



# Trabajo Fin de Grado

ESTUDIO COMPARATIVO DE LAS POLÍTICAS SOBRE IGUALDAD DE  
GÉNERO Y CONCILIACIÓN EN ALEMANIA, ESPAÑA, FINLANDIA Y  
FRANCIA

COMPARATIVE STUDY OF GENDER EQUALITY AND WORK-LIFE  
BALANCE POLICIES IN GERMANY, SPAIN, FINLAND AND FRANCE

Autor

MARIO MARQUÉS BENITO

Director

PABLO SANZ DE MIGUEL

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DEL TRABAJO  
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS  
2025

## ÍNDICE

- <b>Resumen</b> .....	Página 3
- <b>Introducción</b> .....	Página 4
- <b>Objetivos</b> .....	Página 5
- <b>Metodología</b> .....	Página 6-7
- <b>Políticas de conciliación</b> .....	Página 8-11
- <b>Directiva (UE) 2019/1158</b> .....	Página 12-14
- <b>Ánálisis de los cuatro países de la UE</b> .....	Página 15-24
- <b>Conclusiones</b> .....	Página 25-26
- <b>Referencias bibliográficas</b> .....	Página 27-29

## RESUMEN

Las políticas de conciliación laboral y familiar varían según el modelo de estado de bienestar y los planes de igualdad de cada país, influyendo en la respuesta a las desigualdades de género en el trabajo. Esping-Andersen (1994) destaca que, en modelos universalistas como Finlandia, la conciliación se basa en servicios públicos como el cuidado infantil y permisos parentales. Sin embargo, países conservadores como Alemania y Francia mantienen modelos familiares tradicionales. Después, países con modelo mediterráneo como España combinan limitadas medidas públicas con incentivos privados. La Directiva (UE) 2019/1158 establece requisitos mínimos para lograr la igualdad de género en el mercado laboral, facilitando la conciliación de la vida laboral y familiar. Los planes de igualdad son esenciales para adaptar las políticas de conciliación, priorizando la flexibilidad laboral, permisos parentales y de cuidado e igualdad salarial.

**Palabras clave:** Políticas de Conciliación, Análisis comparado, Igualdad de género, Políticas laborales, Directiva Europea 2019/1158.

## INTRODUCCIÓN

En las sociedades actuales, la conciliación entre la vida laboral y familiar se ha convertido en un punto clave entre la igualdad de género y el bienestar social. Los cambios en las esferas económica, social y demográfica han planteado nuevos retos en la conciliación entre el trabajo y las obligaciones familiares, demandando la puesta en marcha de políticas públicas que beneficien tanto a los empleados como al progreso económico y social. En esta situación, las políticas de conciliación se presentan como un conjunto de estrategias dirigidas a ayudar a la conciliación de las obligaciones laborales y familiares, asegurando simultáneamente la igualdad de género y una participación justa en el ámbito laboral.

El aumento en la participación de las mujeres en el ámbito laboral ha demostrado la necesidad de establecer mecanismos que faciliten una repartición equitativa de las responsabilidades de cuidado. Históricamente, estas labores han sido mayoritariamente ejercidas por mujeres, lo que ha originado disparidades en cuanto a oportunidades de empleo, acceso a puestos de responsabilidad y diferencia salarial. La falta de medidas adecuadas de conciliación no solo afecta a las mujeres, sino que también impacta en la productividad empresarial, el bienestar infantil y la cohesión social.

En el ámbito europeo, la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo en relación con la conciliación de la vida familiar y laboral ha representado un avance importante en la normativa de estas políticas. No obstante, su puesta en marcha ha provocado diferencias acerca de la verdadera eficacia de algunas de sus medidas, como el derecho a pedir medidas de flexibilidad en el trabajo sin que se asegure su otorgamiento. Esto evidencia las discrepancias en la implementación de políticas de conciliación entre los diferentes países miembros de la Unión Europea, reflejando las variaciones en los modelos de bienestar y en la intervención del Estado en la regulación del mercado de trabajo.

En este Trabajo de Fin de Grado (TFG) se analiza la función de las políticas de conciliación en cuatro países europeos. Estos países son Finlandia, España, Francia y Alemania. La selección de estos países responde a la diversidad de sus modelos de bienestar y a la implementación de estrategias diferenciadas en materia de conciliación. El estudio de estos países facilita la identificación de las prácticas en cada situación. Para lograrlo, se tratan elementos claves como la flexibilidad laboral, los permisos parentales, los servicios de cuidado y planes de igualdad en el entorno de trabajo.

En definitiva, este estudio tiene como objetivo aportar al debate acerca de la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, proporcionando un estudio comparativo que permita formular recomendaciones para mejorar la efectividad de las políticas públicas en esta materia. Fomentar acciones justas y sostenibles no solo promueve la equidad de género, sino que también refuerza la estabilidad del mercado de trabajo y el bienestar general de la sociedad.

## OBJETIVOS

Objetivo general:

-Analizar las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en cuatro países representativos de la UE en función de unas dimensiones y conocer el papel de la Directiva Europea en las políticas de conciliación.

Objetivos específicos:

-Comparar las políticas de conciliación entre los cuatro países analizados.

-Establecer dimensiones de análisis que permita comprender y comparar las políticas de conciliación desarrolladas en diferentes países de la UE.

-Analizar las diferencias y similitudes entre cuatro países con tradiciones de bienestar diferentes.

## METODOLOGÍA

La metodología de este trabajo incluye un análisis comparativo a partir de una lógica de estudios de casos y se basa en una revisión bibliográfica y documentada.

El análisis comparativo permite identificar similitudes y diferencias entre los casos seleccionados, facilitando la comprensión de los factores que influyen en dichas políticas. Según Bulcourf y Cardozo (2008), la comparación como método busca explicaciones causales a los fenómenos político-sociales, partiendo de hipótesis previas que señalan diferentes variables relevantes para estudiar el fenómeno en cuestión. La selección de los casos de estudio se ha llevado a cabo teniendo en cuenta naciones europeas con diversas perspectivas en sus políticas de conciliación, lo que posibilita una comparación enriquecedora y un entendimiento más extenso de las estrategias aplicadas en diferentes situaciones. Este enfoque comparativo permite la detección de buenas prácticas y áreas de mejora en las políticas de conciliación laboral y familiar.

Por un lado, este análisis comparativo a través de estudios de casos se centra en Finlandia, España, Francia y Alemania por la variedad de sus modelos de bienestar y su orientación hacia políticas de conciliación entre el trabajo y la vida familiar. Finlandia representa el modelo nórdico, marcado por una intervención estatal intensa en la garantía de los derechos sociales. España se sitúa en el modelo mediterráneo, caracterizado por una escasez de servicios públicos y una elevada dependencia familiar. Francia forma parte del modelo continental, que fusiona componentes de seguridad social y una rigurosa regulación del mercado de trabajo. Por último, Alemania presenta un modelo variado que ha evolucionado desde una perspectiva más convencional hacia políticas de conciliación más avanzadas. La comparación entre estos países permite analizar cómo distintas estructuras socioeconómicas y políticas afectan la implementación de medidas de conciliación.

El análisis de estudios de casos se ha llevado a cabo a través de una revisión bibliográfica narrativa para la elaboración del trabajo, cuyo objetivo es sintetizar los datos disponibles acerca de las políticas de conciliación laboral y familiar en los cuatro países estudiados. Esta metodología facilita entender la situación actual del saber sobre el asunto y realizar comparaciones entre las distintas políticas. En primer lugar, los criterios de selección de documentos son:

- Relevancia: Se han seleccionado estudios literarios, informes europeos y oficiales que abordan las políticas de conciliación en los países de interés.
- Antigüedad y actualidad: Se utiliza información tanto del pasado como de la actualidad, dándose una mayor preferencia a la información a partir de 2018.
- Autoridad: Se incluyen documentos de organismos reconocidos como la Comisión Europea, *Eurofound*.
- Accesibilidad: Se han empleado bases de datos académicos y fuentes oficiales de libre acceso para garantizar la verificabilidad de la información recopilada.

En segundo lugar, los procedimientos de selección son:

-Búsqueda de documentos en bases de datos académicas como Google Scholar, Google, así como en sitios web de organismos oficiales.

- Filtrado de fuentes según los criterios de relevancia, actualidad y autoridad.

