B, Baez Leon C. Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Ministerio de trabajo e inmigración. Instituto Nacional de seguridad e higiene en el trabajo. [Internet]. 2010 [citado 2020 Ago 31]. Disponible en: <https://www.insst.es/documentos/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3cea4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>

- 16- Gil-Monte PR. Influencia del género sobre el proceso de desarrollo del síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) en profesionales de enfermería. *Psicología en Estudio*, 2002 [citado 2020 Ago 11]; 7(1), 3-10. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/S1413-73722002000100003>
- 17- Blanca Gutiérrez JJ, del Rosal González A, González Ábalos MDLÁ, Aceituno Herrera A, Martín Afán de Rivera JC, Arjona González A. Efecto de la implantación de turnos de enfermería «a demanda» sobre las horas de absentismo. *Gaceta Sanitaria*. 2012 [citado 2020 Ago 11]; 26, 480-482. Disponible en: <https://www.scielosp.org/article/gs/2012.v26n5/480-482/es/>
- 18- Amézcuza Sánchez A. Conciliación Enfermera como antídoto contra la pandemia. *Nure Inv*. 17(108) [citado 2021 Ago 7]; Octubre - noviembre 2020 Disponible en: <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/2055/942>
- 19- Cordero ALH, Granados PG. La conciliación no existe y las madres lo sabemos: los malabarismos de las madres trabajadoras durante el Covid-19. *Cad. Campo (São Paulo 1991)* [Internet]. 9 de julio de 2020 [citado 7 de agosto de 2021];29(supl):114-23. Disponible en: <https://www.revistas.usp.br/cadernosdecampo/article/view/170104>
- 20- Diccionario de la Real Academia Española. 2014 (23 ed) [citado 2020 Ago 31] Disponible en: <https://dle.rae.es/conciliar>
- 21- Gobierno Vasco. Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales ¿Qué es la conciliación personal, familiar y laboral? [citado 2021 Jul 21] Disponible en: <https://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/departamento-igualdad-justicia-politicas-sociales/>
- 22- Puntoslegales.com. Conciliación Familiar y Laboral. [internet] 2021 [citado 2021 Jul 21] Disponible en: <https://puntoslegales.com/conciliacion-familiar-y-laboral/>
- 23- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. BOE nº 266, de 6 de noviembre de 1999. [citado 2021 Jul 21] Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1999/BOE-A-1999-21568-consolidado.pdf>
- 24- Reche Tello N. Evolución de la Dimensión Constitucional de los Derechos de Conciliación en la Doctrina Jurisprudencial. *Revista Europea de Derechos Fundamentales* [internet] segundo semestre 2014: 24, 221-261 [citado 2021 Jul 21]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5203546>
- 25- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE nº 71, de 23 de marzo de 2007 (BOE-A-2007-6115). Madrid, 2007. [citado 2020 Ago 31] Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>
- 26- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. BOE nº 57, de 7 de marzo de 2019 [citado 2021 Jul 21] Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf>
- 27- MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD Dirección General de Servicios para la Familia y la Infancia. IV Guía de BUENAS prácticas EQUILIBRIO DE LA VIDA PROFESIONAL, FAMILIAR Y PERSONAL [internet] 2014 [citado 2020 Ago 31] Disponible en: <https://www.mscbs.gob.es/ssi/familiasInfancia/conciliacion/docs/IVguiabuenaspracticas.pdf>
- 28- MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. Dirección General de Servicios para la Familia y la Infancia. V Guía de BUENAS prácticas EQUILIBRIO DE LA VIDA PROFESIONAL, FAMILIAR Y PERSONAL. PERSONAL [internet] 2016 [citado 2020 Ago 31] Disponible en: <https://www.mscbs.gob.es/ssi/familiasInfancia/conciliacion/docs/Vguiabuenaspracticas.pdf>
- 29- Ministerio de Sanidad, consumo y bienestar social. VI Guía de BUENAS prácticas HACIA EL EQUILIBRIO DE LA VIDA PROFESIONAL, FAMILIAR Y PERSONAL. Flexibilidad organizativa · Cultura flexible · Diversidad e igualdad [internet] 2019 [citado 2020 Ago 31] Disponible en: <https://www.mscbs.gob.es/ssi/familiasInfancia/conciliacion/docs/VIguiabuenaspracticas.pdf>
- 30- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE nº 255 (BOE-A-2015-11430). Madrid, 2015. [citado 2020 Ago 31] Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>
- 31- Central sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF). Conciliación laboral. La igualdad es un derecho. En: *Boletín de información. Igualdad* [Internet] 2018 [acceso 20 de julio de 2021]. Disponible en: https://issuu.com/construccionandalucia/docs/boletin_construccion_-_igualdad__v
- 32- Junta de Andalucía. El Plan de Conciliación busca el equilibrio entre hombres y mujeres en el ámbito familiar y laboral [Internet] 2019 [acceso 20 de julio de 2021]. Disponible en: <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/consejo/sesion/detalle/187816.html>
- 33- Ministerio de Igualdad. Fundación Mujeres. Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Material divulgativo. [Internet] 2010 [acceso 21 de julio de 2021]. Disponible en:

<https://ib.ccoo.es/59dcfc524039611a7b562ebb78-c9cd00000061.pdf>

34- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. BOE nº 36 de 11 de febrero de 2012. Madrid, 2012. [citado 2020 Ago 31] Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2012/02/10/3/dof/spa/pdf>

35- Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. BOE nº 73 (BOE-A-2020-3824). Madrid, 2020. [citado 2020 Ago 31] Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-3824-consolidado.pdf>

36- Chzhen Y, Gromada A and Rees G. Conciliación: ¿son los países ricos más favorables a las familias? UNICEF [internet] 2019 [citado 2020 sept 21] Disponible en:

https://www.unicef.es/sites/unicef.es/files/comunicacion/Analisis_politicas_conciliacion_OCDE_UE.pdf

37- Campillo Poza I. Políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la Unión Europea. Informes UNAF. [internet] 2º Edición Mayo de 2019 [citado 2020 Sept 21] Disponible en: <https://unaf.org/wp-content/uploads/2019/10/Informe-UNAF-Poli%CC%81ticas-de-conciliacio%CC%81n-en-la-Unio%CC%81n-Europea.pdf>

38- AXA Assistance. [internet] 2020 [citado 2020 sept 21] Disponible en: <https://www.axa-assistance-segurodeviaje.es/-/entrada-648-conciliacion-laboral-familiar>

39- Servicio Andaluz de Salud. Consejería de salud y familias. Informe de la OCDE sobre conciliación. [internet] 2018 [citado 2020 Sept 21] Disponible en: <http://www.easp.es/igualsas/inicio/noticias/125-informe-de-la-ocde-sobre-conciliacion>

40- Lomaxim. Conciliación laboral y Familiar en España vs Europa. [internet] 2019. [citado 2020 Sept 21] Disponible en: <https://www.lomaxim.com/index.php/conciliacion-laboral-familiar-espana-vs-europa/>

TABLAS Y ANEXOS

Tabla 1: Publicaciones de interés sobre "Evolución de la conciliación personal, laboral y profesional"

