

Conciliación familiar y rendimiento escolar: una mirada sistémica a las condiciones del mercado de trabajo

Vicent Ortiz Castelló

Universidad a Distancia de Madrid

Mariano Urraco Solanilla

Universidad a Distancia de Madrid

mariano.urraco@udima.es

Gurasoek lana eta familia bateratzeko dituzten arazoek eta Espainiako hezkuntza-sisteman dabilzan ikasleen eskola-errendimenduak zer-nolako lotura duten aztertzea: horixe da artikulu honen helburu orokorra. Jarraituriko metodologiari dagokionez, lana eta familia bateragarri egiteari buruzko bibliografia berrikusten da artikuluan, bai eta gai horrekin lotutako faktoreei eta gaiak seme-alaben emaitza akademikoetan izan ditzakeen ondorioei buruzkoa ere. Gaiari buruzko literaturaren analisiak agerian uzten du ikasleen eskola-errendimendua estu-estu loturik dagoela gurasoek lana eta familia uztartzeko duten moduarekin, eta hori, aldi berean, hainbat aldagairen baitan dagoela. Hain zuzen ere, langile-klaseko pertsonak eta familia gurasobakarretako aitek eta, bereziki, amek zailtasun handiagoak dituzte lana eta familia bateratzeko. Azkenik, zenbait neurri proposatzen dira, Estatu soziala bere osotasunean garatzeko hainbeste oztopo eragiten dituen arazo hori nola gainditu aztertzeko.

GAKO-HITZAK:

Lan-merkatua, lana eta familia bateragarri egitea, genero-desparekotasunak, eskola-errendimendua, bigarren hezkuntza.

El objetivo general de este artículo es analizar la eventual relación entre los problemas de conciliación laboral y familiar de los padres y el rendimiento escolar del alumnado en el sistema educativo español. La metodología seguida consiste en una revisión bibliográfica sobre la conciliación, sus factores y sus posibles efectos sobre los resultados académicos de los hijos. El análisis de la literatura llevado a cabo revela que el rendimiento escolar de los estudiantes es fuertemente dependiente de la conciliación laboral y familiar de los padres, y esta, a su vez, está en función de diversas variables. Concretamente, la calidad de conciliación se ve menoscabada en personas de clase trabajadora, así como en progenitores de familias monoparentales y, especialmente, en personas de género femenino. Finalmente, se proponen algunas medidas encaminadas a la superación de un problema que tantos obstáculos supone en el desarrollo de un Estado social completo.

PALABRAS CLAVE:

Mercado de trabajo, conciliación, desigualdad de género, rendimiento escolar, educación secundaria.

1. Introducción

En las últimas décadas, después de la falta de prodigalidad en términos de legislación educativa integral en el caso español entre la Ley Moyano de 1857 y la Ley General de Educación de 1970, existe una tendencia creciente en los sucesivos Gobiernos estatales a tratar de achacar los problemas de rendimiento escolar de los jóvenes¹ a meros aspectos legislativos. Por ello, a menudo un cambio de Gobierno ha supuesto (y sigue suponiendo) la creación de una nueva ley general educativa que habría de venir a resolver los problemas de la anterior. Así, en palabras de Espigado y Cabrera (2016: 7), el período entre 1980 y 2013 supuso “el mayor acopio de legislación educativa de la historia de España”. Sin embargo, y a pesar de las diferentes leyes de educación que se han ido promulgando, la realidad es que los estudiantes españoles de Educación Secundaria Obligatoria siguen obteniendo resultados manifiestamente mejorables en evaluaciones externas (con PISA como prueba paradigmática a escala europea). Más allá de las objeciones que se pueden plantear a la adopción de este tipo de pruebas como estándar único de evaluación de la calidad educativa (y como brújula de todas las decisiones políticas en la materia), objeciones que se basan en una crítica de la visión netamente productivista del rendimiento escolar de los alumnos que se constata en estas pruebas —como se plantea, por ejemplo, en el trabajo de Sanz Ponce, Serrano Sarmiento y González Bertolín (2020)—, lo cierto es que los resultados de los estudiantes españoles en estas evaluaciones han sido discretos y, en todo caso, inferiores a la media de la OCDE en las competencias lingüística y matemática (Vaquero, 2017).