Esta metodología asegura un estudio exhaustivo y sólido de las políticas de conciliación en los cuatro países elegidos, ofreciendo un fundamento sólido para la reflexión y las sugerencias finales del estudio.

## POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN

Las políticas de conciliación familiar tienen un entorno difuso que provoca dificultades a la hora de analizarlas e interpretarlas. Uno de ellos, sería que estas políticas abarcan una gran serie de actuaciones para mejorar el bienestar de las familias y aliviar las presiones que sufren estas familias con relación a sus responsabilidades. Estas políticas tratan de conseguir que las condiciones de vida de las personas sean lo más aceptables posibles en función del estándar de sociedad en la que viven. Esto provoca que quieran eludir de posibles situaciones de necesidad o carencias económicas que pueda llegar a provocar dificultades para llevar a cabo sus derechos o desarrollo de sus capacidades. Hay que remarcar, que estas políticas son fundamentales del bienestar social actualmente, aunque tradicionalmente se ha dado más prioridad a políticas sociales de desempleo, vejez o dependencia por parte de la agenda pública. (León, M., & Salido, O. 2022).

Tras la revisión de la literatura, se identifican distintas definiciones sobre políticas de conciliación. Cada definición aborda una serie de objetivos y medidas.

En primer lugar, las diversas definiciones definen las políticas de conciliación en función de sus objetivos. En general, la mayoría de los autores coinciden en destacar como objetivo principal el asegurar que las responsabilidades laborales y de cuidado no se entrecrucen, fomentando la igualdad de género, el progreso social y la eficiencia económica (Argüelles Blanco, A. R. 2023). En ocasiones, también mencionan objetivos como fomentar la corresponsabilidad con la correspondiente distribución equitativa, retención del talento de manera indirecta ya que, si se ofrece conciliación laboral y familiar, los trabajadores tenderán a quedarse por su bienestar y promoción de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. (Vicente Vicente, M. J. 2021). (Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Sánchez-Ortiz, J. 2023).

En segundo lugar, las diversas definiciones abordan las principales medidas o ejes de intervención. Estas son, flexibilidad horaria, permisos parentales, cuidado infantil y planes de igualdad. También, a veces incluyen medidas como permisos retribuidos para emergencias familiares, reducción de la jornada laboral sin que eso suponga una penalización y ofrecer incentivos para empresas que promueven la conciliación. (Aguilera Izquierdo, R., & Cristóbal Roncero, R. 2022). (Álvarez, M. J. L. 2022).

Por otro lado, el estado de bienestar proporciona la estructura y recursos indispensables para poner en práctica medidas de trabajo-vida equilibrada, determinando así su estructura y alcance. El diseño de estas políticas varía según el nivel de compromiso estatal y las prioridades sociales. En algunos países, las políticas de conciliación están profundamente integradas en el sistema de bienestar, ofreciendo servicios universales como cuidado infantil accesible, permisos parentales generosos y programas de apoyo a las familias. Estas medidas buscan no solo aliviar la carga de las responsabilidades de cuidado, sino también promover la igualdad de género mediante la corresponsabilidad entre hombres y mujeres. (Castellanos-Serrano, C., & Rodríguez, C. 2023). En otros contextos, el estado de bienestar se centra en proporcionar incentivos económicos para fomentar la conciliación, delegando en las empresas y el mercado la implementación de soluciones específicas. Este enfoque puede incluir subvenciones para servicios de cuidado, beneficios fiscales para familias o apoyo financiero para quienes reducen su jornada laboral por motivos familiares. Sin embargo, la efectividad de estas políticas depende de su alcance, accesibilidad y equidad.

Seguidamente, siguiendo en parte Salido y León (2022), en este trabajo nos centraremos en cuatro medidas principales: medidas de flexibilidad horaria; permisos parentales; servicios del cuidado; y planes de igualdad. Estas medidas son elementos clave para entender las políticas de conciliación en cuanto a los estados de bienestar, las leyes que se imponen a las empresas y el mercado laboral con relación a los 4 países que se van a comparar posteriormente. A continuación, se define estas medidas y se presentan los principales debates existentes en la literatura académica.

### **Flexibilidad horaria**

La flexibilidad horaria y espacial es una de las acciones más habituales en las políticas de conciliación laboral, pues brindan a los trabajadores la oportunidad de modificar su horario de trabajo según sus requerimientos personales y familiares. Esta adaptabilidad puede expresarse de varias formas, como la disminución del horario de trabajo, la opción del teletrabajo o la posibilidad de ajustar las horas laborales a distintos momentos del día o semana, de acuerdo con lo que mejor se acomode a las obligaciones del empleado. En Europa, la flexibilidad horaria se manifiesta de varias maneras, tales como horarios de entrada y salida, reparto irregular de las horas laborales, empleo a tiempo parcial y trabajo a distancia. Estas acciones facilitan a los trabajadores la mejor administración de sus obligaciones familiares y personales, disminuyendo el estrés y potenciando la satisfacción en el trabajo.

Adicionalmente, la flexibilidad horaria posibilita que los trabajadores puedan trabajar en los momentos en los que se sienten más productivos, lo que podría resultar en un desempeño laboral más eficaz. Las empresas que brindan alternativas de flexibilidad en el horario son más atractivas para los expertos que aprecian la conciliación entre la vida laboral y personal, lo cual contribuye a mantener a los trabajadores y captar nuevos talentos. Al posibilitar que los trabajadores ajusten sus horarios a sus requerimientos personales, se reducen las faltas vinculadas a las obligaciones familiares o personales. (Peiró, J. M. 2019).

### **Permisos parentales**

Los permisos parentales ofrecen a los padres la oportunidad de combinar su tiempo laboral con el de cuidado, motivando la posibilidad de realizar ambas formas la actividad. Por lo tanto, implican una reestructuración del equilibrio entre la familia y el mercado, promoviendo que los padres asuman las labores de cuidado en el hogar. (León & Salido, 2022).

En Europa, los días por permiso de paternidad varía de un país a otro, por ejemplo, en España es de 16 semanas desde 2021. (López Trujillo, N. 2021).

La remuneración durante el permiso de paternidad también puede variar. Algunos países proporcionan permisos pagados al 100%, mientras que otros ofrecen una compensación parcial o ninguna compensación durante el periodo de autorización. Estas discrepancias pueden afectar la elección de los progenitores de emplear el permiso y la participación de los mismos en la atención a los hijos. Los efectos de los permisos parentales son considerables. Facilitan a los padres y madres la recuperación tras el parto, consolidan la conexión con el recién nacido y comparten las obligaciones de cuidado, lo cual puede influir positivamente en la salud y el bienestar de los padres e hijos. Además, la utilización de permisos parentales por los progenitores se relaciona con una mayor participación en el cuidado de los niños y en las labores del hogar, fomentando una repartición más justa de las obligaciones familiares. (Comisión Europea, 2024).

## **Servicios del cuidado infantil**

Los servicios de cuidado infantil facilitan la externalización de las labores de cuidado, otorgando a las familias y especialmente a las mujeres el tiempo requerido para poder trabajar. Es fundamental contar con una red adecuada de servicios de atención y cuidado de titularidad pública para lograr una reestructuración eficaz del bienestar en el hogar y la provisión adecuada de cuidados. También es un elemento esencial para asegurar los derechos de la infancia, la igualdad en las oportunidades de educación y la cohesión social. Desde la perspectiva de la cohesión social, contar con servicios de cuidado infantil de alta calidad es especialmente relevante para aquellas niñas y niños provenientes de entornos desfavorecidos. (León & Salido, 2022).

En Europa, la oferta y calidad de estos servicios varían considerablemente entre países, influenciadas por políticas nacionales, recursos disponibles y enfoques culturales. Un ejemplo, en cuanto a la alimentación en los centros educativos, es un informe reciente que revela que un tercio de los comedores escolares en España ofrecen demasiadas frituras y pocas verduras, lo que puede afectar la salud infantil. (Medina, M. Á. 2025).

El acceso a servicios de cuidado infantil de calidad tiene efectos positivos en el desarrollo cognitivo, social y emocional de los niños. Además, facilita la conciliación de la vida laboral y familiar, permitiendo a los padres participar plenamente en el mercado laboral y en actividades educativas.

Sin embargo, la falta de acceso a servicios de cuidado infantil adecuados puede tener efectos negativos, como el aumento de la pobreza infantil y la exclusión social. (Evans, D., Jakiela, P., & Méndez Acosta, A. 2024).

