

## Necesidades y dificultades en la conciliación de los tiempos cotidianos en Galicia (España)

*Needs and difficulties in the conciliation of everyday times in Galician (Spain)*

**María Esther Martínez Figueira**

Universidad de Vigo, España  
esthermf@uvigo.es

**Rubén Martínez García**

Universidad de Santiago de Compostela, España  
ruben.martinez.garcia@usc.es

**Recibido:** 11/04/2020

**Aceptado:** 03/08/2020

### Formato de citación:

Martínez Figueira, M<sup>a</sup> E., Martínez García, R. (2021). “Necesidades y dificultades en la conciliación de los tiempos cotidianos en Galicia (España)”. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 88, 105-125, <http://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/mfigueira.pdf>

### Resumen

El objetivo de este artículo es estudiar las principales dificultades que las familias gallegas con menores escolarizados en Educación Primaria experimentan en la conciliación de su vida profesional, familiar y personal, y cómo su situación laboral influye en la armonización de dichos tiempos. Para ello, se utiliza un cuestionario elaborado *ad hoc* con el que se constata que casi la mitad de las familias encuestadas (n=2037) perciben dificultades debido a las responsabilidades profesionales. El porcentaje disminuye cuando los factores condicionantes son los tiempos escolares y las necesidades personales. Asimismo, la situación laboral influye en la armonización de las rutinas diarias, especialmente cuando las familias tienen jornada completa. Estos datos señalan que se requiere un proceso de cambio enfocado a la mejora de la conciliación de los padres y madres con menores escolarizados en Educación Primaria. El estudio pone de manifiesto la dificultad que tienen las familias gallegas para compaginar tiempos de trabajo, de familia, de ocio y escolares, y consecuentemente la ineludible necesidad de adoptar una serie de compromisos tanto por parte de las instituciones como por parte de la sociedad en su conjunto para mejorar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en estos ámbitos.

## **Palabras clave**

Conciliación, tiempos cotidianos, vida laboral, familiar y personal, corresponsabilidad.

## **Abstract**

The aim of the current article is to study the main difficulties, that Galician families with children in Primary Education, experience in reconciliation their professional, family and personal lives. Furthermore, we also study how their work situation has an impact on the harmonization of said times. A questionnaire is used to verify that almost half of the families surveyed (n = 2037) perceive difficulties due to professional responsibilities. The percentage decreases when the conditioning factors are school time and personal needs. Additionally, the work situation influences the harmonization of daily routines, especially when families have full-time. These data showed that a change process is required, focused on improving the reconciliation of parents with children enrolled in Primary Education. The study highlights the difficulty that Galician families have to combine work, family, leisure and school times, and consequently the inescapable need to adopt a series of commitments both on the part of the institutions and on the part of society in their set to improve equal opportunities between men and women in these areas.

## **Keywords**

Reconciliation; everyday times; work, family and personal life; co-responsibility.

## **1. Introducción**

Una de las manifestaciones más evidentes de los cambios sociales acaecidos en las últimas décadas es la relativa a la familia como institución social (Casares, 2008). Su progresiva transformación responde a la necesidad de adaptación a los nuevos contextos en los que se han impuesto relevantes cambios sociales tales como incorporación de la mujer al mercado laboral, el descenso de la natalidad, aumento de la edad media a la que se tiene el primer hijo, entre otros (Carrasquer, 2005); configurando un escenario en el que la armonización de los tiempos laborales y familiares se han convertido en un ideal arduo de alcanzar (Moccia, 2011). Así, trabajo y familia se constituyen como un tándem, dos elementos que se complementan recíprocamente y cuya relación puede ser a la par positiva como negativa según la influencia dominante de una dimensión sobre la otra (Pérez, Palací y Topa, 2017).

Sin duda, estas variaciones sobre la estructura familiar han supuesto cambios a la hora de compaginar los tiempos, especialmente de aquellas familias con hijos pequeños y/o personas dependientes a su cargo. Hasta hace relativamente poco, la estrategia de armonización de los tiempos respondía a la división sexual del trabajo en la que el varón era el encargado del trabajo remunerado fuera del hogar y la mujer de las labores domésticas, de reproducción y cuidado (Campillo, 2010). En este sentido, la conciliación no era entendida como un problema ya que la división de tareas estaba afianzada. Este argumento ha sido el sostenido por los tradicionales roles de género que defienden que para los hombres lo más importante es el trabajo, mientras que para las mujeres lo es la familia, conductas discriminatorias que afectan directamente al acceso al mundo laboral de estas últimas (Martínez, 2017). No obstante, este modelo de repartición de trabajo se ha ido debilitando en las últimas décadas como respuesta a los cambios que indicábamos líneas arriba, de tal modo que la conciliación de los tiempos comenzó a proyectarse como un problema social.

Así, no ha sido hasta finales del siglo pasado cuando las investigaciones en torno a la conciliación entre la vida laboral y familiar han aumentado exponencialmente y tomando fuerza (Romeo, Yepes-Baldó y Berger, 2014), fruto del interés que comenzó a fraguarse en las políticas públicas de la Unión Europea como consecuencia de la crisis del “modelo de varón sustentador” (Moreno, 2002: 43). Sin embargo, esta necesidad de armonización de los tiempos no es más que “un viejo tema” auspiciado por “un nuevo nombre” (Carrasquer, 2005), pues existe desde el mismo instante en que las mujeres proletarias se incorporaban en masa al trabajo industrial como necesidad de contribuir a la economía familiar.

En términos muy generales podríamos entender la conciliación como el proceso por el cual las personas compaginan los diferentes aspectos de su ciclo vital. En este sentido, el continuo debate público y las investigaciones sobre esta temática giran mayoritariamente en torno al clásico binomio vida familiar y vida laboral donde el primero haría referencia a las responsabilidades de cuidado y atención de las personas dependientes (hijos pequeños, personas mayores...) así como de las tareas del hogar; y el segundo, al desarrollo profesional y el sustento económico. Estas dualidades son fruto, de un lado, de la tradicional división entre el ámbito del trabajo remunerado y el ámbito doméstico y, de otro, de la división del trabajo en cuanto al género (Campillo, 2010), tal y como ya reseñamos. Sin embargo, no podemos obviar que las diversas facetas de la vida de una persona, tal como indica Royo (2013), no giran exclusivamente en torno al ámbito familiar y laboral, sino que existe otra dimensión que podríamos denominar personal (incluye aspectos vinculados al ocio, recreación, formación, etc.). Este ámbito es indisoluble en el desarrollo íntegro del individuo y apenas es abordado en estos continuos debates y análisis científicos, de tal forma que al binomio tradicional de vida laboral y vida familiar es preciso incorporar el de vida personal.

Así pues, aproximarnos a la idea actual de conciliación nos permite tomar conciencia de que se trata de un concepto complejo que carece de una definición unánime. Esto es debido a las diversas perspectivas de análisis de los distintos campos de estudio desde el que se aborda, desde el económico (Biedma y Medina, 2014) y legislativo (Campillo, 2014), pasando por el sociológico (Crespo, 2012) y el de género (Royo, 2013), etc. Esta circunstancia implica encontrarnos con una amalgama de significados que “dificulta la definición de los escenarios y las políticas de conciliación” (Borràs, Torns y Moreno, 2007: 89), así como saber a quién va dirigida, si a las mujeres con hijos pequeños, a los padres y madres en su conjunto o si es algo para todo el mundo (Macinnes, 2005). En este sentido, y a pesar de que de una forma general podríamos decir que una acepción comúnmente aceptada de conciliación aludiría a un fenómeno personal, social y laboral de indudable relevancia que afecta a las familias y a sus responsabilidades en todas sus vertientes, autores como Borràs, Torns y Moreno (2007) argumentan que no es posible establecer una definición universalmente aceptada dado el amplio abanico de perspectivas, escenarios y atribuciones que existen detrás de este concepto. No obstante, de lo que sí están seguros estos investigadores es de que la conciliación es una cuestión que afecta prioritariamente al sexo femenino. De ahí que la mayoría de los trabajos que tratan de aproximarse al concepto compartan la concepción de que por regla general “es sinónimo de problemática femenina y que las políticas diseñadas atienden exclusivamente a las mujeres” (Torns, 2005: 17).