Esto debería hacer reflexionar a los expertos competentes en materia de educación, ya que la realidad ha llevado a comprobar que los diferentes cambios, en principio orientados al incremento de la calidad educativa y a la excelencia, no han supuesto mejoras palpables en el rendimiento escolar de nuestros estudiantes. En resumidas cuentas, el sistema educativo no puede ser, por sí mismo, la solución a todos los problemas, del mismo modo que tampoco es el origen de estos: deben existir otros elementos de fondo que interfieren notablemente en el desempeño escolar. Entre ellos, se pueden citar algunos bien conocidos, como el nivel educativo de

los progenitores o el nivel socioeconómico (Mella y Ortiz, 1999; Martínez-Otero, 2009; Fernández Enguita, Mena y Rivière, 2010; Carillo *et al.*, 2017), pero también otros, como el nivel intelectual, la motivación, las aptitudes, los intereses, los hábitos de estudio, la autoestima o la relación profesor-alumno (Lozano Díaz, 2003; Lamas, 2015; Sarceda-Gorgoso, Santos-González y Sanjuán, 2017).

No obstante, existen algunos factores más que, aunque de forma latente, pueden llegar a condicionar fuertemente el desempeño escolar de los niños y jóvenes. En particular, este artículo toma como objetivo principal verificar la posible influencia perniciosa que puede tener la falta de calidad de la conciliación laboral y familiar de los padres en el rendimiento escolar de sus hijos. El hecho de tratar de atajar este ascendiente pasa necesariamente por modificar las condiciones laborales generales de un país, cambio mucho más costoso y profundo que la mera creación de una ley educativa. En este sentido, dan buena cuenta de las dificultades de dichas transformaciones las tensiones presentes en las reivindicaciones históricas para conseguir la jornada laboral de 40 horas, o algunas más recientes, como las iniciativas encaminadas a la consecución de la jornada laboral de cuatro días semanales.

La pertinencia de llevar a cabo un ejercicio de revisión en torno a estas cuestiones se puede fundamentar en la importancia de descubrir en qué medida la falta o la insuficiencia de una conciliación laboral y familiar contribuye a los problemas de rendimiento escolar de los jóvenes, ya que ello constituye el primer paso para proponer cambios que mitiguen esa influencia. Mediante esta mejora, y como efecto subsiguiente, según diferentes estudios —véase, por ejemplo, Hanushek y Woessmann (2010)—, la obtención de mejoras en los resultados de los estudiantes de un Estado tiene una correlación directa con el desarrollo del PIB, por lo que cualquier acción orientada a la mejora del rendimiento académico de sus estudiantes podría conllevar, en principio, una repercusión positiva para dicho Estado.

Nuestro análisis trata, pues, de estudiar y, en su caso, de desenmascarar una de las causas de los problemas de rendimiento escolar, con el objetivo de modificar el foco de atención, situado actualmente sobre el docente, los estudiantes y sus familias o la legislación educativa, trasladándolo hacia elementos más sistémicos, relacionados con aspectos tan cruciales en una sociedad como la conciliación laboral y familiar, fuertemente dependiente de la organización del trabajo, de los derechos laborales y, en general, de las condiciones del mercado de trabajo (Gálvez Mozo y Tirado Serrano, 2013).

Por tanto, y como se ha dicho, en este trabajo de revisión nos proponemos analizar la influencia que sobre el rendimiento escolar ejercen los problemas de conciliación laboral y familiar de los padres, problemas debidos a los profundos cambios que

¹ Con el objetivo de evitar desdoblamientos y redundancias, y en pro del principio de economía lingüística, en la redacción de este artículo, y de acuerdo con la Real Academia Española, sin pérdida de generalidad, se ha optado por utilizar el masculino como género no marcado, por lo que el uso de este género gramatical hace referencia a individuos de ambos sexos. Por tanto, se han obviado algunos desdoblamientos como “los/las padres/madres”, “los/as niños/as” o “los/las trabajadores/as”, y se han expresado en términos de “los padres”, “los niños” o “los trabajadores”, haciendo referencia genérica a personas de ambos sexos. En cambio, durante todo el texto, y especialmente en el apartado donde se analiza la diferencia entre géneros respecto de los problemas de conciliación, el femenino gramatical se ha de interpretar como género marcado, por lo que se refiere exclusivamente a las personas de género femenino.

ha sufrido el mercado de trabajo en las últimas décadas, no solo en el Estado español, sino a escala mundial y como consecuencia de los procesos de globalización². Además de estudiar la influencia de dicho factor y sus efectos, se establecerán las diferencias de conciliación que puede haber en función de criterios específicos, como por ejemplo, el tipo de familia (tradicional, monoparental, reconstituida) o el género de los progenitores, ya que, aunque el acceso de las mujeres al mundo laboral ha supuesto un cambio social notable, “la progresiva equiparación de mujeres y hombres en el mercado laboral [...] no se corresponde con una similar presencia de los hombres en el ámbito doméstico y de cuidado” (Alcañiz, 2015: 33).

