

# La conciliación familiar, personal y laboral desde una perspectiva de género



Davinia Cadenas Osuna es doctora en Derecho Civil por la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla. Sus estudios abarcan diferentes ámbitos del Derecho Civil (especial-

mente, el Derecho de contratos, el Derecho de familia y sucesiones y la responsabilidad civil), de la Bioética, del Derecho sanitario y del Derecho Comparado. Ha realizado diversas estancias de investigación en centros extranjeros de reconocido prestigio: University of East Anglia (Norwich, Inglaterra, en 2015), Université de Poitiers (Poitiers, Francia, en 2016) y Universität Bonn (Bonn, Alemania, en 2017-2018).

## Introducción

Uno de los mayores retos a los que se enfrenta la sociedad actual consiste en hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres que tan abiertamente predicen en el plano teórico las normas jurídicas tanto dentro como fuera de nuestras fronteras<sup>1</sup>. La meta sería la consecución de una igualdad efectiva entre hombres y mujeres que se manifieste, con carácter transversal, en todas las parcelas de la vida de las personas, incluyendo, por supuesto, el ámbito laboral. Así pues, en el entorno profesional, con la creciente incorporación de la mujer al trabajo remunerado, debemos aspirar a hacer realidad una igualdad de oportunidades que actualmente se nos antoja una mera entelequia.

1. Por todas, artículo 14 de la Constitución Española; artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (DOUE 364/1, de 18.12.2000); artículo 2 del Tratado de la Unión Europea (DOUE C 83/15, de 30.3.2010), y artículo 1.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE n. 71, de 23.3.2007) (en adelante, Ley Orgánica 3/2007).

Se trata de una preocupación que perturba a la sociedad desde hace sólo unas pocas décadas, pues hasta entonces imperaban unos roles y estereotipos que “profesionalizaban” al hombre y confinaban a la mujer al cuidado y atención a la familia<sup>2</sup>. Sin embargo, progresivamente, la mujer toma conciencia de que su existencia se integra por una multiplicidad de esferas confluentes que, lejos de resultar incompatibles, pueden disfrutarse en conjunto, si bien debiendo hallarse previamente un equilibrio entre ellas.

De esta suerte, con la masiva incorporación de la mujer al trabajo remunerado, la efectividad del principio de igualdad entre hombres y mujeres requiere de la adopción de las medidas de conciliación necesarias que permitan a éstas conseguir un justo equilibrio entre su tiempo de trabajo, de disfrute personal y de atención a su familia<sup>3</sup>, sin que por ello se vea vulnerado su derecho a acceder al empleo y mantenerse en él con las mismas oportunidades que los hombres.

---

2. Se trata del conocido como modelo del male breadwinner, que hunde sus raíces en el “contrato social entre los géneros” y cuya idea fundamental es la que sigue: “el sustento familiar procedía fundamentalmente del sueldo masculino, estando la mujer ocupada en el trabajo doméstico no retribuido o en actividades remuneradas secundarias, ocasionales o complementarias” -Instituto de desarrollo regional, Fundación Universitaria (Servicio Andaluz de Empleo, Consejería de Empleo, Junta de Andalucía), Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Hacia una Guía de Buenas Prácticas, Instituto de Desarrollo Regional, 2009, p. 51-.

3. Vallejo Garcelán, Carmen, *Guía para la conciliación de la vida profesional y personal en Pymes*, Fundación EOI, 2008, p. 17.

## Conciliación de la vida familiar, personal y laboral

### Concepto

Parafraseando a Emilia Castellano Burguillo, podemos afirmar que la conciliación entraña la dotación a las personas trabajadoras de instrumentos para que puedan compatibilizar el disfrute de las parcelas privada y pública de su vida<sup>4</sup>. Por su parte, Carmen Vallejo Garcelán engloba en la conciliación “*todas aquellas fórmulas que permiten a las personas atender a su necesaria faceta profesional y a su entorno familiar y personal de una forma equilibrada*”<sup>5</sup>. Ahora bien, para poder afirmar el despliegue por una empresa de una verdadera política de conciliación (o política familiarmente responsable), como parte de la responsabilidad social corporativa, se requiere que las medidas que en ella se enmarcan se apliquen de modo generalizado, no tratándose, por tanto, de actuaciones puntuales y esporádicas<sup>6</sup>.