Esta circunstancia planteada nos remite a dos realidades. En primer lugar, y a pesar de la existencia de políticas públicas clave para la conciliación como la escolarización de 0 a 3 años o las bajas de paternidad, estas políticas tienden a ser tratadas en su mayoría desde una óptica exclusiva de género, obviándose la lógica de que éstas afectan en mayor o menor medida a todos los miembros de una familia (López, y Valiño, 2004).

Ello implica no solo tener en cuenta las necesidades y particularidades de la mujer sino también de sus descendientes, del hombre y de las personas mayores que conviven en el hogar. Y, en segundo lugar, al hecho de que en muchas ocasiones las políticas de conciliación están enfocadas únicamente al fomento del pleno empleo, también conocido como modelo de pareja de doble ingreso (Campillo, 2010), implicando que no se llegue a alcanzar una igualdad de *facto* entre ambos sexos.

Si bien es cierto que garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo supone un paso para lograr la equidad en cuanto a la atención de las obligaciones familiares (López y Valiño, 2004), ésta no es suficiente puesto que las mujeres trabajadoras siguen siendo las que realizan la mayor parte de dichas obligaciones (Alcañiz, 2013; Blázquez, 2017). Para Casas (2017), uno de los signos de las sociedades igualitarias es la conjugación de manera equitativa de los tiempos de descanso con los de trabajo, al contrario de lo que actualmente ocurre, siendo la vida de “no trabajo” la que ha de adaptarse a la de “trabajo”, situando a las mujeres en una posición especialmente precaria. Es precisamente ésta una de las principales críticas del feminismo al considerar que enfocar las medidas de conciliación de forma exclusiva desde esta perspectiva implica que la mayor parte de ellas sean destinadas a las mujeres, redundando en la perpetración de las desigualdades entre ambos sexos (Martín, Cano y De la Fuente, 2007). Para ello cabe referirse al término corresponsabilidad, entendido como el reparto equitativo de las responsabilidades domésticas (Palomo, 2017) cuya consecución dependerá de políticas activas. En concreto, las empresas han tenido que ir actualizando sus medidas de conciliación para adaptarse a los nuevos tiempos y se ha puesto de manifiesto, tal y como señalan Pérez-Pérez *et al.* (2017), que aquellos trabajadores que adoptan dichas medidas están en mejores condiciones que sus iguales a la hora de adquirir nuevas habilidades, organizan mejor sus tiempos y ven reducido su nivel de estrés. Pese a todo, la corresponsabilidad sigue siendo una anhelada quimera. Existen todavía diferencias significativas entre ambos sexos en la distribución de los tiempos entre el trabajo remunerado y el no remunerado, derivando inevitablemente en una mayor carga de trabajo para las mujeres y repercutiendo directamente en las posibilidades de promoción laboral (Montes, 2017). Así lo confirma el Instituto Nacional de Estadística (INE) español (2018), que señala que las mujeres dedican una mayor parte de su tiempo a tareas del hogar en detrimento de los hombres, asumiendo a su vez las responsabilidades propias del trabajo remunerado sin que esto suponga una liberación en el tiempo dedicado al hogar. De este modo, las mujeres vendrían a asumir una “doble jornada” que las obliga a tener especial cuidado en cuanto a la distribución de los tiempos para poder hacer frente a ambas cargas (Blázquez, 2017).

Si el porcentaje de mujeres activas no ha dejado de aumentar en estas últimas décadas, bien es cierto que no lo hacen en unas condiciones igualitarias y su presencia en el mercado laboral viene limitada por una serie de condicionantes que hacen que la brecha de género aumente en función de la edad (Cebrián y Moreno, 2018). Pretender flexibilizar horarios entre familia y trabajo lleva a las mujeres a aceptar puestos de menor responsabilidad o de menor carga horaria, repercutiendo directamente ya no solo en su salario, si no en la distribución del mercado de trabajo (Fernández Kranz, 2018). La maternidad es otra de las causas principales que lleva a las mujeres a modificar su actividad laboral, lo que supone una limitación en igualdad de oportunidades con respecto a los hombres (Dueñas y Moreno, 2017). A su vez, mientras que en los períodos de inactividad laboral los hombres acusan el motivo a su propia incapacidad, en el caso de las mujeres sus motivos están relacionados con los cuidados y responsabilidades familiares (Cebrián y Moreno, 2018). No obstante, es preciso remarcar que el problema de la conciliación va más allá de una cuestión de género e

incardinarlo en un miraje más amplio concibiéndolo como problema social, personal y laboral (Borràs, Torns y Moreno, 2007).

## 2. Medidas legislativas favorecedoras de la conciliación de los tiempos familiares

Con el objetivo de impulsar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en lo que a conciliación familiar, escolar y laboral se refiere, se han venido regulando desde la Unión Europea, el Estado y las Comunidades Autónomas una serie de medidas legislativas. Así, se trata de arrojar luz a una realidad que, como ya se ha comentado anteriormente, todavía precisa de mayor tratamiento y evolución.

En este sentido, la conciliación es uno de los objetivos principales de la política social del contexto europeo desde hace décadas. Las acciones llevadas a cabo en Europa parten mayoritariamente de dos núcleos; de un lado, el preocupante envejecimiento poblacional así como el descenso de actividad laboral y, de otro, la demanda de políticas igualitarias (Fernández y Tobío, 2006). Es en este punto donde se pueden mencionar diversos programas vinculados a la igualdad de sexos: Programas de Acción Comunitaria para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (relacionados con la inserción laboral femenina, condiciones laborales, etc.) y el Tercer y Cuarto Programa, donde se trata la igualdad de género, la individualización de los derechos y un enfoque muy ambicioso de la conciliación laboral y familiar. Además de programas, las políticas europeas que abordan la conciliación lo hacen a través de directivas. Se destacan las siguientes:

- Directiva sobre las trabajadoras embarazadas y el permiso de maternidad (92/85, de 19 de octubre de 1992). En esta ordenanza se establece un mínimo de 14 semanas de permiso por maternidad remunerado y permisos para realizar pruebas médicas necesarias con anterioridad al parto.
- Directiva sobre permisos parentales y por motivos familiares urgentes (96/34, de 3 de junio de 1996). En esta directiva se constituye un mínimo de tres meses de permiso para el cuidado de los hijos e hijas menores de 8 años, sin eximir del derecho a recuperar el mismo empleo o equivalente.
- Directiva sobre el Trabajo a Tiempo Parcial (97/81, de 14 de septiembre de 1997), cuyo objetivo es evitar la desigualdad del trabajo en función de si es parcial o completo; suprimir barreras administrativas y facilitar el cambio de modalidad en el empleo.
- Directiva sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores (2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019), y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Su objetivo es promover la igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a las oportunidades en el ámbito laboral, facilitando a los mismos la conciliación de la vida familiar y profesional. En la misma se establecen los derechos individuales, así como las fórmulas de trabajo flexible para los trabajadores que sean progenitores o cuidadores (si bien en el momento que se publica este artículo aún los Estados miembros de la Unión Europea están en fase de transponer las disposiciones a sus respectivas legislaciones nacionales, cuya fecha límite es el 2 de agosto de 2022, la misma pone el foco más allá de la compatibilización de cuidados y trabajo para las madres).

En los últimos años la Unión Europea también ha llevado a cabo diferentes programas de activación del empleo, como el *Small Business Act* o el *Entrepreneurship*

*2020 Action Plan*, que pretenden promover el trabajo por cuenta propia. Cada uno de ellos cuenta específicamente con acciones dirigidas a fomentar el emprendimiento femenino a raíz de los datos del informe realizado por la Dirección General de Empresa e Industria que muestra como del total de trabajadores autónomos en Europa, únicamente el 30% son mujeres; y, si se tienen en cuenta los sectores de trabajo, éstas ejercen su actividad en ámbitos que tradicionalmente les han sido atribuidos como son la salud y la educación, siendo notablemente superior su dedicación en comparación a los hombres (DG for Enterprise and Industry, 2014).

En el caso de nuestro país, del total de personas activas en el mercado laboral en el año 2017, un 20% son hombres trabajadores por cuenta propia frente a sólo el 12%, que son mujeres, diferencia que se ha mantenido a lo largo del tiempo y que afecta a todos los niveles de edad (Cueto, 2018). Entre los motivos que explicarían dicha desigualdad se sitúan factores adicionales como la conciliación familiar y laboral que contribuye a que el trabajo por cuenta propia sea menos atractivo para las mujeres (DG for Enterprise and Industry, 2014). De hecho, desde otras perspectivas hay quien defiende que este tipo de trabajo resulta idóneo a la hora de conciliar vida familiar y laboral, debido a la flexibilización horaria que ofrece y la posibilidad de trasladar el puesto de trabajo al hogar familiar en el caso del “teletrabajo” (Mella, 2017).