## **Planes de igualdad**

Los planes de igualdad no solo favorecen a los empleados y a sus familias, sino que también tienen un efecto positivo en las organizaciones y en la sociedad en su totalidad. Además, estos planes incluyen auditorías de género y programas de formación, que evalúan el efecto de las estrategias corporativas y garantizan su equidad y eficacia.

Por ejemplo, se ve disminuido el absentismo, se incrementa la satisfacción de los empleados y se potencia la productividad. Desde un punto de vista social, estas políticas fomentan la inclusión y la lucha contra la desigualdad existente entre hombres y mujeres. (Hall, P. A. 2001). En el ámbito empresarial, las estrategias de igualdad entre trabajo y vida personal están hechas para garantizar que los empleados puedan conciliar sus obligaciones laborales y familiares sin afectar su rendimiento y bienestar. Los planes de igualdad son obligatorios en numerosas leyes nacionales y constituyen el principal medio para la puesta en marcha de estas estrategias.

La diversidad de planes de igualdad en Europa evidencia las discrepancias en las políticas estatales y las prioridades sociales de cada nación. Por ejemplo, la Estrategia Europea para la Igualdad de Género define metas y acciones para progresar hacia una Europa más equitativa, que incluyen la lucha contra la desigualdad de género, la disminución de la disparidad salarial y el fomento de una participación más igualitaria en la toma de decisiones. Además, el Consejo de Europa ha establecido una Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023 que se centra en combatir los estereotipos de género, prevenir la violencia contra las mujeres y garantizar el acceso igualitario a la justicia, entre otros objetivos. (Comisión Europea. 2020).

A modo de conclusión, según Salido y León (2022), las políticas de protección a las familias en Europa presentan una notable diversidad en cuanto a flexibilidad horaria, permisos parentales, y servicios de cuidado infantil. Aunque no se especifica un modelo único que funcione mejor, se destaca que la combinación de estas políticas puede tener efectos positivos en la conciliación de la vida laboral y familiar.

Por ejemplo, la implementación de permisos parentales remunerados y la oferta de servicios de cuidado infantil accesibles y de calidad pueden facilitar que ambos padres participen activamente en el cuidado de los hijos, promoviendo la corresponsabilidad y reduciendo las desigualdades de género. Además, la flexibilidad horaria en el trabajo permite a los padres adaptar sus horarios laborales a las necesidades de cuidado, mejorando su bienestar y productividad. Es importante destacar que la efectividad de estas políticas varía según el contexto cultural, social y económico de cada país. Por lo tanto, no existe un modelo único que funcione mejor en todos los casos, pero la combinación de flexibilidad horaria, permisos parentales adecuados y servicios de cuidado infantil de calidad puede contribuir significativamente a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Una vez descritas anteriormente las cuatro dimensiones: flexibilidad horaria, permisos parentales, servicios de cuidado infantil y planes de igualdad se va a llevar a cabo el análisis en cada uno de los cuatro países.

Previamente, se aborda en la sección siguiente la directiva europea 2019/1158 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

## La Directiva (UE) 2019/1158

Dentro de las políticas de conciliación existe una regulación europea acerca de ello. Dicha regulación es la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 que establece requisitos mínimos destinados a lograr la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo, facilitando a los trabajadores que sean progenitores o cuidadores la conciliación de la vida familiar y profesional. (Directiva (UE) 2019/1158, pág.7).

La presente Directiva establece derechos individuales relacionados con lo siguiente:

- a) el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores.
- b) fórmulas de trabajo flexible para los trabajadores que sean progenitores o cuidadores.

A continuación, se explica en que consiste cada derecho mencionado anteriormente:

En el **Permiso de paternidad**, la Directiva establece que los trabajadores tienen derecho a un permiso de al menos diez días laborables alrededor de la fecha del nacimiento de su hijo o hija. Este permiso tiene como objetivo permitir que los padres participen en el cuidado inmediato del recién nacido, ayudando a equilibrar las responsabilidades familiares y laborales desde el principio de la vida del niño. (Directiva (UE) 2019/1158, art.4).

El **Permiso parental** otorga un derecho individual de cuatro meses de permiso parental, con dos meses intransferibles de un progenitor a otro. Esto significa que, aunque ambos progenitores pueden compartir el permiso parental, una parte de este permiso está reservada para cada uno de ellos, con el fin de fomentar la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos. Además, la Directiva estipula que este permiso debe ser pagado, pero deja a los Estados miembros la flexibilidad para fijar el nivel de este pago, lo que puede variar según el país. (Directiva (UE) 2019/1158, art.5).

El **Permiso para cuidadores** también reconoce el derecho de los trabajadores a cinco días laborables al año como permiso para cuidar a familiares que necesiten asistencia debido a motivos médicos graves. Este permiso se aplica a aquellos trabajadores que deben cuidar a familiares cercanos (por ejemplo, padres, hijos o cónyuges) que están pasando por situaciones de salud críticas, lo que permite a los trabajadores equilibrar sus responsabilidades laborales con el cuidado de sus seres queridos. (Directiva (UE) 2019/1158, art.6).

Las **Fórmulas de trabajo flexible** reconoce la importancia de ofrecer a los trabajadores la posibilidad de solicitar fórmulas de trabajo flexible para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. Estas fórmulas incluyen el trabajo a distancia, la flexibilidad en los calendarios laborales y la reducción de las horas de trabajo. El derecho a solicitar estas modalidades de trabajo flexible está dirigido no solo a los cuidadores, sino a todos los progenitores.

Sin embargo, es importante señalar que la decisión final sobre la concesión de estas solicitudes recae en los empleadores, quienes deben evaluar la viabilidad de las solicitudes según las necesidades de la empresa y las circunstancias individuales. (Directiva (UE) 2019/1158, art.9).

Por último, La Directiva 2019/1158 sobre el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada de los progenitores y los cuidadores fue adoptada por el Parlamento Europeo y el Consejo el 20 de junio de 2019. Su objetivo principal es establecer un marco común para mejorar la conciliación entre la vida profesional y la vida familiar en toda la Unión Europea.

Las fechas clave son: la adopción de la Directiva se produce el 20 de junio de 2019. Su entrada en vigor es el 2 de agosto de 2019, que es la fecha en que comenzó a aplicarse formalmente a los Estados miembros de la UE. Los Estados miembros tuvieron hasta el 2 de agosto de 2022 para transponer la Directiva a sus ordenamientos jurídicos nacionales. Esto significa que debían adaptar sus legislaciones nacionales para cumplir con los requisitos establecidos por la Directiva antes de esa fecha. Una vez transpuesta, las disposiciones de la Directiva deben aplicarse efectivamente en los Estados miembros. Sin embargo, algunos plazos específicos para ciertos derechos pueden variar dependiendo de las disposiciones nacionales implementadas.

En resumen, los plazos clave de la Directiva 2019/1158 fueron:

- **Adopción:** 20 de junio de 2019
- **Entrada en vigor:** 2 de agosto de 2019
- **Plazo de transposición:** 2 de agosto de 2022

En cuanto a la trasposición y aplicación, cada Estado miembro debía modificar o crear nuevas leyes para garantizar que sus normativas laborales y de conciliación cumplieran con las disposiciones de la Directiva, incluyendo aspectos como permisos de paternidad, permisos parentales, permisos para cuidadores, y el derecho a solicitar trabajo flexible. La Comisión Europea monitoriza la implementación de la Directiva para asegurar que los Estados miembros cumplan con los plazos y requisitos establecidos. Si un Estado miembro no transponía la Directiva correctamente, la Comisión podía iniciar procedimientos de infracción, lo que podría resultar en sanciones judiciales.

Sin embargo, diversos estudios han analizado sus limitaciones y desafíos. Las críticas principales son:

1. **Derecho limitado a solicitar trabajo flexible:** Aunque la Directiva otorga a los trabajadores el derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible, no garantiza su concesión, dejando la decisión final en manos del empleador. Esto podría limitar su efectividad, ya que la negativa del empleador puede perpetuar desigualdades existentes en el ámbito laboral. (Aguado, A., & Bloise, A. 2024).