---

4. Castellano Burguillo, Emilia, “Acercamiento a la metodología para proponer medidas para la conciliación de vida personal y profesional desde el Derecho comparado, adaptabilidad al ámbito español”, en AA.VV., *Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo*, Fernández Prieto, Marta y Cabeza Pereiro, Jaime (dir.), Bomarzo, Albacete, 2012, p. 51.

5. Vallejo Garcelán, Carmen, *Guía para... op. cit.*, p. 7.

Si bien tradicionalmente se ha planteado la conciliación en términos de necesario equilibrio entre la vida familiar y profesional de las personas, hoy se entienden englobados en su esfera privada otros muchos extremos, como la dedicación a actividades de recreo o el descanso, debiendo hablarse, por ende, de conciliación de la vida “familiar, personal y laboral”<sup>7</sup>.

### Conciliación, género y corresponsabilidad familiar

El análisis de la conciliación puede enfocarse desde prismas muy diversos, si bien nos parece especialmente interesante, y por ello es el que seguimos en el presente trabajo, su tratamiento desde discursos de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Para ello, debemos de partir de una afirmación categórica, a saber, la conciliación debe plantearse y perseguirse sin entender de género (“conciliación sin género”<sup>8</sup>), habida cuenta de que engloba una serie de medidas con las que se pretende atajar un problema que afecta (o de-

bería afectar) a la sociedad en su conjunto, y no únicamente a las mujeres<sup>9</sup>. De este modo, no debemos abordar el tema de la conciliación de manera simplista, reduciéndola a los permisos de maternidad y lactancia, pues ello implicaría “feminizar” los derechos de conciliación, asumiendo que las responsabilidades familiares corren de cargo exclusivo de la mujer y, por ende, sólo a ella afecta la conciliación. La conciliación de la vida familiar, personal y laboral de los trabajadores debe materializarse implementándose en cada caso la medida que resulte oportuna de entre las numerosísimas disponibles (trabajo a tiempo parcial, jornada reducida con disminución salarial, semana laboral comprimida, teletrabajo, servicio de guardería, cheque de guardería...)<sup>10</sup>, siendo lo idóneo que dicha elección se lleve a cabo tras un debido proceso de comunicación entre empresario y trabajador en el que ambos se informen mutuamente de sus preferencias y necesidades.

6. Mañas Alcón, Elena y Garrido Yserte, Rubén, Políticas de conciliación en las empresas. Un análisis del caso español, Fundación EOI, 2007, p. 36: “una cuestión importante es que las políticas de conciliación suponen que la empresa es socialmente responsable, por lo que las actuaciones aisladas, medidas paliativas y discontinuas y actuaciones esporádicas no pueden encuadrarse como tal; pueden ser medidas de flexibilidad o beneficios para cierto tipo de empleados, pero no constituyen un núcleo de decisiones consensuadas, decididas e implantadas en la empresa cuyos resultados son evaluables y que redundan en la mejora de los resultados empresariales”.

7. Vallejo Garcelán, Carmen, *Guía para... op. cit.*, p. 17, nota al pie n. 1.

8. Vallejo Garcelán, Carmen, *Guía para... op. cit.*, p. 9.

9. En palabras de Gómez López-Egea: “La conciliación no puede reducirse al campo de la reivindicación de la mujer, es un problema que afecta a toda la sociedad y como tal hay que abordarlo” -Gómez López-Egea, Sandalio, “Ponencia temática III: La incorporación de la mujer al mercado laboral: implicaciones personales, familiares y profesionales y medidas estructurales de conciliación”, en AA.VV., *La conciliación entre el trabajo y la familia. Un análisis del empleo en la Comunidad de Madrid*, Sagardoy Bengoechea, Juan Antonio y De La Torre García, Carlos (dir.), Cinca, Madrid, p. 121-. En igual sentido, Mañas Alcón, Elena y Garrido Yserte, Rubén, *Políticas de... op. cit.*, p. 18.