El propósito último que nos fijamos es el de proponer actuaciones conducentes a la mejora de la situación de partida en términos de conciliación laboral y familiar, entendiendo que todo ello puede mejorar el desempeño académico de los estudiantes del sistema educativo español y, por ende, aumentar sus posibilidades de acceso a mejores posiciones en el mercado laboral futuro, con los efectos beneficiosos que de todo ello se derivarían para el conjunto de la sociedad.

A tal fin, el presente artículo se estructura del siguiente modo. Una vez sentadas en este apartado introductorio las bases del estudio y definidos los propósitos de dicho ejercicio de revisión bibliográfica, se plantearán en el siguiente punto las cuestiones metodológicas que han sido objeto de reflexión, para, a continuación, desarrollar los hallazgos del análisis de la literatura llevado a cabo sobre la materia. Así, se analizarán los cambios acontecidos en el mercado de trabajo español (y global) en las últimas décadas, se establecerán las relaciones entre trabajo y conciliación en función de múltiples parámetros, se evaluará la influencia que este factor puede desempeñar en el rendimiento escolar de los hijos y se darán una serie de propuestas para que la sociedad afronte este problema. Finalmente, y a modo de conclusión, en este texto se proponen algunas acciones orientadas a contribuir a aminorar los posibles problemas de rendimiento debidos a la falta de conciliación laboral y familiar. Tomar algunas de estas medidas requiere voluntad política, negociación y consenso entre importantes instituciones sociales y laborales (Gobierno, patronal, sindicatos y asociaciones), al tiempo que demanda una altura de miras y la superación, en el mundo empresarial, del paradigma tradicional del presencialismo laboral como sinónimo inequívoco de productividad (De Antonio, 2011). Asimismo, todas estas eventuales propuestas de solución deben entenderse en el marco general de desarrollo del sistema neoliberal en la actualidad, pues no puede abordarse el asunto que aquí se trabaja como un fenómeno aislado, sino como un elemento más, inextricablemente unido a la red

de vínculos que se establece en las sociedades contemporáneas entre sistema educativo, familia y mercado de trabajo.

2. Método

La metodología utilizada para el desarrollo de nuestra argumentación es una revisión bibliográfica. En particular, se analizarán principalmente publicaciones sobre los cambios en el mercado de trabajo, los problemas de conciliación laboral y familiar de los trabajadores, la influencia de los diferentes tipos de familia y de la variable género en la conciliación, y los factores que influyen en el rendimiento escolar de los estudiantes del sistema educativo español. Como corresponde a un trabajo de revisión de estas características, la búsqueda de referencias bibliográficas parte de la consideración de una serie de criterios iniciales, a saber: temporal, geográfico, de fuentes y terminológico.

En lo relativo a la primera cuestión, el límite inferior del horizonte temporal de interés se fija en la década de 1970 por una razón doble. En primer lugar, porque, como se ha visto en el apartado introductorio, la legislación educativa española empieza a desarrollarse con fuerza a partir del año 1970, después de muchísimos años sin producción legislativa al respecto, con la entrada en vigor de la Ley General de Educación en el tardofranquismo, por lo que se constata una preocupación creciente por los resultados del sistema educativo en el Estado español. En segundo lugar, porque estas últimas décadas han sido tiempo de enormes cambios en las condiciones del mercado de trabajo, debidas a la internacionalización y la globalización, especialmente a partir de la Transición. El límite superior de dicho horizonte temporal se extiende hasta el presente, puesto que nos interesa conocer los últimos resultados e indicadores para vislumbrar con mayor exactitud las tendencias de futuro de las variables y efectos analizados.

En lo que respecta al ámbito geográfico, este trabajo toma como referencia principal de análisis el Estado español, aunque se tendrán en consideración otros estudios de prestigio a escala mundial en función de los elementos de búsqueda particulares. Según el caso, nos puede interesar más tener un alcance mundial (relacionado con las tendencias generales del mercado de trabajo), europeo (por ejemplo, para legislación europea en materia de estándares educativos o laborales) o nacional (también útil para el estudio de la legislación educativa o laboral).