A pesar de los avances realizados desde las esferas comunitarias, parece que su translación a contextos más concretos como son los de los estados miembros, no se ha realizado adecuada y suficientemente. En el caso español, aún con la tardía construcción del estado de bienestar y el impulso por “ponerse al día” (León y Pavolini, 2014) con la introducción del concepto de la nueva familia o el intento de alejarse de la imagen de las mujeres como “ángeles del hogar” (Valiente 2013; León, 2011); el periodo 2004-2008 ha sido crucial tanto para la igualdad de género como para la educación en España. No obstante, es una tendencia que, como en la mayoría de los estados miembros europeos, se interrumpe, especialmente desde 2010 hasta la actualidad, debido a la crisis económica y las medidas de austeridad introducidas (León y Pavolini, 2014). Con frecuencia, las reformas carecían de una adecuada financiación de recursos para que se aplicasen y tuvieran un impacto potencialmente útil en la cobertura de las necesidades (Da Roit y Sabatinelli, 2013; Kazepov, 2010; Maino y Neri, 2011).

El estado español se ve necesitado de actuaciones en materia de conciliación debido a factores como la creciente presencia de la doble jornada, el impulso europeo o la presión de los agentes sociales, entre otros (Cánovas, Aragón y Rocha, 2005). En este marco, son dos los puntos de partida a nivel legislativo: Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y la laboral de las personas trabajadoras y la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con respecto a la primera de las leyes mencionadas, su meta se centra en la transposición al ordenamiento jurídico de España, dos directivas comunitarias, pero ampliando los niveles de protección. Además, se trata de la normativa por excelencia en esta temática a pesar de que se ha sido muy críticos con su visión puramente laboral y no tan integral. Por otro lado, la segunda de las leyes mencionadas reconoce el derecho a la conciliación y promueve la corresponsabilidad, tal y como se recoge en el artículo 44.1: “los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en la forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio” (Ley Orgánica 3/2007, p. 12619). Entre las medidas citadas en dicha Ley cabría mencionar las relativas a la mejora de los derechos de maternidad y paternidad en trabajadores/as autónomos, que tienden por fin a avanzar hacia una política efectiva de conciliación y que se han concretado en el

Estatuto del trabajo autónomo (Ley 20/2007, p. 29969). No obstante, esta medida no se verá culminada hasta principios de 2020, donde, con la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2019 de Igualdad Laboral, los padres autónomos y asalariados pasaron de tener cinco semanas de permiso a poder disfrutar de doce. Finalmente, será en 2021 cuando se alcanzará la pretendida igualdad ampliando la duración de la baja por paternidad cuatro semanas más, hasta las dieciséis. De este modo se equiparía el permiso de paternidad al que ya tienen las mujeres.

Los logros alcanzados con la normativa mencionada (Ley 39/1999 y Ley Orgánica 3/2007) obtuvieron resultados discretos, cuando no insignificantes, que no han permitido garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres” (Real Decreto-Ley 6/2019, p. 21693) en el empleo y en tanto persisten unas desigualdades en sus condiciones laborales que repercuten en materia de conciliación. Por ello en 2019 se aprueba el Real Decreto-Ley 6/2019 de Igualdad Laboral que contiene medidas que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo normas que pasan por garantizar que en los cuidados de menores no haya distinciones por razón de género.

Finalmente, a nivel autonómico gallego, es destacable la Ley 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres que, bajo el principio de transversalidad en la aplicación de la igualdad de oportunidades en todas las políticas y acciones competencia de la Xunta de Galicia, establece como criterio de actuación la conciliación del empleo de la vida familiar de las mujeres y hombres y la individualización de los derechos vinculados a dicha conciliación. También es relevante la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia, donde se hace hincapié en la inserción laboral femenina como pilar básico de la igualdad de oportunidades (Martínez-Figueira, Varela y De Valenzuela, 2016). Asimismo, también existen ayudas monetarias y desgravación tributaria para las familias con hijos menores de 3 años de edad. Y más recientemente, se ha publicado su “VII Plan Estratégico para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”, para los años 2017-2020, con el que se pretenden materializar una serie de medidas orientadas a la supresión de los obstáculos tanto en el ámbito político, jurídico, social y económico para el alcance de una igualdad de sexos efectiva. En él se analizan diferentes variables con el fin de diagnosticar las desigualdades de género y una de ellas es precisamente la conciliación, aportando datos que confirman que son efectivamente las mujeres las que asumen la práctica totalidad de las cargas familiares. En el caso de las excedencias familiares, del total de las requeridas en el año 2016, el 90,9% de ellas han sido solicitadas por mujeres para hacer frente al cuidado de los descendientes (Xunta de Galicia, 2017).

Aunque las normativas europea, estatal y autonómica suponen respectivamente un gran empuje a la conciliación, se encuentran encapsuladas en el ámbito laboral, olvidando la importancia personal. Es por ello que gran cantidad de investigaciones están dedicando su interés a estudiar los conflictos existentes entre la vida laboral y otros ámbitos, más allá del familiar. Desde esta óptica, es interesante hacer una reflexión sobre las problemáticas que acarrea la coincidencia de horarios en el ámbito escolar y el laboral. La escuela juega aquí un papel ambivalente. De un lado, muchas familias organizan su vida laboral en función de las pautas temporales establecidas por los centros educativos, pero del otro, es un elemento que facilita la conciliación familiar (Fraguela-Vale *et al.*, 2013). Así, las familias deben organizar su tiempo sabiendo que, por ejemplo, deben ayudar a sus hijos con los deberes escolares, acudir a reuniones, etc. De este modo, los progenitores ya no solo asumen la carga económica correspondiente al cuidado y atenciones de los menores, sino que tienen que hacer frente a otro coste: el tiempo (García, 2017; Cano, 2017). Mas es evidente que no todas las familias se

encuentran en una posición equitativa en cuanto a la distribución horaria para hacer frente a las obligaciones escolares. La sincronización de los tiempos resulta en muchas ocasiones una meta difícil de alcanzar que, mal gestionada, puede propiciar la aparición de conflictos que afecten directamente al rendimiento escolar y a la salud emocional de los menores. Gradaílle y Varela (2018) sitúan la “no-conciliación” como la causante de la aparición de desigualdades en la etapa escolar y claman como necesaria la participación de la totalidad de los agentes implicados en los procesos de enseñanza-aprendizaje para intentar mermar las posibles consecuencias de dicha desigualdad, a las que habría que sumarle otros factores como pueden ser los socioeconómicos o geográficos. Así, por ejemplo, las instituciones educativas, siendo conscientes de este hecho, han establecido medidas conciliadoras como servicios de comedor, programas de madrugadores, transporte escolar o actividades extraescolares, entre otros.

Dicho esto, ¿qué elementos juegan un papel decisivo en la conciliación familiar, escolar y laboral? Para Fraguera-Vale *et al.* (2013) son tres principalmente: 1) la tipología de familia, pues la convivencia con otros familiares dificulta la conciliación; 2) la situación laboral, ya que la jornada a tiempo parcial, a tiempo completo o la no existencia de un trabajo remunerado condiciona sobremanera la conciliación. La ausencia de trabajo favorece la conciliación familiar, mientras que los empleados con jornada a tiempo completo son los que encuentran mayores impedimentos para compaginar sus tiempos cotidianos. 3) La edad de los hijos, pues a medida que avanza la edad de los descendientes, mayor es la conciliación que alcanzan las familias. A mayores, Fernández y Tobío (2006) señalan que los períodos vacacionales, la enfermedad de un hijo, la poca adecuación entre el horario laboral y el académico y la edad preescolar, se convierten en los puntos negros de la conciliación familiar y escolar.

En cuanto al ámbito laboral y la conciliación familiar, es necesario proporcionar a los trabajadores esta posibilidad de cara a gestionar el capital humano y favorecer las relaciones interpersonales. El mundo laboral se encuentra en un proceso de comprensión de la necesidad de conciliar la vida laboral con la vida familiar y también escolar. En este sentido, se han llevado a cabo políticas de conciliación como las mencionadas anteriormente (permisos de maternidad y paternidad, permisos por motivos familiares urgentes y flexibilización de la jornada laboral), pero también desde gran número de empresas se están produciendo experiencias novedosas (Fernández y Tobío, 2006) a fin de lograr una auténtica conciliación.