2. **Retrasos en la transposición nacional:** Algunos Estados miembros, como España, han demorado la transposición de la Directiva a su legislación nacional. El plazo inicial para la transposición finalizó el 2 de agosto de 2022. Debido al incumplimiento del Gobierno español de informar correctamente sobre la transposición de la Directiva, la Comisión Europea le envió en 2022 una carta de emplazamiento. En 2023, la Comisión continuó el procedimiento de infracción enviando un dictamen motivado, otorgando a España dos meses para acatarlo. (Estaràs Ferragut, R. 2024).
3. **Falta de remuneración en permisos parentales:** La Directiva no establece claramente la obligatoriedad de remunerar los permisos parentales, lo que ha generado interpretaciones dispares en los Estados miembros. Por ejemplo, en España, un juzgado reconoció a un empleado público el derecho a un permiso parental retribuido de ocho semanas para cuidar a su hijo, basándose en la Directiva europea. Esta sentencia evidencia lagunas en la transposición y aplicación de la normativa europea a nivel nacional. (HuffPost / EFE. 2024, 5 de diciembre).
4. **Desigualdades en la aplicación práctica:** La efectividad de la Directiva puede verse limitada por diferencias en su aplicación práctica entre los Estados miembros. Factores como la cultura laboral, la estructura del mercado de trabajo y las políticas nacionales de bienestar influyen en cómo se implementan y perciben las medidas de conciliación, lo que puede generar disparidades en su efectividad real. (Aguado, A., & Bloise, A. (2024)).

Aunque la Directiva (UE) 2019/1158 representa un avance en la promoción de la conciliación laboral y familiar, enfrenta desafíos significativos en su implementación y efectividad. Las críticas se centran en la falta de garantías en la concesión de medidas de flexibilidad laboral, retrasos en la transposición nacional, ambigüedades en la remuneración de permisos parentales y desigualdades en su aplicación práctica.

## ANÁLISIS DE LOS CUATRO PAÍSES ESTUDIADOS DE LA UE

A continuación, vamos a hablar sobre que la conciliación de la vida laboral y familiar es un desafío fundamental en las sociedades contemporáneas, especialmente en Europa, donde las políticas y prácticas laborales varían considerablemente entre países. Este trabajo se centra en analizar las cuatro dimensiones clave descritas anteriormente: flexibilidad horaria, permisos parentales, servicios de cuidado infantil y planes de igualdad, los cuales influyen en la capacidad de los trabajadores para equilibrar sus responsabilidades profesionales y familiares. Los países analizados son los siguientes:

### FINLANDIA

En Finlandia, las políticas de conciliación constituyen un elemento esencial del modelo de bienestar social y un instrumento esencial para promover la equidad de género, la inclusión social y el crecimiento económico. Estas políticas se centran en el enfoque de la flexibilidad en el trabajo, permisos parentales justos, cuidado de los niños y respaldo del estado para asegurar que las obligaciones laborales y familiares sean equilibradas para toda la población.

#### Flexibilidad horaria

El respaldo a la **flexibilidad en el trabajo** es uno de los componentes esenciales. Finlandia promueve horarios de trabajo flexibles, como la opción de modificar las horas de comienzo y término del día, semanas reducidas o trabajo remoto. Estas acciones son frecuentemente implementadas tanto por el sector público como por las empresas privadas, asistiendo a las familias en la administración de sus obligaciones sin afectar su rendimiento o bienestar (Hallila, A.2024).

En Finlandia el teletrabajo está ampliamente implementado. Aunque la flexibilidad y la autonomía relacionadas al teletrabajo pueden mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal, también existen riesgos asociados, como la intensificación del trabajo y la dificultad para desconectar, lo que puede afectar negativamente la salud y el bienestar de los trabajadores. (Eurofound,2020). Además, hay que tener en cuenta que, aunque muchos trabajadores que hacen uso del teletrabajo disfrutan de condiciones laborales favorables, una proporción significativa se enfrenta a condiciones precarias, incluyendo la falta de acceso a formación, bajos salarios e inseguridad laboral. (Eurofound,2020).

En Finlandia, la semana laboral acordada colectivamente en el sector público es de aproximadamente 37,7 horas, que es más corta que la media de la UE de 38,1 horas. (Eurofound ,2023). También, según la legislación laboral finlandesa, establece una jornada laboral estándar de ocho horas diarias y cuarenta horas semanales, con la posibilidad de adaptaciones mediante convenios colectivos específicos para distintos sectores. Además, los empleados tienen derecho a un descanso ininterrumpido de al menos 30 horas semanales y, para aquellos que trabajan más de siete horas al día, una pausa diaria de al menos una hora. Estas disposiciones permiten a los trabajadores negociar horarios flexibles con sus empleadores, facilitando la conciliación de la vida laboral y familiar. (Eurofound ,2018).

## Permisos parentales

Respecto a los **permisos parentales**, Finlandia es líder en la aplicación de un modelo justo y versátil.

Melgarejo Draper, X. (2013) afirma que cada parente tiene derecho a permisos personales e intransferibles, con un total de 320 días de remuneración repartidos de forma equitativa entre ambos. Esta política no solo fomenta la responsabilidad compartida en la atención a los hijos, sino que también contribuye a disminuir la discriminación en el trabajo hacia las mujeres al equilibrar las faltas por razones familiares entre los distintos sexos.

Además, Finlandia ha implementado reformas significativas en sus políticas de permisos parentales para promover la igualdad de género y el bienestar familiar. En 2021, el gobierno anunció una reforma que iguala la duración de los permisos parentales para ambos progenitores, otorgando aproximadamente siete meses a cada uno. Además, se permite que cada progenitor transfiera hasta 69 días de su permiso al otro, brindando flexibilidad a las familias para organizar el cuidado de sus hijos según sus necesidades. (Eurofound ,2018). Se observa que la mayoría de los padres aprovechan el permiso de paternidad. Sin embargo, la utilización del permiso parental es menos común entre los padres finlandeses. Cabe destacar que ha habido un aumento en la participación de los padres en estos permisos, pero la igualdad en la distribución de las responsabilidades de cuidado entre ambos progenitores aún no se ha alcanzado plenamente. (Eurofound ,2019).

## Servicios del cuidado infantil

Otro de los componentes es el sistema universal de **atención a los niños**. Desde la finalización del permiso parental hasta el comienzo de la educación primaria, todos los niños tienen derecho a un sitio en guarderías públicas o subvencionadas. Además, el Estado proporciona un "lote de maternidad" a todas las familias, que incluye artículos esenciales para el recién nacido, simbolizando el compromiso del país con el bienestar infantil y la igualdad desde el nacimiento. (Eurofound ,2018).

Chinchilla, N., Jiménez, E., & Grau, M. (2018) habla sobre que las escuelas infantiles proporcionan precios adaptados a los ingresos de la familia, asegurando un acceso justo para todas las familias, sin importar su estatus financiero. Además, las familias que eligen el cuidado domiciliario reciben un subsidio del estado, lo que les facilita seleccionar entre diversas alternativas de acuerdo con sus requerimientos.

Por último, en Finlandia, la tasa de escolarización de niños de 0 a 2 años es del 30,5% situándose entre los primeros nueve países, mientras que para los de 3 a 6 años alcanza el 98,5% posicionándose como el decimoquinto país de la Unión Europea con mayor tasa en este grupo de edad. Estos datos evidencian una alta participación en la educación infantil en Finlandia, especialmente en el grupo de 3 a 6 años. (Eurydice,2025).

## Planes de igualdad

Las auditorías de género son indispensables en las compañías y constituyen un componente de **los planes de igualdad**. Estas valoraciones detectan disparidades en los sueldos y obstáculos de género, garantizando que las políticas de conciliación y otros derechos laborales favorezcan de forma justa a ambos sexos. Esto, incluye la prohibición de la discriminación por motivos de género, la promoción de la igualdad salarial y la implementación de programas que fomentan la participación equitativa de hombres y mujeres en diversas esferas de la vida pública y privada. Igualmente, se proporcionan programas de capacitación en igualdad de género y corresponsabilidad destinados a empleados.

Estas iniciativas buscan eliminar las barreras estructurales que contribuyen a la desigualdad de género y crear un entorno en el que todas las personas tengan las mismas oportunidades de éxito y bienestar. (Eurofound ,2018).