10. Se relacionan las medidas de conciliación utilizadas más frecuentemente en Vallejo Garcelán, Carmen, *Guía para... op. cit.*, pp. 21-22.

Asimismo, podemos afirmar que, pese a la creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo y su concienciación sobre la necesaria compatibilización de las parcelas familiar, personal y laboral de su vida, no puede hoy predicarse la existencia de una real y efectiva igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso y mantenimiento del empleo, en gran medida por el distorsionado entendimiento de la conciliación que se ha generalizado en la sociedad.

Las medidas de conciliación a las que los trabajadores recurren con mayor asiduidad son aquéllas que entrañan períodos prolongados de tiempo de suspensión o interrupción de la relación laboral, con el riesgo de desprofesionalización y postergación de la carrera profesional que conlleva y las consiguientes dificultades de reincorporación al puesto de trabajo, sirviendo todo ello, en muchas ocasiones, de caldo de cultivo para el abandono del empleo y haciendo absolutamente ineficaz la conciliación. Por esta razón, resulta recomendable que, tras el uso de cualquier medida de conciliación por el trabajador (sea hombre o mujer), se le proporcione la formación necesaria en aras de facilitarle su reincorporación al empleo y, de este modo, desincentivar su abandono<sup>11</sup>.

Esta circunstancia se une al hecho de que las mujeres ingresan a la esfera productiva sin abandonar la reproductiva, considerándose así como “doblemente socializadas” (asumiendo cargas tanto de índole familiar como profesional) y entrañando tal incorporación un

alto precio para ellas, pues la compatibilización de sus esferas familiar, personal y laboral la debe hacer, por lo general, a costa de sacrificar su tiempo de atención a la familia o de disfrute personal<sup>12</sup>. Así a pesar de su entrada en el mercado de trabajo, es la mujer la que sigue soportando la mayor parte de las responsabilidades familiares (“*doble jornada femenina*” o “*segunda jornada*”) y, por tanto, quien hace uso de las medidas de conciliación si desea conservar su empleo tras adoptar la decisión de formar una familia, truncándose así (o, al menos, dificultándose) la posibilidad de las mujeres de competir profesionalmente con hombres cuya vida laboral y aspiraciones profesionales, en la mayoría de casos, no se ven sustancialmente alteradas por el hecho de la procreación o de tener a cargo a alguna persona discapacitada o de edad avanzada<sup>13</sup>.

11. García Miguélez, María Purificación, “La formación profesional: pieza clave para la conciliación laboral y familiar”, en AA.VV., *Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo*, Fernández Prieto, Marta y Cabeza Pereiro, Jaime (dir.), Bomarzo, Albacete, 2012, pp. 99-100.

12. Conde-Pumpido Tourón, María Teresa, “La maternidad y la conciliación familiar, dentro de la tutela de la igualdad”, en AA.VV., *Trabajo y familia en la jurisdicción social. Conciliación de la vida familiar y laboral y protección contra la violencia de género*, Conde-Pumpido Tourón, María Teresa (dir.), Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2007, p. 25.

13. Martínez Barroso, María de los Reyes, *La conciliación de la vida familiar y laboral en la Seguridad Social española*, Jurúa, Lisboa, 2011, p. 22.

De esta suerte, el mantenimiento del modelo tradicional de conciliación, lejos de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, entraña la discriminación indirecta<sup>14</sup> de éstas y perpetúa los roles y estereotipos tradicionales que reservan al hombre el sustento económico de la familia y a la mujer el desempeño de las labores domésticas, el cuidado de los hijos y, en general, las responsabilidades familiares<sup>15</sup>. Asimismo, la circunscripción de las medidas de conciliación al género femenino en exclusiva entraña una discriminación del hombre por razón de sus circunstancias personales proscrita por el artículo 14 de la Constitución Española<sup>16</sup>.

14. Define la discriminación indirecta la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DOUE L 204/23, de 26.7.2006) (en adelante, Directiva 2006/54/CE), en su artículo 2.b), en los siguientes términos: “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios”. En idéntico sentido, artículo 6.2 de la Ley Orgánica 3/2007.