### 3. Metodología

El presente trabajo forma parte de un estudio más amplio (proyecto Concilia\_d@s<sup>1</sup>) circunscrito en una línea de investigación en torno a los tiempos educativos y sociales que se desarrolla desde hace varias décadas y que tuvo su antecedente más inmediato en el proyecto Concilia (2008-2010), enfocado este último en estudiar la organización y conciliación de los tiempos cotidianos de la infancia perteneciente a familias que vivían en las ciudades de Galicia (España). Una perspectiva de trabajo que se da continuidad al citado proyecto con un alcance más amplio, pues se tiene en consideración no solo el contexto urbano sino también el rural; sin obviar otras variables que influyen en la organización y armonización de los tiempos, tales como las condiciones laborales de los padres/madres, el género, la formación reglada o los procesos de socialización.

---

<sup>1</sup>El artículo se inscribe en el proyecto “La conciliación en los tiempos cotidianos de la infancia en Galicia: problemáticas específicas y alternativas pedagógico-sociales y prácticas de ocio en las escuelas, familias y comunidades” (Concilia\_d@s), financiado por la Consellería de Cultura, Educación e Ordenación Universitaria de la Xunta de Galicia, convocatoria de Emerxentes (2014-PG004), siendo Investigadora Principal la Profesora Doctora Rita Gradaílle de la Universidad de Santiago de Compostela.

Así pues, este artículo analiza, de un lado, en qué grado determinados factores socialmente identificados como condicionantes de la conciliación afectan a la armonización de los tiempos cotidianos de las familias gallegas con hijos escolarizados en educación primaria y, de otro, estudia cómo las diferentes situaciones laborales (en paro, tiempo parcial, tiempo completo...) de las familias también condicionan la armonización de sus tiempos. Para la recogida de la información se diseñó un cuestionario elaborado *ad hoc* dirigido a las familias objeto de estudio. La estructura de dicho instrumento se compone de los siguientes bloques temáticos: datos personales; conciliación; tiempos compartidos y tiempos libres; recursos y servicios comunitarios; ocio, actividad física y salud. Concretamente, los datos con los que trabajamos en el presente artículo proceden del primer y segundo bloque.

- *Datos personales*: concreta el perfil socioeconómico de la muestra. Se estudió la variable correspondiente a la situación laboral desagregada en “tiempo completo”, “tiempo parcial”, “temporal”, “en paro”, “en prestación (jubilado, discapacidad...)” y “sin trabajo remunerado”.
- *Conciliación*: analiza el grado de acuerdo de las familias con diversas afirmaciones relacionadas con la organización de los tiempos cotidianos así como el grado de dificultad que suponen determinados factores en dicha organización. En este caso, nos centramos en la segunda cuestión analizando en qué medida seis factores repercuten en la conciliación de las familias encuestadas. Dichos factores los dividimos en tres ámbitos: el laboral, el escolar y el personal. En cuanto al primero, estudiamos la incidencia de los “horarios de trabajo” y de las “responsabilidades laborales”; en cuanto al segundo, los “horarios escolares” y las “vacaciones” y finalmente, en relación al tercero el “tiempo personal (ocio, aficiones, relaciones interpersonales...)” y el “tiempo para el cuidado de la salud”. Todo ello por medio de una escala tipo Likert de cuatros niveles de gradación donde 1= nada y 4=mucho.

Ante la imposibilidad de conocer el número de familias con hijos e hijas escolarizadas en educación primaria, la selección del número de cuestionarios partió del total de alumnado escolarizado en esta etapa educativa que para el curso 2014-2015 se situaba en una población de 134.968 alumnos (94.614 en centros públicos y 40.354 en centros privados y concertados). En el anterior proyecto ya mencionado, con 1.670 cuestionarios válidos recogidos se trabajó con un nivel de confianza del 95,5% y un error muestral del 2,44%. Por tanto, se han utilizado estos valores como referencia para el proyecto *Concilia\_d@s*, del que emana este artículo. Tras tener en cuenta que previsiblemente la tasa de mortandad iba a ser elevada (en base a la experiencia en el anterior proyecto), se decidió repartir en torno al doble de cuestionarios de los establecidos en la muestra teórica a fin de alcanzar el número mínimo y garantizar la representatividad de los resultados. En total se repartieron 3400 cuestionarios, resultando válidos 2037. Este nivel de participación garantiza la representatividad de la muestra con un error del 2,2% y un nivel de confianza del 95,5%. El diseño muestral partió de un muestreo aleatorio simple adecuado a los criterios de proporcionalidad y representatividad, tomando como unidad de referencia los centros escolares. La configuración de la muestra de los centros participantes atendió a las siguientes variables de segmentación: provincia (A Coruña, Lugo, Orense, Pontevedra); contexto territorial (Zona Densamente Poblada –ZDP–, Zona Intermedia –ZIP– y Zona Poco Poblada –ZPP–) (IGE, 2015); titularidad del centro (público y privado) y curso académico (de 1º a 6º de Educación Primaria).

La elección de los centros fue efectuada al azar, llevándose a cabo un contacto aleatorio. Dicho proceso consistió en acceder a la página web de la Consellería de Educación de Galicia y filtrar los centros educativos atendiendo a las variables de segmentación anteriormente señaladas. Una vez que se obtuvieron los resultados de los centros se realizaron contactos telefónicos a través de los cuales se informó del proyecto y se acudió a aquellos que accedieron a participar. En cuanto a la asignación de los grupos de clase, ésta también fue al azar. El proceso consistió en entregar los cuestionarios al alumnado de referencia por parte de integrantes del equipo de investigación durante la jornada escolar. Se les indicó que hicieran entrega de dichos cuestionarios a sus familias –madre/tutora, padre/tutor u otro miembro de la familia–, y que en el lapso máximo de una semana los trajeran cubiertos al centro donde, posteriormente, un miembro del equipo iría a recogerlos. Se dejó a elección de las familias quién daba respuesta al cuestionario. A este respecto un 78,1% fue cubierto por la madre/tutora y un 19,6% por el padre/tutor. El 2,3% restante se corresponde con los casos de cumplimentación conjunta entre madre y padre (0,3%), la opción “otros miembros” (0,3%) y “no sabe/no contesta” (1,4%). Se realizó un análisis de tipo descriptivo e inferencial. Para el estudio de la asociación entre las variables se aplicó la prueba Chi-Cuadrado de Pearson. El análisis de los datos se efectuó con el programa IBM SPSS Statistics (versión 20.0 para Windows).

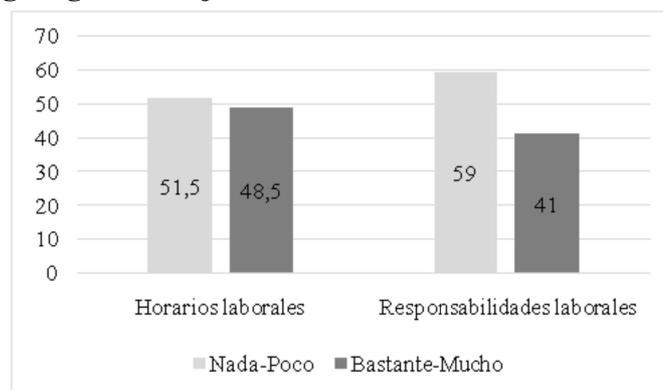
#### 4. Resultados

A continuación, se exponen los resultados obtenidos analizando la incidencia de distintos factores profesionales (horarios y responsabilidades), escolares (horarios y vacaciones) y personales (tiempo para uno mismo y cuidado de la salud) en la conciliación, así como la influencia de la situación laboral en dichos factores y, por extensión en la armonización de los tiempos cotidianos de las familias gallegas con hijos escolarizados en Educación Primaria.

##### 4.1. Factores profesionales

En lo tocante a cómo los horarios de trabajo influyen en la conciliación de las familias objeto de estudio, los estadísticos evidencian que casi la mitad de la muestra (48,5%) presenta bastantes o muchas dificultades para conciliar a causa de este factor. Por su parte, las responsabilidades laborales también representan un obstáculo importante para la armonización de los tiempos cotidianos ya que un 41% de la muestra lo identifica como un elemento que influye bastante o mucho (figura 1).