Otro factor crucial es la protección legal frente a la discriminación para aquellos que eligen permisos o jornadas disminuidas. Las normativas de Finlandia impiden cualquier trato adverso hacia los trabajadores que ejerzan su derecho a medidas de conciliación, asegurando que estas políticas no perjudiquen sus oportunidades de ascenso ni su estabilidad en el trabajo. En el ámbito social, estas políticas han generado un efecto significativo ya que Finlandia ha conseguido disminuir considerablemente la desigualdad de género tanto en la tasa de empleo como en el tiempo laboral. Adicionalmente, la implicación directa de los hombres en las labores de cuidado ha propiciado una transformación cultural que cuestiona los roles de género convencionales.

Para finalizar, las políticas de conciliación en Finlandia muestran cómo la construcción de un sistema sólido y justo puede favorecer tanto a las familias, como al sector laboral y a la sociedad en su conjunto. Esta perspectiva, apoyada por un fuerte estado de bienestar y un marco regulatorio progresista, ha posibilitado que Finlandia sea líder en igualdad de género y conciliación entre la vida laboral y personal.

## ESPAÑA

En España, las estrategias de conciliación han sufrido un cambio notable en las últimas décadas, motivado por transformaciones sociales, económicas y regulatorias.

Pese a que históricamente el modelo de estado de bienestar español ha mostrado menos progreso en cuanto a servicios universales, en años recientes se han establecido acciones concretas para tratar la necesidad de balancear las obligaciones laborales y familiares, poniendo un énfasis creciente en la equidad de género y la responsabilidad compartida. (Fernández-Crehuet Santos, J. M.,2012).

### Flexibilidad horaria

La **flexibilidad en el trabajo** ha cobrado especial relevancia en años recientes, particularmente con la aprobación de regulaciones que fomentan el trabajo remoto y los horarios flexibles. Tradicionalmente, la cultura laboral española se ha caracterizado por horarios fijos y jornadas laborales prolongadas. Sin embargo, en los últimos años, tanto el gobierno como las empresas han comenzado a implementar medidas para promover una mayor flexibilidad, permitiendo a los empleados ajustar sus horarios de trabajo para equilibrar mejor sus responsabilidades laborales y personales. (Eurofound ,2018).

En 2017 se implementó el "derecho a desconectar", que permite a los empleados ignorar comunicaciones laborales fuera del horario laboral, buscando combatir el agotamiento y mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. (Eurofound ,2020).

En España, el teletrabajo experimentó un incremento significativo, especialmente tras la pandemia del COVID-19 alcanzando un 14,5% de los ocupados en 2020, lo que representa un aumento del 74% respecto a 2019. Sin embargo, esta cifra se sitúa por debajo de la media europea del 21,5%. Cabe destacar que, aunque el teletrabajo puede mejorar la conciliación entre la vida laboral y personal, también plantea desafíos como el riesgo de prolongación de la jornada laboral.

Además, se observa que el teletrabajo se concentra en ocupaciones de mayor cualificación, lo que puede dar lugar a las desigualdades laborales. Para abordar estos desafíos, se subraya la importancia de establecer marcos regulatorios adecuados y promover el diálogo social. (Eurofound ,2023).

Durán Bernardino, M., & Vida Fernández, R. (2022) dice que los trabajadores tienen el derecho a pedir disminuciones en su horario o modificaciones por razones de cuidado, aunque estas acciones no siempre se encuentran respaldadas por una cultura corporativa positiva, lo que restringe su eficacia.

En cuanto a la aplicación y si ha habido cambios en base a la Directiva Europea 2019/1158, España ha implementado acciones para acatar esta normativa, habilitando a los trabajadores a pedir modificaciones en la duración y reparto de su horario de trabajo, así como en el método de remuneración, incluyendo el trabajo remoto, anteriormente mencionado. Estas modificaciones deben ser proporcionadas y razonables, considerando tanto las necesidades del empleado como las organizativas o de producción de la compañía. No obstante, pese a que España ha progresado en la puesta en marcha de estas medidas, aún existen retos en su implementación práctica y en la sensibilización tanto de empleadores como de trabajadores acerca de estos derechos. (TransEuroWorks,2024).

### **Permisos parentales**

Otro de los aspectos más sobresalientes son los **permisos parentales**, que han sido objeto de reformas significativas. En la actualidad, ambos padres gozan de permisos equivalentes, intransferibles y remunerados por 16 semanas, lo que representa un progreso hacia la responsabilidad compartida en la atención a los hijos. Esta acción tiene como objetivo disminuir el peso del cuidado que usualmente recae en las mujeres y promover una mayor participación de los hombres en las labores familiares. Este permiso es intransferible y remunerado en su totalidad. Además, existen otros permisos relacionados con el cuidado de familiares, como el permiso por lactancia y el permiso para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. (Eurofound ,2018).

Hay que destacar que, durante la pandemia del COVID-19, España introdujo modificaciones en las políticas de permiso parental. Sin embargo, se observa que, en general, son las mujeres quienes suelen hacer uso de este permiso. Las políticas de permiso parental deberían incluir incentivos para que los padres compartan las tareas de cuidado de los hijos de forma más equitativa. Por ejemplo, reservando una parte del permiso exclusivamente para ellos y que sea remunerado. (Eurofound ,2024).

Las reformas introducidas en España tienen que ver con la aplicación de la Directiva Europea 2019/1158 que define criterios básicos para los permisos parentales, incluyendo la exigencia de que al menos dos meses sean intransferibles y remunerados. España ha hecho progresos notables en la extensión de los permisos parentales y en el fomento de la igualdad de género en la atención a los hijos. (TransEuroWorks,2024).

Sin embargo, la Comisión Europea ha comenzado un proceso de infracción contra España por no retribuir las dos últimas semanas del permiso parental, infringiendo de esta manera la normativa comunitaria de conciliación. Ahora, España cuenta con dos meses para rectificar, después de recibir una carta de emplazamiento de Bruselas, primer paso del expediente de sanción. Si no se resuelve, podría enfrentarse a sanciones por parte del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. El Ministerio de Trabajo de España estima que la multa podría ser de 7 millones de euros, cantidad que aumentaría con el tiempo si no se rectifica la situación. (Europa Press,2024).

## **Servicios del cuidado infantil**

Respecto al **cuidado de los niños**, España cuenta con plazas en escuelas infantiles públicas y subvencionadas para niños de 0 a 3 años, aunque su alcance todavía es limitado en comparación con otras naciones europeas. Numerosas familias optan por las soluciones privadas debido a la ausencia de acceso universal, lo que provoca disparidades en función del estatus económico. Para mitigar esta situación, se han implementado ayudas financieras, como los bonos destinados al cuidado de menores, aunque su aplicación aún es restringida. (Castellanos, C., & Perondi, A. C. 2018). Además, el gobierno ha implementado políticas para aumentar la oferta de plazas y reducir los costos para las familias, reconociendo la importancia del acceso al cuidado infantil para facilitar la participación de ambos progenitores en el mercado laboral y promover el desarrollo de los niños. (Eurofound ,2018).

Cabe destacar, que la tasa de escolarización de niños de 0 a 2 años es del 55,8%, posicionándose como el noveno país de la Unión Europea con mayor tasa en este grupo de edad. En cuanto, a los niños de 3 a 6 años, la tasa de escolarización en España es del 96%, situándose entre los nueve países de la UE con una tasa superior al 96%. Estas cifras reflejan el compromiso de España con la educación infantil y la atención a la primera infancia, destacando la importancia de la inversión en esta etapa educativa para el desarrollo de los niños y la igualdad de oportunidades. (Eurydice,2025).

## **Planes de igualdad**

Otro elemento esencial son los **planes de igualdad**, la legislación española exige que las empresas con más de 50 empleados elaboren e implementen planes de igualdad que promuevan la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Estos planes deben incluir medidas para prevenir la discriminación por razón de género, promover la igualdad salarial y facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

Aparte, se han establecido auditorías salariales para identificar y corregir posibles brechas de género en las remuneraciones. El gobierno también ha lanzado campañas de sensibilización y programas de formación para fomentar la igualdad de género en el ámbito laboral. (Eurofound ,2018).

En el contexto de la protección jurídica, España impide la discriminación hacia aquellos que ejercen derechos de conciliación, tales como permisos por maternidad, paternidad o disminuciones en el horario laboral. No obstante, en la realidad, aún existen obstáculos como el temor a represalias en el trabajo, lo que resalta la necesidad de incrementar la concienciación y el acatamiento de las regulaciones. Desde una perspectiva social, estas políticas han ayudado a incrementar la presencia de mujeres en el ámbito laboral, a pesar de que las mujeres continúan lidiando con una mayor precariedad y un peso excesivo en las labores de cuidado. Además, el índice de nacimientos continúa siendo bajo, en cierta medida debido a los problemas para equilibrar el trabajo y la vida en familia.