AÑO	AUTOR Y TIPO DE PUBLICACIÓN	TEMA	TÍTULO Y ENLACE
1985	Greenglass, (Artículo)	Disminuye la satisfacción en el trabajo y en la vida, aumenta la rotación y afecta al bienestar emocional y físico.	Greenglass, ER (1985). Implicaciones psicológicas del sesgo sexual en el lugar de trabajo. <i>Boletín de psicología académica</i> , 7 (2), 227-240. https://psycnet.apa.org/record/1986-20884-001
1991	Frone, Russell y Cooper, (Artículo)	Conflicto que contribuye a la predicción del distress psicológico.	Frone, MR, Russell, M. y Cooper, ML (1991). Relación de los factores estresantes laborales y familiares con la angustia psicológica: la influencia moderadora independiente del apoyo social, el dominio, el afrontamiento activo y la atención centrada en uno mismo. <i>Revista de comportamiento social y personalidad</i> , 6 (7), 227-250. https://psycnet.apa.org/record/1992-01538-001
1997	Boles, Johnston y Hair, (Artículo)	El trabajo interfiere en la familia por lo que pueden aumentar los deseos de abandono del trabajo.	Boles, James S., Mark W. Johnston, and Joseph F. Hair. "Role Stress, Work-Family Conflict and Emotional Exhaustion: Inter-Relationships and Effects on Some Work-Related Consequences." <i>The Journal of Personal Selling and Sales Management</i> 17, no. 1 (1997): 17-28. Accessed July 26, 2021. http://www.jstor.org/stable/40471651 .
2004/ 2005	Eby et. al, (Artículo- revisión)	Revisión narrativa: conflicto trabajo-familia, estrés de rol laboral, asistencia trabajo-familia, horarios de trabajo, reubicación relacionada con el trabajo, resultados profesionales y relacionados con el trabajo, género y la relación entre el trabajo y los dominios familiares, parejas con dos ingresos y relaciones entre los dominios de la vida.	Investigación trabajo y familia en IO / OB: Análisis de contenido y revisión de la literatura (1980-2002). <i>Journal of Vocational Behavior</i> , 66 (1), 124-197. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.11.003
2005	Papí Gálvez N (Artículo)	Los efectos de este conflicto afectan, casi por definición, a la calidad de vida en este ámbito.	La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad RES [Internet]. 1 ene.2008 [citado 26jul.2021];(5). Available from: https://recyt.fecyt.es/index.php/res/article/view/64988
2008	Instituto de la mujer. (Ministerio de Igualdad) (Monografía)	Solo se concilia en el permiso por maternidad. Solo se percibe el 100% del salario en permiso por maternidad, lo que hace muy difícil que se puedan acoger a otro tipo de permiso que conlleva reducciones Económicas.	De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones. Observatorio 10. Catálogo general de publicaciones oficiales http://www.060.es https://www.inmujeres.gob.es/observatorios/observigualdad/estudiosInformes/docs/010-conciliacion.pdf

2013	López Álvarez MJ (Monografía)	La parentalidad positiva y la socialización primaria en la familia	La conciliación de la vida laboral y familiar en España: Una oportunidad para promover y proteger los derechos de la infancia Save the Children https://www.savethechildren.es/sites/default/files/imce/docs/la_conciliacion_de_la_vida_laboral_y_familiaresp_vok.pdf
2013	Instituto Canario de Igualdad (Monografía)	GOBIERNO DE CANARIAS CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, JUSTICIA E IGUALDAD	ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2013-2020 https://www.laspalmasgc.es/export/sites/laspalmasgc/galleries/documentos-igualdad/Estrategia_Igualdad_2013-2020-1.pdf
2015	Pellejà-Ciurana MA [Tesis]	Factores que contribuyen a la satisfacción con la conciliación del dominio laboral y familiar, evaluar si existen diferencias en la explicación de dicha satisfacción en función del género y de la intensidad de cuidados	La conciliación de la vida laboral y familiar en las mujeres españolas. Determinantes de la satisfacción según la intensidad de los cuidados en la sociedad del conocimiento. Universidad Oberta, Cataluña https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/362651/Tesis_mpeleja.pdf?sequence=1&isAllowed=y
2016	López González LA (TFG)	Conciliación del trabajo con la vida familiar y haciendo hincapié en la flexibilización de la jornada de trabajo	La conciliación de la vida laboral y familiar. Repositorio ULL https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/3132/Conciliacion%20de%20la%20vida%20laboral%20y%20familiar.pdf?sequence=1&isAllowed=y
2017	Martínez López N [Tesis]	Los factores que dificultan la conciliación, proceden principalmente de la familia y del entorno laboral, y son: la falta de colaboración familiar en el trabajo doméstico, tener hijos menores de seis años, los problemas de flexibilidad horaria y el turno rotatorio.	Estudio de la conciliación del área personal, familiar y profesional en enfermeras/os Hospitalarios con cargas familiares. Universidad de Murcia https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/482135/TNML.pdf?sequence=1&isAllowed=y
2019	Torres Simón JC (Libro- Compendio de jornadas) págs. 1249-1250	Repercusión del "trabajo a turnos" en el ámbito laboral, familiar y personal del personal de enfermería	Conciliación de la vida laboral, personal y familiar del personal de enfermería en el siglo XXI https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6892525
2021	Conejo Pérez MN, Amezcua Sánchez A, González López C. (Artículo)	Los roles de género de la sociedad española repercuten negativamente en la percepción de la conciliación de las enfermeras, en sus condiciones laborales y de promoción profesional.	Conciliación familiar, laboral y personal de los y las profesionales de Enfermería en España. Metas Enfermabr 2021; 24(3):16-23. Doi: https://www.enfermeria21.com/revistas/metastitulo/81733/conciliacion-familiar-laboral-y-personal-de-los-y-las-profesionales-de-enfermeria-en-espana/