**Figura 1. Grado de incidencia de cuestiones laborales en la conciliación de las familias gallegas con hijos escolarizados en Educación Primaria (%)**

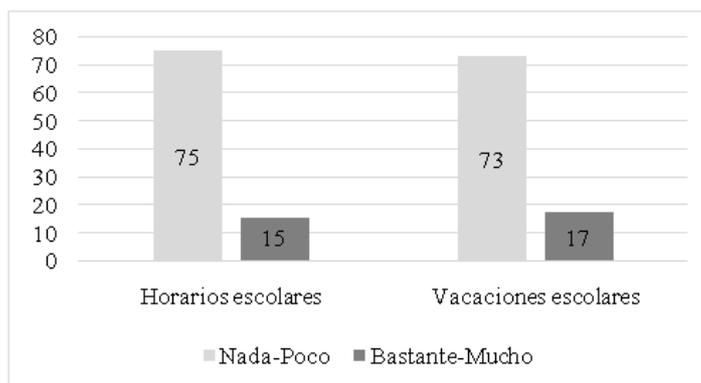


Fuente: elaboración propia

## 4.2. Factores escolares

En lo referido a los tiempos escolares, observamos que en general tanto los horarios como las vacaciones no se presentan como obstáculos muy importantes para las familias encuestadas. Así, sólo un 15% refirió que los horarios escolares dificultaban bastante o mucho la armonización de su vida diaria, frente a un 85% que indicó no verse afectado por esta cuestión o solamente un poco. En cuanto a las vacaciones escolares, el porcentaje de personas que siente influir bastante o mucho este factor en su conciliación alcanza el 17% (figura 2).

**Figura 2. Grado de incidencia de cuestiones escolares en la conciliación de las familias gallegas con hijos escolarizados en Educación Primaria (%)**

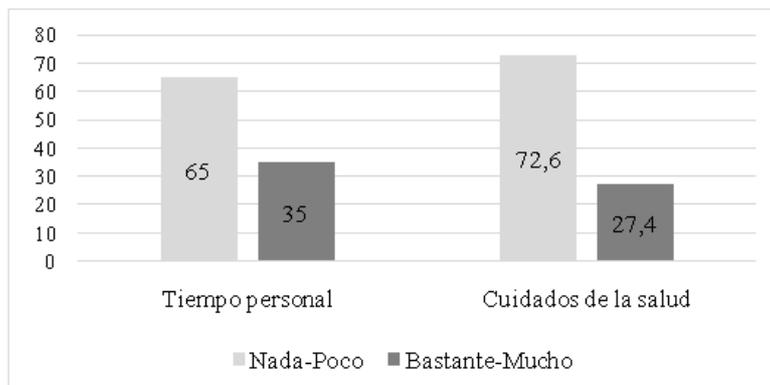


Fuente: elaboración propia

## 4.3. Factores personales

En cuanto al grado de dificultad que las familias gallegas con hijos matriculados en Educación Primaria experimentan para disponer de lo que comúnmente se entiende por tiempo personal, más de un tercio (35%) refiere tener bastantes o muchas dificultades. Si nos referimos, concretamente, al tiempo disponible para los cuidados de la salud, más de la cuarta parte de la muestra (27,4%) evidencia tener bastantes o muchos obstáculos para ello (figura 3).

**Figura 3. Grado de incidencia de cuestiones personales en la conciliación de las familias gallegas con hijos escolarizados en Educación Primaria (%)**

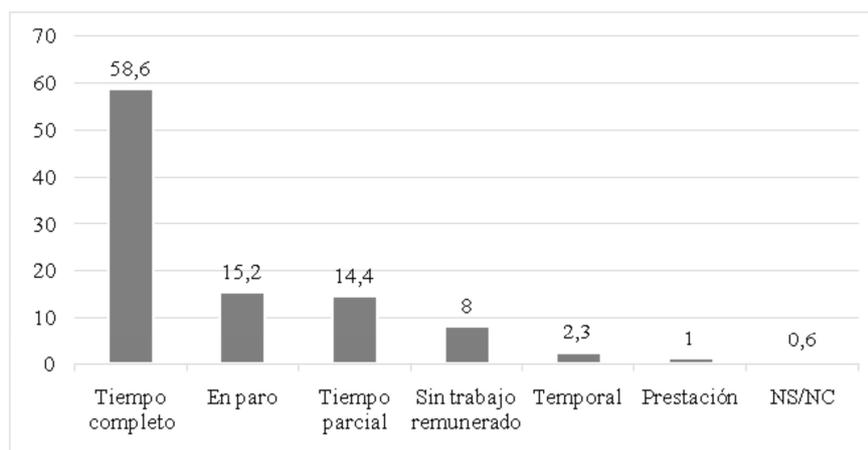


Fuente: elaboración propia

#### 4.4. Influencia de la situación laboral en los anteriores factores analizados

Tras esta panorámica general sobre la influencia de cuestiones vinculadas al ámbito laboral, escolar y personal en la conciliación, analizamos cómo incide la situación profesional de las familias en las cuestiones anteriormente estudiadas e, inexorablemente, en la conciliación. Para ello, y como paso previo, se hace preceptivo conocer cuál es dicha situación profesional en nuestro estudio (figura 4).

**Figura 4. Situación laboral de las familias gallegas con hijos escolarizados en Educación Primaria (%)**



Fuente: elaboración propia

Tal y como se puede observar en la figura 4, más de la mitad de la muestra (58%) cuenta con un trabajo a jornada completa, seguido –casi con los mismos porcentajes– de aquellos que se encuentran en situación de desempleo (15,2%) o cuentan con un trabajo a tiempo parcial (14,4%). El resto de porcentajes más residuales se reparten entre aquellos que no tienen trabajo remunerado (8%), que trabajan de forma temporal (2,3%), que cuentan con algún tipo de prestación (jubilados, discapacidad...) (1%) o que no saben o no contestan a la pregunta (0,6%).

##### 4.4.1. Situación laboral y factores laborales

Los resultados tras aplicar chi-cuadrado de Pearson evidencian que existe una relación de dependencia altamente significativa entre la situación profesional y los horarios laborales.

$$(X^2_{15} = 301,923; p < 0,01)$$

En este sentido, aquellos que cuentan con un trabajo a tiempo completo son los que más sienten que los horarios laborales afectan bastante o mucho a la armonización de sus tiempos cotidianos (55,9%). Le sigue de cerca aquellas personas con trabajos temporales (46,5%), aquellos que están en paro (40,8%) o los que cuentan con un trabajo a tiempo parcial (39,1%). Los colectivos que menos sienten la influencia de los horarios laborales son los que no tienen un trabajo remunerado (25%) y, especialmente, los que se encuentran en situación de prestación (5,9%) (tabla 1).

**Tabla 1. Relación entre la situación laboral y la incidencia de las responsabilidades laborales en la conciliación**

Situación laboral		Incidencia de las responsabilidades laborales	
		Nada-Poco	Bastante-Mucho
Prestación	F	16	1
	%	94,1	5,9
En paro	F	178	77
	%	69,9	30,1
No tengo	F	102	24
	%	80,9	19,1
Tiempo completo	F	603	576
	%	51,1	48,9
Tiempo parcial	F	196	88
	%	69	31
Temporal	F	26	17
	%	69,9	30,1

Fuente: elaboración propia

Por su parte, la situación profesional también muestra una relación de dependencia estadísticamente significativa con las responsabilidades laborales.

$$(X^2_{15} = 258,660; p < 0,01)$$

En este caso las personas que tienen un trabajo a tiempo completo vuelven a ser los que más obstáculos experimentan a la hora de compaginar sus responsabilidades profesionales con el resto de sus tiempos cotidianos, evidenciándose que prácticamente la mitad (48,9%) tiene bastantes o muchas dificultades. Vuelve a ocupar la segunda posición el colectivo con trabajos temporales (39,6%), seguido casi con el mismo porcentaje el grupo de personas con un trabajo a tiempo parcial (31%) y el que está en paro (30,1%) (tabla 2).