Para concluir, las políticas de conciliación en España han progresado considerablemente, pero aún no es suficiente. La aplicación inequitativa de medidas de flexibilidad en el trabajo, la ausencia de servicios de cuidado infantil universales, y las diferencias culturales en la corresponsabilidad restringen su eficacia. No obstante, las recientes reformas y los planes de igualdad constituyen avances significativos hacia un modelo más inclusivo y justo.

## FRANCIA

En Francia, las políticas de conciliación forman parte esencial del modelo de estado de bienestar, con el objetivo de fomentar la igualdad de género, promover la inclusión en el ámbito laboral y respaldar a las familias en la educación de los hijos. Este método se fundamenta en una mezcla de servicios públicos universales, ventajas económicas y acciones laborales que persiguen asegurar un balance apropiado entre el trabajo y la vida en familia.

### Flexibilidad horaria

En el entorno de trabajo, la **flexibilidad en los horarios** está extensamente regulada por el gobierno. Los trabajadores tienen derecho a disminuir su horario de trabajo o cambiar sus horarios por motivos de cuidado familiar. Además, se han promovido estos acuerdos de teletrabajo y horarios flexibles para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal. Estas iniciativas buscan adaptarse a las necesidades de los trabajadores y promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida privada. (Micheli, B., & Smilari, A. 2024, September 16).

En Francia, la adopción del teletrabajo ha sido significativa, especialmente tras la pandemia de COVID-19. Al igual que en el caso de España, Francia implementó en 2017 el "derecho a desconectar", que permite a los empleados ignorar comunicaciones laborales fuera del horario laboral, buscando combatir el agotamiento y mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Este enfoque ha servido de modelo para otros países europeos que consideran medidas similares. (Eurofound ,2020).

### Permisos parentales

Respecto a los **permisos parentales**, en línea con la Directiva de Equilibrio entre la Vida Laboral y Personal de la Unión Europea, Francia ha adoptado medidas para fortalecer los permisos parentales. La duración del permiso de paternidad es de 11 días laborables, que deben disfrutarse dentro de los 4 meses posteriores al nacimiento del hijo. Este permiso es remunerado y está destinado a permitir que los padres participen activamente en el cuidado del recién nacido, promoviendo la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de crianza. (Eurofound ,2020).

Por otro lado, Francia divide en dos etapas la implementación de la Directiva 2019/1158. En su primera etapa implementada en agosto de 2022, establece un mínimo de cuatro meses de permiso parental por progenitor, diez días de permiso de paternidad remunerado, cinco días de permiso para cuidadores y disposiciones para arreglos laborales flexibles. Para 2023, muchos Estados miembros, incluyendo Francia, habían implementado la directiva introduciendo nuevas políticas o actualizando las existentes. Estas reformas buscan promover una participación más equitativa de ambos progenitores en el cuidado de los hijos y fomentar la igualdad de género en el ámbito laboral. (Micheli, B., & Smilari, A. 2024, September 16).

En cuanto a la segunda etapa de la Directiva Europea 2019/1158 implementada en el 2024, el gobierno francés asegura que los empleados tengan la posibilidad de disfrutar de ocho semanas de permisos parentales, de los cuales al menos una parte considerable es remunerada. Este método ha sido bien acogido, dado que promueve una mayor implicación de ambos padres en la atención a los hijos. (Batista Cabanas, L. 2024).

## **Servicios del cuidado infantil**

Uno de los principios fundamentales es el sistema de **cuidado de niños**, que garantiza el acceso universal a escuelas públicas, denominadas *crèches*, y a servicios de cuidado financiados parcialmente por el Estado. Estos servicios son muy asequibles y de gran calidad, con precios adaptados a los ingresos de la familia. (Micheli, B., & Smilari, A. 2024, September 16). Además, Francia dispone de un sistema completo de educación preescolar sin costo desde los 3 años, lo que disminuye considerablemente la carga de atención para las familias y promueve la participación en el ámbito laboral, en particular de las mujeres. (Scott, J. W. 2012).

Por último, en Francia la tasa de escolarización de niños de 0 a 2 años es del 50,2%, y para los de 3 a 6 años es del 100%. Esto indica una cobertura universal en la educación infantil para el grupo de 3 a 6 años en Francia. (Eurydice, 2025).

## **Planes de igualdad**

El gobierno francés ha implementado diversas iniciativas para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo. En las compañías francesas con más de 50 trabajadores, los **planes de igualdad** deben contener acciones concretas para disminuir las disparidades de género, tales como revisiones salariales, programas de capacitación, políticas de conciliación, publicar un índice de igualdad de género y otros indicadores clave. Francia también encabeza el fomento de la equidad en el liderazgo corporativo a través de cuotas obligatorias en los consejos directivos. (Micheli, B., & Smilari, A. 2024, September 16).

Para monitorear y fomentar la igualdad profesional, el gobierno francés ha implementado el "Índice de Igualdad Profesional". A través de este índice, las empresas deben publicar anualmente sus resultados en este índice, y aquellas con puntuaciones bajas están obligadas a implementar medidas correctivas para reducir las brechas de género. (Eramet. 2024).

A modo de conclusión, Francia ha establecido un esquema de políticas de conciliación que fusiona servicios universales, respaldo económico y acciones laborales. Este método ha logrado disminuir la desigualdad de género en el trabajo y promover un elevado índice de nacimiento en comparación con otras naciones europeas. No obstante, aún existen retos vinculados a las inequidades estructurales en el empleo no remunerado y la aplicación homogénea de las políticas en el sector empresarial.

## **ALEMANIA**

En las últimas décadas, en Alemania, las políticas de conciliación han experimentado una evolución notable, ajustándose a las transformaciones sociales y económicas, y centrándose en promover la igualdad de género y el balance entre la vida laboral y familiar. Estas medidas se apoyan en un estado de bienestar que fusiona generosos beneficios sociales, estímulos financieros y un marco regulatorio que fomenta la responsabilidad compartida en las labores de cuidado.

## Flexibilidad horaria

Hay que tener en cuenta, que en Alemania se fomenta ampliamente la **flexibilidad en el trabajo**, se han adoptado medidas para fomentar la flexibilidad laboral, permitiendo a los empleados ajustar sus horarios de trabajo para equilibrar mejor sus responsabilidades profesionales y familiares. Por ejemplo, la legislación alemana permite a los trabajadores reducir su jornada laboral para cuidar a familiares dependientes, con una reducción mínima de 15 horas semanales durante un período de hasta 24 meses. Además, se ha promovido el teletrabajo y horarios flexibles para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal. (Micheli, B., & Smilari, A. 2024, September 16).

En Alemania, tras el COVID-19, algunas empresas alemanas implementaron políticas internas que limitan el envío de correos electrónicos fuera del horario laboral para proteger el tiempo de descanso de sus empleados. A nivel legislativo, aunque no hay una ley federal que regule este derecho, el tema ha sido objeto de debate en el país. (Eurofound ,2020).

Por ejemplo, empresas importantes como Volkswagen y Mercedes Benz han establecido políticas internas que limitan el envío de correos electrónicos fuera del horario laboral para proteger el tiempo de descanso de sus empleados. Además, el presidente del comité de empresa de Porsche ha relanzado el debate sobre la desconexión de los trabajadores una vez termina su jornada laboral, incluyendo la posibilidad de no atender correos electrónicos enviados fuera del horario de trabajo. (LHH,2023).

## Permisos parentales

Uno de los componentes más beneficiosos es el sistema de **permisos parentales**. Durante los primeros 14 meses, los padres pueden recibir un subsidio parental que compensa la pérdida de ingresos, que varía entre 300 y 1.800 euros mensuales, dependiendo de los ingresos previos. Si ambos progenitores participan en el cuidado del niño, pueden compartir este subsidio, fomentando así la corresponsabilidad en la crianza. Este modelo, denominado *Elterngeld Plus*, fomenta la responsabilidad compartida al conceder dos meses extra de permiso si ambos se involucran de manera activa en la atención al niño. Estas autorizaciones son adaptables y posibilitan que los progenitores trabajen a tiempo parcial durante este período, lo que favorece la reincorporación al mundo laboral. (Micheli, B., & Smilari, A. 2024, September 16).