Tabla 2: Artículos encontrados en Punto Q relacionados con Conciliación personal, familiar y laboral en Enfermería.

AÑO	AUTOR/ES	TÍTULO	REVISTA
-----	----------	--------	---------

2008 (4 veces)	Girbau I García, M. Rosa	Conciliación de la vida laboral y familiar y satisfacción en el trabajo en enfermería	Nursing. 2008, Vol. 26, N° 4 (58-61) https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0212538208707192?via%3Dihub
2010 (3 veces)	Girbau García, M ^a Rosa, & García Viñets, Lourdes	La conciliación de la vida personal y laboral y la satisfacción en el trabajo / Estudio en enfermeras de Atención Primaria de Salud	[tesis] Universidad de Barcelona http://hdl.handle.net/10803/96184
2010	Moreno Arroyo, M. Carmen, Jerez González, José Antonio, Cabrera Jaime, Sandra, Estrada Masllorens, Joan Maria, López Martín, Aroa,	Turnos de 7 horas versus 12 horas en enfermería intensiva: Vivir a contratiempo.	Enfermería Intensiva, 2013, vol. 24, num. 3, p. 98-103 Elsevier http://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/53489
2020 (2 veces)	Amelia Amezcua Sánchez.	Conciliación Enfermera como antídoto contra la pandemia.	Nure investigación, 01 September 2020, Vol.17(108). https://doi.org/article/bf068b6efffa411faf0f3a660f6cae83

Tabla 3. Cuadro legislativo de interés del Ministerio de Trabajo y Economía Social

FECHA	TIPO DE PUBLICACIÓN	TEMA	LUGAR DE PUBLICACIÓN
1978	BOE n° 311.1, 29 de diciembre de 1978: CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA	Constitución española, art 40.2: "los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados".	https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/dol/mul/pdf
1995	Real Decreto-Legislativo 1/1995	Ley del Estatuto de los Trabajadores	Ministerio de Trabajo y SS, BOE de 29.3.1995 https://www.boe.es/boe/dias/1995/03/29/pdfs/A09654-09688.pdf
1999	Ley 39/1999, de 5 de noviembre	Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.	BOE n°266 de 6 de noviembre de 1999: https://www.boe.es/buscar/pdf/1999/BOE-A-1999-21568-consolidado.pdf
2010 Ministerio de Igualdad	Ministerio de Igualdad Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales. Materiales Divulgativos.	https://ib.ccoo.es/59dcfc524039611a7b562eb78c9cd00000061.pdf
2012	Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero	Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.	https://www.boe.es/boe/dias/2012/02/11/pdfs/BOE-A-2012-2076.pdf
2021	Ley 10/2021, de 9 de julio	De trabajo a distancia.	https://www.boe.es/buscar/pdf/2021/BOE-A-2021-11472-consolidado.pdf

Tabla 4: Publicación legislativa del Gobierno de Canarias, sobre conciliación familiar y laboral

Fecha	Tipo de publicación	Lugar de publicación
1994	Ley 1/1994, de 13 de enero, del Instituto Canario de Igualdad (B.O.C. 10, de 24.1.1994)	https://www.gobiernodecanarias.org/libroazul/pdf/2580.pdf