**Tabla 2. Relación entre la situación laboral y la incidencia de los horarios escolares en la conciliación**

Situación laboral		Incidencia de los horarios escolares	
		Nada-Poco	Bastante-Mucho
Prestación	F	13	6
	%	68,2	31,8
En paro	F	199	64
	%	75,7	24,3
No tengo	F	100	32
	%	75,8	24,2
Tiempo completo	F	876	297
	%	74,7	25,3
Tiempo parcial	F	112	113
	%	79	21
Temporal	F	37	6
	%	86	14

Fuente: elaboración propia

#### 4.4.1. Situación laboral y factores escolares

En el caso de la relación entre a situación laboral y los horarios escolares, el estudio de los datos evidencia de nuevo que existe una relación estadísticamente significativa.

$$(X_{15}^2 = 41,711; p < 0,01)$$

El perfil laboral al que más afectan estos horarios en la armonización de sus tiempos es el de aquellas personas que están en situación de prestación, afirmando tener bastantes o muchas dificultades un 31,8%. El resto de perfiles profesionales que refieren el mismo grado de dificultad presentan porcentajes muy similares (con jornada completa: 25,3%; en paro: 24,3%; sin trabajo remunerado: 24,2%; con jornada parcial: 21%), siendo el colectivo de personas con trabajos temporales (14%) los que menos perciben los horarios escolares como un obstáculo que dificulta su conciliación (tabla 3).

**Tabla 3. Relación entre la situación laboral y la incidencia de las vacaciones escolares en la conciliación**

Situación laboral		Incidencia de las vacaciones escolares	
		Nada-Poco	Bastante-Mucho
Prestación	F	15	4
	%	79	21
En paro	F	190	73
	%	72,3	27,7
No tengo	F	100	29
	%	77,5	22,5
Tiempo completo	F	707	468
	%	77,5	22,5
Tiempo parcial	F	167	115
	%	60,2	39,8
Temporal	F	30	13
	%	69,8	30,2

Fuente: elaboración propia

En lo referido a la relación entre la situación laboral y las vacaciones escolares, los datos vuelven a arrojar una asociación estadísticamente significativa.

$$(X_{15}^2 = 52,640; p < 0,01)$$

En este caso, los perfiles laborales más afectados por los períodos estivales de los menores son los de aquellas personas con trabajos de jornada completa y jornada partida. Así, en torno a un 40% de los primeros y los segundos refieren tener bastantes o muchas dificultades para conciliar a causa de este factor. Por el contrario, los perfiles laborales menos afectados son los de aquellas personas que carecen de trabajo remunerado (22,5%) y las que se encuentran con algún tipo de prestación (21,1%) (tabla 4).

**Tabla 4. Relación entre la situación laboral y la incidencia en el tiempo personal**

Situación laboral		Incidencia en el tiempo personal	
		Nada-Poco	Bastante-Mucho
Prestación	F	15	3
	%	83,3	16,7
En paro	F	203	59
	%	77,4	22,6
No tengo	F	106	25
	%	80,9	19,1
Tiempo completo	F	812	351
	%	69,8	30,2
Tiempo parcial	F	210	74
	%	74	26
Temporal	F	34	9
	%	79,1	20,9

Fuente: elaboración propia

#### 4.4.2. Situación laboral y factores personales

En cuanto a la relación entre la situación profesional y la disponibilidad de tiempo personal, el análisis de los datos evidencia que existe una asociación estadísticamente significativa.

$$(X^2_{15} = 35,191; p < 0,05)$$

El perfil laboral que muestra más escollos para disponer de tiempo personal es el de aquellas personas con un trabajo a jornada completa, indicando casi un tercio (30,2%) tener bastantes o muchas dificultades para ello. Con este mismo grado de dificultad le siguen de cerca las personas que trabajan a tiempo parcial (26%), y con porcentajes muy similares entre ellos se observa las personas que están en el paro (22,6%), aquellos con trabajos temporales (20,9%) y los que carecen de él (19,1%). Los que menos dificultades observan, en este sentido, son aquellos que tienen algún tipo de prestación, refiriendo solo un 16,7% tener bastantes o muchas dificultades para ello (tabla 5).

**Tabla 5. Relación entre la situación laboral y la incidencia en el cuidado de la salud**

Situación laboral		Incidencia en el cuidado de la salud	
		Nada-Poco	Bastante-Mucho
Prestación	F	10	8
	%	55,6	44,4
En paro	F	219	44
	%	83,3	16,7
No tengo	F	107	22
	%	82,9	17,1
Tiempo completo	F	968	203
	%	82,6	17,4
Tiempo parcial	F	236	44
	%	84,3	15,7
Temporal	F	34	7
	%	83	17

Fuente: elaboración propia

Finalmente, en cuanto a la relación entre la situación profesional y la disponibilidad de tiempo para el cuidado de la salud, volvemos a constatar una asociación estadísticamente significativa.

$$(X^2_{15} = 34,356; p < 0,05)$$

Así, los datos revelan que aquellos que cuentan con una prestación son las que perciben más dificultades para dedicar tiempo al cuidado de su salud, revelando cerca de la mitad de las personas de este grupo (44,4%) tener bastantes o muchas dificultades. El resto de perfiles presentan porcentajes muy similares reflejando que en su mayoría no tienen muchos problemas en esta cuestión (tabla 6).

**Tabla 6. Relación entre la situación laboral y la incidencia en el cuidado de la salud**

Situación laboral		Incidencia en el cuidado de la salud	
		Nada-Poco	Bastante-Mucho
Prestación	F	10	8
	%	55,6	44,4
En paro	F	219	44
	%	83,3	16,7
No tengo	F	107	22
	%	82,9	17,1
Tiempo completo	F	968	203
	%	82,6	17,4
Tiempo parcial	F	236	44
	%	84,3	15,7
Temporal	F	34	7
	%	83	17

Fuente: elaboración propia

## 5. Discusión y conclusiones

El presente artículo ha venido a corroborar cómo la conciliación, entendida en su globalidad como la adopción de medidas que permiten compaginar diferentes aspectos de la vida de las personas, es un hecho que preocupa y afecta a las familias, tanto en lo referente al ámbito profesional como familiar y personal. Así, el estudio ha puesto de manifiesto la dificultad que tienen las familias gallegas para compaginar tiempos de trabajo, de familia, de ocio y escolares, tal y como también constatan otras investigaciones con otros sectores poblacionales (Fernández y Tobío, 2006; Borràs, Torns y Moreno, 2007; Casas, 2017; Pérez-Pérez *et al.*, 2017). Una circunstancia de dificultad que parece haberse agravado durante el período de crisis económica (Martínez, De Valenzuela y Varela, 2018).

Si analizamos la procedencia de la gran mayoría de las respuestas de nuestra investigación observamos que, casi en su totalidad, han sido contestadas por madres, lo que se entiende como un claro ejemplo de que son las mujeres las que asumen las responsabilidades propias del hogar, entre las que se encuentran el cuidado de los hijos. Este hecho se sitúa en consonancia con las ideas apuntadas por Campillo (2010), León y Pavolini (2014), Mella (2017) y Cueto (2018), quienes ponen el acento en las mujeres como eje vertebrador y principal responsable del buen desarrollo de la vida familiar, liberando de responsabilidades al hombre cuyo rol tradicional se reduce al mantenimiento económico de la familia.

Centrándonos en los resultados referidos al ámbito laboral, los datos ponen de relieve que las personas con un trabajo a jornada completa son los que perciben más dificultades para armonizar sus tiempos cotidianos, lo que refuerza lo constatado por otros autores que también han confirmado la misma circunstancia (Fraguela-Vale *et al.*, 2013). Por su parte, la jornada a tiempo parcial ha demostrado ofrecer ventajas a los trabajadores en la armonización de sus tiempos al disponer de más horas libres durante el día (Sandor, 2011), del mismo modo que se refleja en nuestros datos, pues el porcentaje de familias con esta modalidad de empleo manifiesta notablemente menos dificultades para la conciliación. No obstante, la solución no debe radicar en esta modalidad de trabajo, pues éste también trae consigo aspectos desfavorables (reducción de ingresos, percepción de la existencia de menos posibilidades de desarrollo profesional, etc.) (Nogareda *et al.*, 2013), sino en la promoción de políticas sociales destinadas al apoyo de los grupos familiares que presentan mayores dificultades (aquellos con jornada completa) y en especial a las mujeres, toda vez que el porcentaje de trabajadoras a tiempo parcial es más del doble que en el caso de trabajadores (Pinilla *et al.*, 2017). Y es que no existe un compromiso lo suficientemente sólido por parte de los poderes públicos a la hora de garantizar a las familias las facilidades idóneas para que puedan desarrollar sus compromisos laborales y familiares sin que ello merme sus derechos sociales (Monteiro y Domingos, 2013), especialmente en el caso de las mujeres.