También, el permiso parental *Elternzeit* permite a los trabajadores ausentarse del trabajo para cuidar a sus hijos durante un máximo de tres años a partir del nacimiento, adopción o acogida. Durante este período, la empresa mantiene el puesto de trabajo y se aplica la protección contra el despido. Excepcionalmente, se pueden reservar 24 meses para disfrutarlos entre los tres y ocho años del hijo. Este acuerdo debe realizarse con la empresa antes de que el hijo cumpla los tres años. El permiso parental no es remunerado. Para compensar la pérdida salarial, se puede solicitar la prestación parental. Además, el permiso parental permite trabajar un máximo de 32 horas semanales.

La solicitud del permiso parental debe realizarse con siete semanas de antelación y para solicitar el permiso entre los tres y ocho años, el plazo es de 13 semanas. (Eurofound ,2020).

Por último, la Directiva Europea 2019/1158 se ha ido implementado de forma gradual desde 2022, con acciones adicionales que se han puesto en marcha en 2024. El país ha garantizado que sus empleados pueden gozar de hasta ocho semanas de permisos parentales remunerados, respetando de esta manera los criterios fijados por la legislación europea.

Lo han hecho correctamente, dado que este método gradual ha facilitado a Alemania adaptarse a las demandas de la Directiva sin provocar grandes alteraciones en su sistema de trabajo. Además, Alemania ha establecido políticas de respaldo extra para simplificar el acceso a estos permisos, lo que ha incrementado su reconocimiento entre los empleados. (Batista Cabanas, L. 2024).

### **Servicios del cuidado infantil**

La **atención a los niños** también es un elemento fundamental en las políticas de conciliación en Alemania. A partir de 2013, se reconoce legalmente el acceso a escuelas públicas o subvencionadas para niños que cumplan un año. A pesar de que la cobertura ha progresado significativamente, sigue persistiendo faltas en algunas zonas, lo que fuerza a numerosas familias a buscar alternativas privadas. Actualmente, un tercio de los niños menores de tres años cuenta con una plaza en una guardería, pero la demanda supera la oferta. Además, Alemania promueve el cuidado domiciliario a través de subsidios económicos, denominados *Betreuungsgeld*, que brindan respaldo económico a las familias que deciden atender a sus hijos en el hogar. (Micheli, B., & Smilari, A. 2024, September 16).

Hay que destacar, que en Alemania la tasa de escolarización de niños de 0 a 2 años es del 35,5%, y para los de 3 a 6 años es del 98,5%. Estos datos reflejan una alta participación en la educación infantil en Alemania, especialmente en el grupo de 3 a 6 años. (Eurydice, 2025).

### **Planes de igualdad**

Gutiérrez, A. (2017) habla sobre que los **planes de igualdad** son los menos avanzados en comparación con otros países europeos, aunque las compañías deben acatar las regulaciones contra la discriminación y fomentar la igualdad de género en el ámbito laboral.

Alemania ha establecido políticas para que los padres participen en el cuidado de los hijos y medidas para reducir la brecha salarial de género. Sin embargo, persisten desafíos culturales y estructurales, como la prevalencia de trabajos a tiempo parcial entre las mujeres y normas sociales que influyen en la distribución de roles de género en el hogar y el trabajo. En estos años recientes, Alemania ha implementado cuotas de género en los consejos directivos de grandes corporaciones. (Micheli, B., & Smilari, A. 2024, September 16).

La ayuda financiera a las familias es generosa y variada. Las familias obtienen prestaciones por hijo (*Kindergeld*), deducciones tributarias para los dependientes y subsidios para servicios de atención. Estas acciones tienen como objetivo disminuir el peso financiero vinculado a la crianza y promover un incremento en la participación laboral, en particular de las mujeres. (Montero, M., 2011). Culturalmente, Alemania ha realizado progresos considerables en el fomento de la corresponsabilidad, aunque las normas de género tradicionales continúan afectando a la repartición del trabajo no remunerado. Esto se manifiesta en que numerosas mujeres eligen trabajos a tiempo parcial para fusionar trabajo y cuidado de la familia, dando lugar así a las desigualdades en términos de participación laboral y sueldos.

Para concluir, las políticas de conciliación en Alemania combinan permisos parentales generosos, respaldo económico y alternativas de cuidado infantil, lo que ha facilitado avances significativos hacia un modelo más justo. Sin embargo, existen retos vinculados con la falta de servicios de atención en ciertas áreas, la cultura laboral y la exigencia de una puesta en marcha más difícil de los planes de igualdad en el sector empresarial. Estas áreas constituyen oportunidades fundamentales para optimizar el equilibrio entre la vida laboral y familiar en el país.

El análisis de las políticas de conciliación de Finlandia, España, Francia y Alemania muestra significativas discrepancias en sus métodos y resultados, lo que se refleja en sus estructuras de estado de bienestar y contextos culturales. Finlandia encabeza con un modelo completo que combina flexibilidad en el horario, permisos generosos para los padres y servicios universales de cuidado infantil. Estas acciones no solo fomentan la equidad de género, sino que también promueven una efectiva armonización entre el trabajo y la vida familiar, demostrando un fuerte compromiso del estado.

Por otro lado, España se topa con restricciones vinculadas a la cultura del trabajo, caracterizada por jornadas largas y una aplicación desigual de las estrategias de conciliación. Pese a los progresos, como la extensión de los permisos parentales y el fomento de la responsabilidad compartida, estos proyectos todavía no logran una efectividad similar a la de las naciones del norte de Europa.

Francia se distingue por un sólido sistema de salud que proporciona servicios de cuidado infantil asequibles y permisos parentales pagados. No obstante, aún existen retos en lo que respecta a la igualdad de género y en la implementación total de políticas de corresponsabilidad.

A su vez, Alemania ha puesto en marcha reformas importantes, tales como subsidios parentales y acciones para promover el trabajo a tiempo parcial. Aunque, todavía tiene obstáculos culturales que restringen la efectiva conciliación y mantienen roles de género tradicionales.

Por último, la habilidad de cada país para progresar en la conciliación se basa en elementos como el grado de compromiso del estado, la justicia en la formulación de las políticas y la transformación cultural. Pese a los progresos, respecto a las tácticas para alcanzar un equilibrio sostenible entre la vida profesional y personal queda mucho por mejorar.

## CONCLUSIONES

Las políticas de conciliación entre el trabajo y la vida familiar en Finlandia, España, Francia y Alemania se evidencian en sus diferentes modelos de bienestar y marcos regulatorios, lo que provoca diferencias en su implementación.

Finlandia se distingue como un modelo pionero en conciliación debido a su enfoque universalista, que asegura permisos parentales justos y bien pagados, flexibilidad en la mayoría de los sectores y una extensa red de servicios de cuidado infantil públicos y asequibles. Estas medidas han permitido avanzar en la igualdad de género, fomentando la corresponsabilidad entre hombres y mujeres y reduciendo la brecha laboral entre ambos.

En segundo lugar, a lo largo de estos años, España ha hecho progresos, en particular con la igualdad de los permisos parentales, la puesta en marcha de planes de igualdad obligatorios en las compañías y el fomento de la flexibilidad en el trabajo. No obstante, continúa lidiando con obstáculos estructurales, tales como una cultura de trabajo caracterizada por jornadas extendidas y una escasez de servicios públicos de atención a la infancia, lo que complica una efectiva conciliación e intensifica la carga de cuidado en las mujeres.

Por otro lado, Francia ha conseguido establecer políticas de conciliación bien equilibradas, donde sobresalen los permisos parentales remunerados y una cobertura universal para la educación infantil desde los tres años. También, dispone de programas de respaldo a las familias y estrategias de trabajo que promueven la flexibilidad en el ámbito laboral. Sin embargo, todavía existen retos en la igualdad de género, dado que la responsabilidad compartida aún no está totalmente incorporada en la cultura laboral y social, y las mujeres siguen asumiendo una mayor cantidad de las obligaciones familiares.