15. Resume este razonamiento Fernández Prieto en los términos que siguen: *“aunque los permisos parentales pueden resultar indispensables o muy convenientes en determinados momentos para pasar del trabajo retribuido al cuidado de la familia sin excesivos costes económicos ni perjuicios profesionales para el trabajador que los disfrute, cuando se extienden dilatadamente en el tiempo, tienen para él unos evidentes costes de desprofesionalización y postergación de su carrera profesional. Su disfrute casi en exclusiva en la práctica por las mujeres contribuye sin duda a arraigar la distribución tradicional de funciones productivas y de cuidado y a socavar aún*

Por todo lo anteriormente expuesto, entendemos que la única forma de conciliación que redunde en la igualdad de oportunidades es aquella que fomenta la asunción progresiva de responsabilidades familiares por el hombre hasta llegar al ansiado modelo de la corresponsabilidad, que supondría la asunción de una nueva forma de trabajar adaptada a la nueva realidad del siglo XXI en la que el mercado de trabajo no queda reservado a los hombres<sup>17</sup>.

*más la situación desigual y discriminatoria de la mujer en el acceso al empleo y en las condiciones laborales, relegándola frecuentemente a empleos secundarios y actuando siempre como freno a su promoción profesional. Y en definitiva, parece colocar a la trabajadora en una posición discriminatoria en el empleo por su cualidad de mujer”* -Fernández Prieto, Marta, «La tutela judicial del varón en el ejercicio de los derechos de conciliación para garantizar un empleo femenino de calidad», en AA.VV., Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo, Fernández Prieto, Marta y Cabeza Pereiro, Jaime (dir.), Bomarzo, Albacete, 2012, pp. 312-313-. Vid. también Fernández Docampo, Belén, “La reincorporación al trabajo tras el disfrute del permiso parental. Medidas previstas en la Directiva 2010/18, de 8 de marzo”, en AA.VV., Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo, Fernández Prieto, Marta y Cabeza Pereiro, Jaime (dir.), Bomarzo, Albacete, 2012, pp. 141-142; Instituto De Desarrollo Regional, Fundación Universitaria (Servicio Andaluz De Empleo, Consejería de Empleo, Junta de Andalucía), *Conciliación de... op. cit.*, p. 55.

16. Por todos, sentencia del Tribunal Constitucional (Sala Primera) de 14 de marzo de 2011 (RTC 2011\26) y auto del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 22 de enero de 2013 (JUR 2013\92894).

17. Así pues, coincidimos con Fernández Docampo en que *“evitar un abandono masivo del mercado laboral de los trabajadores con responsabilidades familiares, es un paso imprescindible, aunque no el único, para poder alcanzar la igualdad de oportunidades y la supresión de la discriminación de las mujeres trabajadoras frente al colectivo masculino”*. Continúa: *“Y ello es así, porque la*



Ahora bien, no podemos ocultar la dificultad que entraña la lucha contra unos roles y estereotipos firmemente consolidados en nuestra sociedad, habiendo mostrado su insuficiencia como única arma en dicho combate la actuación del legislador mediante la introducción en nuestro ordenamiento jurídico de medidas de conciliación dirigidas al hombre, pues, si éstas

---

*igualdad real no se conseguirá hasta que no se rompa definitivamente con el sistema tradicional de asignación de roles, insistiendo en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, incluso entre todos los afectados u obligados a asumir los costes de las funciones de cuidado*”-Fernández Docampo, Belén, “La reincorporación...” *op. cit.*, p. 142-. En sentido similar, Fernández Prieto, Marta, “La tutela...” *op. cit.*, pp. 311-312.

18. Este razonamiento lo recoge el Considerando (38) de la precitada Directiva 2006/54/CE, que dice como sigue: “La igualdad de trato de hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación no puede limitarse a medidas de carácter legislativo. La Unión Europea y los Estados miembros deben seguir fomentando el proceso de toma de conciencia del problema de la desigualdad en la retribución, así como un cambio en la forma de enfocarlo, haciendo participar en ello, en la medida de lo posible, a

no van acompañadas de un cambio sociocultural en torno a la concepción del papel de la mujer y el hombre en la familia, el trabajo y en la sociedad en general, y una redistribución de las responsabilidades familiares, tales medidas carecerán de una efectividad generalizada en la práctica<sup>18</sup>. En absoluto queremos ni siquiera insinuar que dichas reformas legislativas

no sean necesarias, sino que no son suficientes, debiendo ir precedidas de una labor de concienciación social en sede de corresponsabilidad en la que la educación debe ser protagonista indiscutible. En suma, la erradicación