En cuanto al ámbito escolar, la gran mayoría de la población encuestada confiesa que los tiempos del curso y del período vacacional de sus hijos no supone, de manera aislada, un impedimento relevante en la organización de su vida diaria, por lo que en sí no es percibido como un factor que causa distorsión en la gestión de sus horarios. No sucede lo mismo a la hora de establecer relaciones entre la situación laboral y los factores escolares, tal como apuntaban los trabajos de Fragueta-Vale *et al.* (2013) y Tobío (2016). Vuelven a ser las familias con una ocupación a tiempo completo las que presentan mayores dificultades de conciliación. Parece evidente que, a mayor carga laboral, mayor dificultad para la armonización de los tiempos lo que concordaría con las ideas de Pérez, Palací y Topa (2017) y Fernández (2018) en cuanto a que trabajo y familia parecen ser términos contrapuestos y de difícil conjunción armónica. Concretamente, en el terreno de la escuela se enfatiza su papel ambivalente. De un lado, en ocasiones entra en conflicto con los horarios laborales de los progenitores (Caballo, Caride y Meira, 2011) y, de otro, contribuye a facilitar la conciliación al convertirse en un recurso de custodia (actividades extraescolares, programa de madrugadores...) que ofrece más margen de maniobra a los horarios de las familias (Fraguela-Vale *et al.*, 2013).

Si nos centramos en el ámbito personal, el hecho de tener hijos escolarizados en la etapa de Educación Primaria hace que el tiempo que cada persona puede dedicarle a su autocuidado se vea reducido, tal como confiesa un sector destacado de la población encuestada en cuanto a la disposición del tiempo para su uso personal. Esto explicaría el hecho de que durante esta etapa educativa las actividades lectivas y extraescolares sean, después de la ayuda de familiares, el recurso más demandado por los progenitores para la atención de los hijos (Caballo, Gradañlle y Merelas, 2012), lo que también nos conduce a otro problema social como es el de la sobrecarga de las agendas infantiles en aras de lograr mantener ocupados y vigilados a los menores fuera del tiempo escolar (Martínez, Maroñas y Gradañlle, 2016).

Por todo ello, y en consonancia con la literatura revisada, se hace ineludible la necesidad de adoptar una serie de compromisos tanto por parte de las instituciones como por parte de la masa social, en modo de auténticas políticas públicas que permitan

minimizar estas necesidades de las familias. En sí mismo, las políticas familiares han sido tradicionalmente débiles (León y Pavolini, 2014). Los organismos públicos deben de ser los principales garantes de la creación de políticas de bienestar social, lo que incluye la adopción de medidas de conciliación para garantizar el pleno desenvolvimiento de los ciudadanos en todos los ámbitos de su vida. Sin embargo, se trata de un compromiso compartido en el que cada persona, sea hombre o mujer, debe tomar parte activa en la lucha por los derechos individuales desterrando los estereotipos y avanzando hacia sociedades igualitarias. En cuanto a los poderes públicos, reconocemos que Galicia ha dado un fuerte impulso a esta tarea pendiente pero aún queda mucho que hacer. Por ejemplo, sería necesario que la administración desarrolle un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad, como por ejemplo, la posibilidad de teletrabajar, el mantenimiento de alternativas para la conciliación como la plena escolarización de 0-3 años, los servicios de desayuno, comedor y actividad extraescolar, todas ellas que faciliten la armonización de los tiempos cotidianos.

Para alcanzar dicho objetivo, resulta indispensable trabajar en conjunto a favor de una repartición equitativa de los tiempos, tanto laborales como personales y de ocio, aspirando a una continua y progresiva liberación del exceso de cargas de las mujeres. Cabe confiar en la supresión de estigmas propios de cada sexo para asumir que el cuidado de la familia es una responsabilidad compartida y que es precisamente esta corresponsabilidad en las funciones, la que permite tanto a hombres como mujeres aspirar a máximas cotas de éxito personal y profesional.

En suma, se ha descrito el panorama que se dibuja en las familias que cuentan con hijas e hijos escolarizados en la etapa de Educación Primaria, tratando de vislumbrar las principales necesidades sentidas y las dificultades que la conciliación de los tiempos encierra. Reconocemos como limitaciones de este trabajo el no haber proporcionado un minucioso desglose de la situación de las personas encuestadas teniendo en cuenta su nivel de estudios, edad, composición de hogar, situación laboral del otro progenitor, etc; o bien haber llegado a establecer una correlación con respecto a qué dificultades se encuentran exactamente de cara a informar sobre la toma de decisiones de políticas públicas. Creemos que aún habrá que depurar muchas cosas, superar dificultades encontradas y minimizar otras, pero sobre todo hemos querido plasmar aquí un sentir, el sentir de madres y padres en lo que a conciliación se refiere. Como línea futura de este estudio iniciado, creemos que se podría extender el mismo a otras comunidades y países europeos con los que compartimos normativas para conocer las fortalezas y debilidades de las políticas de conciliación de los tiempos cotidianos. De esta manera, se obtendría una radiografía completa de las políticas familiares.

## 6. Bibliografía

- Alcañiz, M. (2013). “Estrategias de conciliación y segmentación social: la doble desigualdad”. *Sociología, Problemas e Prácticas*, 73, 35-57.
- Biedman, J.M. y Medina, J.A. (2014). “Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo”. *Intangible Capital*, 1(3), 448-466.
- Blázquez, E.M. (2017). “Más allá de la conciliación: hacia la corresponsabilidad”. *Femeris*, 2(1), 5-8.
- Borràs, V., Torns, T. y Moreno, S. (2007). “Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo”. *Papers, Revista de Sociología*, 83, 83-96.
- Caballo, M<sup>a</sup>.B., Caride, J.A. y Meira, P. (2011). “El tiempo como contexto y pretexto educativo en la sociedad red”. *Educación Social. Revista de Intervención Socioeducativa*, 47, 11-24.

- Caballo, M<sup>a</sup>.B., Gradaílle, R. y Merelas-Iglesias, T. (2012). “Servicios socioeducativos y corresponsabilidad en la conciliación de los tiempos familiares: situación de la infancia en la Galicia urbana”. *Pedagogía Social: revista interuniversitaria*, 20, 179-202.
- Campillo, I. (2010). “Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de España e Italia”. *Política y sociedad*, 47(1), 189-213.
- Campillo, I. (2014). “Desarrollo y crisis de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en España (1997-2014). Un marco explicativo”. *Investigaciones Feministas*, 5, 207-231.
- Cano, T. (2017). “Tiempo y desigualdad en las dinámicas laborales y familiares”. *Revista Internacional de Sociología*, 75(1), 1-7.
- Cánovas, A.; Aragón, J. y Rocha, F. (2005). “Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 1, 73-93.
- Carrasquer, P. (2005). “En torno a la conciliación entre vida laboral y vida familiar. Una aproximación desde la perspectiva de la doble presencia”. *Redsi*, 6, 1-22.
- Casas, M<sup>a</sup>.E. (2017). “Distribución irregular de la jornada, flexibilidad del tiempo de trabajo y tiempo de vida personal y familiar”. *Revista Jurídica de la ULE*, 4, 3-24.
- Casares, E. (2008). “Estudios sobre el cambio en la estructura de las relaciones familiares”. *Portularia*, 8(1), 183-195.
- Cebrián, I. y Moreno, G. (2018). “Desigualdades de género en el mercado laboral”, *Panorama social*, 27, 1-38.
- Crespo, M. (2012). “Desarrollo económico, riqueza familiar y conciliación de la vida personal y laboral”. *Comunitania. Revista Internacional de Trabajo Social y Ciencias Sociales*, 4, 43-61.
- Cueto, B. (2018). “El empleo autónomo de las mujeres en España”. *Panorama social*, 27, 89-104.
- Da Roit, B. y Sabatinelli, S. (2013). “Nothing on the move or just going private? Understanding the freeze on child- and eldercare policies and the development of care markets in Italy”. *Social Politics*, 20(3), 430-453.
- Directorate-General for Enterprise and Industry (2014). *Statistical Data on Women Entrepreneurs in Europe*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Dueñas, D. y Moreno, A. (2017). “Mujeres, madres y trabajadoras Incidencia laboral de la maternidad durante el ciclo económico 2005-2016”. *Revista de Economía Laboral*, 14(2), 66-103.
- Fernández, J.A. y Tobío, C. (2005). *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*. Madrid: Laboratorio Alternativas.
- Fernández Kranz, D. (2018). “La brecha de género en España y el contrato de reducción de jornada por cuidado de menores”. *Cuadernos de Información económica*, 264, 45-60.
- Fraguela-Vale Raúl *et al.* (2013). “Tiempos escolares y conciliación: análisis de familias con hijos en educación secundaria obligatoria (12-16 años)”. *Revista de Investigación Educativa*, 31 (2), 430-446.
- García, P. (2017). “Padres sin tiempo para transmitir valores”. *Ehquidad*, 8, 119-160.
- Gradaílle, R. y Varela, L. (2018), “Recursos comunitarios y medidas de conciliación de las familias del alumnado de Educación Primaria en Galicia”. *OBETS. Revista de Ciencias Sociales*, 13(1), 69-92.
- INE (2018). *Encuestas de empleo del tiempo*. Disponible en: <https://goo.gl/djdqmf>
- Kazepov, Y. (2010). *Rescaling Social Policies Toward Multilevel Governance in Europe*.