Por último, en las últimas décadas, Alemania ha promovido reformas significativas, fomentando subsidios parentales y permisos más adaptables, lo que ha motivado a un incremento en la implicación de los padres en la atención a los hijos. Cabe destacar, que Alemania continúa lidiando con problemas debido a reglas culturales profundas que promueven el trabajo a tiempo parcial entre las mujeres, lo que afecta a las desigualdades salariales y restringe su avance profesional. A pesar de que la oferta de cuidado infantil ha mejorado, sigue existiendo la falta de plazas en algunas regiones, forzando a numerosas familias a buscar opciones privadas.

Además, la Directiva Europea 2019/1158 ha representado un progreso importante en la aplicación de las políticas de conciliación en la Unión Europea, definiendo requisitos mínimos para medidas de flexibilidad en el trabajo, permisos parentales y servicios de cuidado. En este contexto, ha propiciado una cierta convergencia entre los países, particularmente en la aseguración de permisos intransferibles y parcialmente remunerados, lo que ha promovido un incremento en la participación de los hombres en la atención a los hijos.

No obstante, la aplicación de la Directiva ha mostrado irregularidades. En Finlandia y Francia, sus impactos han sido restringidos debido a que estos países ya disponían de sistemas de conciliación avanzados, mientras que en España y Alemania ha representado un desafío más grande, manifestándose en demoras en la implementación y en problemas para asegurar la compensación de los permisos parentales. Por ejemplo, en España, la ausencia de pago por las dos semanas últimas del permiso parental ha originado una disputa con la Comisión Europea, que ha puesto en marcha un procedimiento de infracción contra el país.

Aunque la Directiva ha promovido progresos en la aplicación de derechos y ha disminuido ciertas desigualdades en la conciliación laboral y familiar dentro de la Unión Europea, todavía existen variaciones importantes en la duración, compensación y eficacia de dichas políticas. La total convergencia entre los países analizados continúa dependiendo no solo de las leyes europeas, sino también del compromiso político de cada gobierno, de la transformación cultural en la repartición del trabajo en el hogar y de la inversión en servicios públicos que promuevan una participación igualitaria de hombres y mujeres en el ámbito laboral y familiar.

En resumen, las políticas de conciliación en Finlandia, España, Francia y Alemania evidencian diferencias estructurales derivadas de sus modelos de bienestar, con Finlandia y Francia liderando en términos de políticas de conciliación, mientras que España y Alemania todavía se topan con obstáculos culturales y estructurales que restringen su eficacia. La Directiva Europea 2019/1158 ha promovido cierta convergencia, particularmente en los permisos parentales y el derecho a la flexibilidad en el trabajo, aunque su aplicación depende de cada país. Pese a los progresos, la completa armonización aún se basa en la inversión en servicios públicos, la transformación de los roles de género y la dedicación política para fortalecer un modelo justo de conciliación en Europa.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Melgarejo Draper, X. (2013). *Gracias, Finlandia*. Plataforma Editorial.
- Chinchilla, N., Jiménez, E., & Grau, M. (2018). *I-Will Index 2018 (IESE Women in Leadership)*. IESE Business School.
- Durán Bernardino, M., & Vida Fernández, R. (Eds.). (2022). *Teletrabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en clave de género*.
- Fernández-Crehuet Santos, J. M. (2012). *La conciliación de la vida profesional, familiar y personal: España en el contexto europeo*. Editorial Pirámide.
- Castellanos, C., & Perondi, A. C. (2018). *Diagnóstico sobre el primer ciclo de educación infantil en España (0 a 3 años)*.
- Scott, J. W. (2012). *Parité! Equidad de género y la crisis del universalismo francés*. Fondo de Cultura Económica.
- Montero, M. (2011). Políticas de conciliación entre familia y trabajo en Alemania. *Acción y políticas de apoyo a las familias: crianza, trabajo y políticas públicas*, 1, 45-60.
- Gutiérrez, A. (2017). *Responsabilidad familiar corporativa, la percepción del conflicto y la conciliación entre la vida familiar y laboral*.
- León, M., & Salido, O. (2022). *Las políticas de protección a las familias en perspectiva comparada: divergencias nacionales frente a desafíos compartidos*.
- Argüelles Blanco, A. R. (2023). Conciliación y corresponsabilidad en los cuidados: Líneas evolutivas y retos para los derechos laborales. En C. Martínez Moreno (Dir.), *El derecho del trabajo que viene. Reflexiones sobre la reforma laboral que necesitamos* (pp. 101-137). A Coruña: Colex.
- Vicente Vicente, M. J. (2021). *Las políticas de empleo y de conciliación laboral y familiar en el paradigma sueco. Cuadernos de Gobierno y Administración Pública*, 1.
- Aguilera Izquierdo, R., & Cristóbal Roncero, R. (2022). *La conciliación de la vida familiar y laboral en la Unión Europea*.
- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Sánchez-Ortiz, J. (2023). *I Can't Go to Work Tomorrow! Work-Family Policies, Well-Being and Absenteeism*.
- Esping-Andersen, G. (1994). *Los tres mundos del estado de bienestar*. Ediciones Alfons el Magnànim.

- Castellanos-Serrano, C., & Rodríguez, C. (2023). *Política laboral y de igualdad de género: permisos parentales, lactancia y bienestar infantil*. *International Review of Economic Policy: Revista Internacional de Política Económica*, 5(1), 89–116.
- Peiró, J. M. (2019). Conciliación laboral: flexibilidad horaria sin reducir la jornada.
- Hall, P. A. (2001). *El cambio institucional: reconfiguración de las relaciones laborales en Europa*.
- Micheli, B., & Smilari, A. (2024, September 16). Work–life balance: Policy developments. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*.
- Estaràs Ferragut, R. (2024). *Incumplimiento por parte de España de la Directiva sobre conciliación de la vida familiar de 2019*.
- Aguado, A., & Bloise, A. (2024). La transposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida laboral y la vida privada: Desafíos y oportunidades. *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, 28(1), 45–63.
- Hallila, A. (2024, 10 de febrero). Los finlandeses son los empleados más felices del mundo: Estas son las cinco frases que usa una CEO finlandesa para conseguirlo. *Xataka*.
- López Trujillo, N. (2021, enero 16). Permisos de maternidad y paternidad: el caso de España en comparación con otros países europeos.
- Medina, M. Á. (2025). Un tercio de los comedores escolares en España ofrecen demasiadas frituras y pocas verduras. *El País*.
- Evans, D., Jakiela, P., & Méndez Acosta, A. (2024). Los servicios de cuidado infantil son buenos para las madres y también para los niños. *Primeros Pasos*.
- Bulcourf, P. A., & Cardozo, N. D. (2008). *¿Por qué comparar políticas públicas?*
- Batista Cabanas, L. (2024, agosto 2). España fracasa en el permiso parental retribuido que sí pagan 9 países de la UE. *Artículo 14*.
- Álvarez, M. J. L. (2022). La adaptación de la directiva de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 7(2), 64-85.
- LHH. (2023). El teletrabajo y el derecho a la desconexión.
- Redacción HuffPost / EFE. (2024, 5 de diciembre). Sentencia "pionera": un juzgado reconoce a un empleado público un permiso retribuido para cuidar a su hijo.

Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2019). Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. *Diario Oficial de la Unión Europea, L 188, 79-93.*

Comisión Europea. (2020). Estrategia para la igualdad de género 2020-2025.

Comisión Europea. (2024). Permisos y trabajo flexible en la UE: ¿qué derechos tienen las personas trabajadoras?.

Eurofound. (2018). Striking a balance: Reconciling work and life in the EU. Publications Office of the European Union.

Eurofound. (2019). Parental and paternity leave – Uptake by fathers. Publications Office of the European Union.

Eurofound. (2020). Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age. Publications Office of the European Union.

Eurofound. (2023). El aumento del teletrabajo: impacto en las condiciones de trabajo y la normativa. Publications Office of the European Union.

Eurofound. (2023). Working time 2021–2022. Publications Office of the European Union.

Eurofound. (2024). La pandemia de COVID-19 y la brecha de género en el trabajo y en el hogar. Publications Office of the European Union.

TransEuroWorks. (2024). Assessing compliance: Implementation of EU's Work-life balance directive.

Eurydice. (2025). Cifras clave de la Educación y Atención a la Primera Infancia en Europa. Publications Office of the European Union.

Eramet. (2024, 1 de marzo). Índice de Igualdad Profesional 2024.

Europa Press. (2024, 26 de septiembre). Bruselas expedienta a España por no retribuir las dos últimas semanas del permiso parental. *Europa Press.*