---

todos los sectores afectados tanto públicos como privados. En este sentido, el diálogo entre los interlocutores sociales puede aportar una contribución importante”. En la doctrina, vid. Argüelles Blanco, Ana Rosa et al., *Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares. Estudio de los derechos y medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva (2001-2002)*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2004, p. 25: “Aunque las [normas jurídicas] establezcan una igualdad formal [entre hombres y mujeres], necesaria premisa para su consecución material, no resulta suficiente para hacerla efectiva. No basta, pues, con modificar aquellas normas jurídicas que no han alcanzado todavía el nivel de protección deseable, y que, pese a buscar el efecto contrario, perpetúan aún ciertas situaciones de desigualdad por razón de género. Modificar el ordenamiento jurídico, sin que se quiera minimizar la importancia y envergadura de esa operación, es desde nuestro punto de vista, la parte más sencilla de la tarea que debe acometerse. Resulta más difícil, sin duda, cambiar las arraigadas reglas sociales y estructuras económicas que explican el fracaso de muchos bienintencionados esfuerzos normativos”.

de las desigualdades de género en la esfera profesional exige la previa refundación del contrato social entre los géneros, para lo cual constituye una herramienta privilegiada la afirmación del principio de corresponsabilidad y su incorporación en las políticas sociales<sup>19</sup> y en las pautas educativas que dirigen las viejas a las nuevas generaciones, lo que, en muchas ocasiones, requerirá de una previa sensibilización y reeducación de aquéllas<sup>20</sup>.

### Conciliación: una herramienta rentable

Con carácter general, el empresario muestra renuencia a adoptar una política favorable a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de sus trabajadores, actitud fundamentalmente sustentada en la creencia errónea de que la conciliación es “cara”. Nada más lejos de la realidad. Son numerosos los estudios que ponen de relieve la multiplicidad de consecuencias positivas que, tanto para el trabajador como para la empresa, se derivan de una conciliación debidamente implementada. Así, podemos destacar el sentimiento de satisfacción que genera en el trabajador el hecho de poder

disfrutar conjuntamente de las parcelas pública y privada de su vida, lo que hace que se sienta valorado por el empresario y, de este modo, se reduzca el absentismo y la rotación voluntaria de los trabajadores (con los costes que ello genera) y se incremente su motivación y compromiso con el proyecto empresarial y, por ende, su rendimiento<sup>21</sup>.

En otros términos, la conciliación, lejos de generar costes, consigue empresas más responsables que contribuyen a mejorar el clima de trabajo y la calidad de vida de los empleados (y, por ende, a potenciar la productividad de los trabajadores, lo que redundará en una mayor rentabilidad empresarial), amén de incrementar la competitividad de la empresa y mejorar su reputación<sup>22</sup>, pudiendo convertirse así las políti-

19. Establece el artículo 14.8 de la Ley Orgánica 3/2007: “A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: [...] 8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia”.

20. Instituto De Desarrollo Regional, Fundación Universitaria (Servicio Andaluz De Empleo, Consejería De Empleo, Junta de Andalucía), *Conciliación de...* op. cit., p. 53. Vid. también Gómez López-Egea, Sandalio, “Ponencia temática...” op. cit., p. 122.

21. En este sentido, vid. Vallejo Garcelán, Carmen, *Guía para...* op. cit., p. 10. La influencia que la conciliación puede desplegar en la productividad del trabajador explica que, pese a que aquélla se ha asociado tradicionalmente con las grandes empresas y multinacionales, haya de resaltarse su relevancia en las PYMEs, no sólo porque son las auténticas protagonistas del tejido empresarial español, sino también porque en ellas se potencia el influjo del trabajador en el funcionamiento de la empresa (Vallejo Garcelán, Carmen, *Guía para...* op. cit., p. 7).