- Ashgate: Farnham.
- Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia, *Boletín Oficial del Estado*, 119: 21356-21377, de 18 de mayo de 2007.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, *Boletín Oficial del Estado*, 266: 38934-38942, de 6 de noviembre de 1999.
- Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres, *Boletín Oficial del Estado*, 228: 31571-31580, de 21 de septiembre de 2004.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, *Boletín Oficial del Estado*, 71: 12611-12645, de 23 de marzo de 2007.
- León, M. (2011). "The quest for gender equality". En A. Guillén & M. León (eds.), *The Spanish Welfare State in the European Context* (pp. 59-74). Ashgate: Farnham.
- León, M. y Pavolini, E. (2014). "'Social Investment' or Back to 'Familism': The Impact of the Economic Crisis on Family and Care Policies in Italy and Spain". *South European Society and Politics*, 19(3), 353-369.
- López, M<sup>a</sup>.T. y Valiño, A. (2004). *Conciliación familiar y laboral en la Unión Europea. Valoración de las políticas públicas*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Maccines, J. (2005). "Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1), 35-71.
- Maino, F. y Neri, S. (2011). "Explaining welfare reforms in Italy between economy and politics: external constraints and endogenous dynamics". *Social Policy & Administration*, 45(4), 445-464.
- Martín, M.P., Cano, M<sup>a</sup>.C. y De la Fuente, Y.M. (2007). "Aspectos psicosociales de la conciliación entre la vida familiar y laboral". En P. Fernández y M<sup>a</sup>. J. Cruz (eds.), *Igualdad de Oportunidad y conciliación. Una visión Multidisciplinar*. Jaén: UJA.
- Martínez, M<sup>a</sup>.L. (2017). "Maternidad y discriminación de las mujeres en el empleo". *Anales de derecho*, 35(2), 1-30.
- Martínez, R., Maroñas, A. y Gradañlle, R. (2016). "Vida familiar y ocio infantil: una aproximación socioeducativa a la realidad española". En M. Sáenz de Jubera y E. Isidori (eds.), *Ocio y familia: contextos educativos*. Italia: Quapeg.
- Martínez, R., De Valenzuela, Á.L. y Varela, L. (2018). "El impacto de la crisis en la conciliación de los tiempos cotidianos. Análisis de las familias del alumnado de Educación Primaria en Galicia". *Sociología, problemas e prácticas*, 87, 29-44.
- Martínez-Figueira, M<sup>a</sup>.E., Varela, L. y De Valenzuela, Á. L.(2016). "Diversidad y conciliación en Galicia: un desafío para la educación inclusiva". *Prisma Social*, 16, 111-155.
- Mella, L. (2017). "El Trabajo a distancia como medida de flexibilidad y conciliación laboral". *IUSLabor*, 2, 1-4.
- Moccia, S. (2011). "Los posibles beneficios de la conciliación". *Acciones e investigaciones sociales*, 30, 135-154.
- Monteiro, R. y Domingos, L. (2013). "O sentido do dereito à conciliação: vida profissional, familiar e pessoal numa autarquia". *Sociologia, Problemas e Práticas*, 73, 59-77.
- Montes, E. (2017). "La ausencia de corresponsabilidad, freno para el desarrollo de la carrera laboral femenina en la Academia". *Feminismos*, 29, 221-242.
- Nogareda, C. et al. (2013). *Jornadas y horarios de trabajo*. Madrid: INSHT. <https://www.insst.es/documents/94886/96082/Jornada+y+horarios+de+trabajo/ad9dd0c7-80c7-4cff-9b42-afeffd7b934f>
- Palomo, E. (2017). "Conciliación (familiar y laboral)". *Eunomía: Revista en Cultura de la Legalidad*, 13, 226-234.

- Pérez, V., Palací, F. y Topa, G. (2017). “Cultura de conciliación y conflicto trabajo/familia en trabajadores con turnos laborales”. *Acción psicológica*, 14(2), 193-210.
- Pérez-Pérez, M. *et al.* (2017). “Medidas de conciliación en empresas y satisfacción laboral de los empleados: el papel explicativo del enriquecimiento trabajo-familia”. *Esic Market Economics and Business Journal*, 48(1), 19-68.
- Pinilla, J. *et al.* (2017). *Encuesta nacional de condiciones de trabajo, 2015 6ª EWCS-España*. Madrid: INSHT. <https://www.insst.es/documents/94886/96082/Encuesta+Nacional+de+Condiciones+de+Trabajo+6%C2%AA+EWCS/abd69b73-23ed-4c7f-bf8f-6b46f1998b45>
- 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, *Boletín Oficial del Estado*, 57: 21692-21717, de 7 de marzo de 2019.
- Rodríguez, R.M. (2017). “Tendencias recientes en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la Administración pública en España y en Galicia”. *Revista Galega de Administración Pública*, 53, 211-225.
- Romeo, M., Yepes-Baldó, M. y Berger, R. (2014). “Contribución española e iberoamericana al estudio del 'worklife balance': claves para la intervención”. *Papeles del psicólogo*, 35(1), 48-58.
- Royo, R. (2013). “Maternidad, paternidad y desigualdad de género: los dilemas de la conciliación”. *Revista de Servicios Sociales*, 53, 123-134.
- Sándor, E. (2011). *Part-time work in Europe. European Company Survey 2009*. Publications of the European Union: Luxemburg. [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/pubdocs/2010/86/en/3/E\\_F1086EN.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2010/86/en/3/E_F1086EN.pdf)
- Torns, T. (2005). “De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1), 15-33.
- Valiente, C. (2013). “Gender equality policymaking in Spain (2008-11): losing momentum”. En B. N. Field & A. Botti (eds.), *Politics and Society in Contemporary Spain: From Zapatero to Rajoy* (pp. 179–195). Basingstoke: Palgrave.
- Xunta de Galicia (2017). *VII Plan Estratégico de Galicia para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2017-2020*. Santiago de Compostela: Secretaría General de Igualdad.

\* \* \*

**M<sup>a</sup> Esther Martínez Figueira** es Doctora en Ciencias de la Educación, Licenciada en Psicopedagogía y Diplomada en Educación Infantil. Profesora Titular de Universidad en el Departamento de Didáctica, Organización Escolar y Métodos de Investigación de la Universidad de Vigo, donde es miembro del grupo CIES-Colaboración e Innovación para a Equidade Educativa e Social (CIES-UVigo). Sus principales líneas de investigación y publicación son: la tecnología educativa, innovación educativa, formación docente, practicum y equidad. <https://orcid.org/0000-0001-7923-6267>

**Rubén Martínez García** es Doctor en Educación, Licenciado en Psicopedagogía y Diplomado en Magisterio de Educación Primaria. Funcionario de carrera del cuerpo de maestros en la especialidad de Educación Primaria y colaborador externo en el grupo de investigación en Pedagogía Social y Educación Ambiental (SEPA-Interea) de la Universidad de Santiago de Compostela. Sus principales líneas de investigación son: tiempos educativos y sociales, pedagogía del ocio y educación y naturaleza. <https://orcid.org/0000-0002-0641-4023>