2010	Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres https://www.boe.es/buscar/pdf/2010/BOE-A-2010-4518-consolidado.pdf (BOC 45, de 5.3.2010; c.e. BOC 69, de 9.4.2010 y BOC 106, de 2.6.2010)	Libro azul: LEY DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES http://www.gobiernodecanarias.org/libroazul/pdf/58434.pdf http://www.gobiernodecanarias.org/juriscan/ficha.jsp?id=58434	
2013	GOBIERNO DE CANARIAS CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, JUSTICIA E IGUALDAD. Instituto Canario de Igualdad	Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Las medidas de la Estrategia del Gobierno de Canarias. http://www.gobiernodecanarias.org/igualdad/temas/corresponsabilidad_conciliacion/	
2918	Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias (art. 17)	https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-15138	
2020 Gobierno de Canarias	RESOLUCIÓN DEL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO EN RELACIÓN A LAS MEDIDAS A ADOPTAR RESPECTO AL SERVICIO DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS CON MOTIVO DEL COVID-2019.	Se suspenden las conciliaciones previas de los Servicios de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Las Palmas y Tenerife, por el por el estado de alarma ocasionada por el COVID-19, https://www.gobiernodecanarias.org/ece/doc/RESOLUCION-SEMAC.pdf	
2020	RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO Y EMPLEO POR LA QUE SE ESTABLECE EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA REANUDACIÓN DE LAS CONCILIACIONES LABORALES TRAS EL CESE DE SU SUSPENSIÓN TEMPORAL	RESOLUCION - Nº: 1184 / 2020 - Tomo: 1 - Libro: 153 - Fecha: 05/06/2020 11:25:59 http://www.gobiernodecanarias.org/ece/doc/Resolucion-aprobacion-Instruccion-Protocolo-actuacion-reanudacion-actos-de-conciliacion-registrada.pdf	

Tabla 5: Directiva de la Unión Europea (Council of the European Union. Brussels), sobre Conciliación de la vida Laboral y Familiar

FECHA	TIPO DE PUBLICACIÓN	LOCALIZACIÓN
2016	Tratados consolidados, Carta de los Derechos Fundamentales (2016)	https://www.consilium.europa.eu/es/documents-publications/publications/consolidated-treaties-charter-of-fundamental-rights-2016/
2017 (abril)	Conciliación entre vida familiar y profesional: propuesta	https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8633-2017-INIT/en/pdf
2017 (nov)	Conciliación entre vida familiar y profesional: informe de situación	https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14280-2017-INIT/en/pdf
2018 (junio)	Conciliación entre vida familiar y profesional: orientación general	https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10291-2018-INIT/en/pdf

2019 (enero)	Conciliación entre vida familiar y profesional: acuerdo provisional (Mejora de la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los ciudadanos de la UE: la Presidencia alcanza un acuerdo provisional con el Parlamento Europeo)	https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2019/01/24/better-work-life-balance-for-eu-citizens-presidency-reaches-provisional-agreement-with-the-european-parliament/
2019 (febrero)	Conciliación entre vida familiar y profesional: refrendo del acuerdo provisional (COREPER: "Comité de Representantes Permanentes de los Gobiernos de los Estados miembros de la Unión Europea")	https://www.consilium.europa.eu/es/council-eu/preparatory-bodies/coreper-i/
2019 (junio)	Conciliación de la vida familiar y profesional: el Consejo adopta nuevas normas de la UE. (Mejor conciliación de la vida familiar y profesional de progenitores y cuidadores en la UE: el Consejo adopta nuevas normas)	https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2019/06/13/better-work-life-balance-for-parents-and-carers-in-the-eu-council-adopts-new-rules/
2019 (julio)	Directiva sobre conciliación de la vida familiar y profesional publicada 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.	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=ES https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2019-81171
2022 (agosto)	Conciliación de la vida familiar y profesional: entra en vigor la Directiva	(Los Estados miembros de la UE deberán transponer las disposiciones a sus respectivas legislaciones nacionales a más tardar el 2 de agosto de 2022.)

Fuente: Consejo de la Unión Europea. Conciliación entre vida familiar y profesional para progenitores y cuidadores. <https://www.consilium.europa.eu/es/policies/work-life-balance/>