22. Puede contribuir a mejorar la imagen pública de la empresa y, por ende, su competitividad, la obtención del Certificado EFR (Empresa Familiarmente Responsable), que, promovido por la Fundación Másfamilia y avalado por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, “reconoce a aquellas organizaciones que se implican en la generación de una nueva cultura del trabajo, implantando un modelo de gestión, que permita un equilibrio entre lo laboral y lo personal, basado en la flexibilidad, el respeto y el compromiso mutuos”. Más información en <https://www.aenor.com/certificacion/responsabilidad-social/efr-modelo-gestion-conciliacion> (última consulta el 23.8.2019).

cas de conciliación en una estrategia empresarial<sup>23</sup>. En definitiva, la empresa la componen personas en cuya existencia se aprecian múltiples facetas (entre ellas, la de trabajadora) que deben estar en armonía, de suerte que sólo cuando existe un debido equilibrio entre su esfera familiar, personal y laboral puede desarrollar su trabajo en plenitud de capacidad.

Fuente documental:

Argüelles Blanco, Ana Rosa *et al.*, *Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares. Estudio de los derechos y medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva (2001-2002)*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2004.

Castellano Burguillo, Emilia, “Acercamiento a la metodología para proponer medidas para la conciliación de vida personal y profesional desde el Derecho comparado, adaptabilidad al ámbito español”, en AA.VV., *Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo*, Fernández Prieto, Marta y Cabeza Pereiro, Jaime (dir.), Bomarzo, Albacete, 2012, pp. 51-66.

Conde-Pumpido Tourón, María Teresa, “La maternidad y la conciliación familiar, dentro de la tutela de la igualdad”, en AA.VV., *Trabajo y familia en la jurisdicción social. Conciliación de la vida familiar y laboral y protección contra la violencia de género*, Conde-Pumpido Tourón, María Teresa (dir.), Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2007, pp. 15-48.

23. Por todos, Mañas Alcón, Elena y Garrido Yserte, Rubén, *Políticas de... op. cit.*, p. 18; Vallejo Garcelán, Carmen, *Guía para... op. cit.*, p. 23.

Fernández Docampo, Belén, “La reincorporación al trabajo tras el disfrute del permiso parental. Medidas previstas en la Directiva 2010/18, de 8 de marzo”, en AA.VV., *Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo*, Fernández Prieto, Marta y Cabeza Pereiro, Jaime (dir.), Bomarzo, Albacete, 2012, pp. 137-155.

Fernández Prieto, Marta, «La tutela judicial del varón en el ejercicio de los derechos de conciliación para garantizar un empleo femenino de calidad», en AA.VV., *Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo*, Fernández Prieto, Marta y Cabeza Pereiro, Jaime (dir.), Bomarzo, Albacete, 2012, pp. 311-330.

García Miguélez, María Purificación, “La formación profesional: pieza clave para la conciliación laboral y familiar”, en AA.VV., *Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo*, Fernández Prieto, Marta y Cabeza Pereiro, Jaime (dir.), Bomarzo, Albacete, 2012, pp. 93-114.

Gómez López-Egea, Sandalio, “Ponencia temática III: La incorporación de la mujer al mercado laboral: implicaciones personales, familiares y profesionales y medidas estructurales de conciliación”, en AA.VV., *La conciliación entre el trabajo y la familia. Un análisis del empleo en la Comunidad de Madrid*, Sargadoy Bengoechea, Juan Antonio y De La Torre García, Carlos (dir.), Cinca, Madrid, pp. 105-122.

Instituto de Desarrollo Regional, Fundación Universitaria (Servicio Andaluz De Empleo, Condejería De Empleo, Junta De Andalucía), *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Hacia una Guía de Buenas Prácticas*, Instituto de Desarrollo Regional, 2009.

Mañas Alcón, Elena y Garrido Yserte, Rubén, *Políticas de conciliación en las empresas. Un análisis del caso español*, Fundación EOI, 2007.

Martínez Barroso, María de los Reyes, *La conciliación de la vida familiar y laboral en la Seguridad Social española*, Jurúa, Lisboa, 2011.

Vallejo Garcelán, Carmen, *Guía para la conciliación de la vida profesional y personal en Pymes*, Fundación EOI, 2008.