En lo que hace a las bases de datos empleadas en el proceso de búsqueda bibliográfica, se han manejado, principalmente, Google Académico, Dialnet y Teseo, por cuanto engloban buena parte de la producción académica generada en España durante las últimas décadas. A partir de un riguroso proceso de búsqueda en estas bases de datos, se alcanzarán las referencias objeto de revisión en este estudio. Ello no

² Sobre estas cuestiones de evolución histórica, véase la revisión de Urraco (2021).

es óbice para completar dichas fuentes principales con otras secundarias si su vigencia, pertinencia e interés así lo justifican, como es el caso de algún libro electrónico sobre la materia o alguna noticia que sirva para verificar la situación actual de algunos parámetros sociales o económicos, especialmente en lo referente a la pandemia de la covid-19, en la que todavía estamos inmersos.

Finalmente, en lo relativo a las nociones y conceptos específicos introducidos en los distintos motores de búsqueda, de acuerdo con un plan predeterminado, se han manejado expresiones que obedecen estrechamente a los interrogantes planteados en términos de objetivos al comienzo de este trabajo. Así, “problemas de conciliación”, “conciliación familiar y laboral”, “globalización y cambios en el mercado de trabajo”, “precarización y conciliación”, “conciliación y género”, “conciliación y tipología familiar”, “conciliación y rendimiento escolar” o “factores del rendimiento escolar” fueron algunos de los términos empleados en la búsqueda llevada a cabo, tratando de dar respuesta a las preguntas que asientan los ejes del presente artículo.

3. Desarrollo y discusión

3.1. Trabajo y conciliación

El logro de un determinado nivel de conciliación familiar y laboral es una de las preocupaciones principales de los trabajadores del siglo XXI, especialmente de las mujeres trabajadoras. Este es uno de los factores que condiciona su calidad de vida, así como la posibilidad de llegar, como sociedad, a un nivel de igualdad de género real (Manubens, 2020). Las dificultades principales que encuentran los trabajadores para conciliar vienen, en primer lugar, de las enfermedades de los hijos, pero, a continuación, de la falta de coordinación entre los horarios laborales y escolares (Cardús, Pérez Sánchez y Morral, 2003; Obiol, 2012; Gálvez Mozo y Tirado Serrano, 2013).

En este subapartado, se analizará la relación que se establece entre los conceptos de “trabajo” y “conciliación”. Para ello, se analizarán las particularidades del trabajo en el mundo globalizado y, a continuación, se estudiarán específicamente las relaciones que se establecen entre conciliación y variables de interés para nuestra revisión, como la clase social, el género o la tipología familiar.

3.1.1. Los cambios en el mercado de trabajo: globalización y precarización

Como es ampliamente conocido, el mundo contemporáneo ha ido ahondando un proceso de globalización, que consiste fundamentalmente en una evolución del sistema capitalista basada en la eliminación de barreras y frenos al comercio y en la liberalización económica, de manera que la

relación comercial entre los distintos países se ve favorecida y las fronteras espaciales y temporales, otrora insalvables, quedan ahora superadas por la nueva estructuración del orden mundial y por las posibilidades que brinda el propio desarrollo tecnológico de esta era (Useche y Queipo, 2002; Alonso, 2004; Cohen, 2007; Harvey, 2007). Este fenómeno tiene diferentes vertientes, como la económica, la social o la cultural, aunque lo cierto es que existe una fuerte interdependencia entre ellas, siendo preeminente el eje económico, que es el que viene a imponerse sobre los demás (Lisón Arcal, 2003; Coppelli, 2018).

Esta dinámica de globalización se trata de un proceso paulatino que no comienza en nuestro tiempo, sino que se remonta siglos atrás, bajo la forma de proceso de mundialización de la economía, pero que en las últimas décadas ha sufrido una aceleración nunca vista: la inmediatez que proporcionan las tecnologías de la información y la comunicación ha generado un espacio mundial único, en el cual los procesos económicos tienen lugar con extraordinaria rapidez —no en vano, Luttwak (2000) habla de “turbocapitalismo”—. No obstante, esta aceleración no ha sido en pro de una mayor igualdad en cuanto a las condiciones económicas de los países, ya que las diferencias entre dichas condiciones se han incrementado y se ha producido, asimismo, una creciente brecha en el interior de las distintas sociedades nacionales (Gorz, 1995; Sennett, 2006; Gentile, Sanmartín y Hernández, 2014; Coppelli, 2018).

Esta progresión ha llevado, en multitud de ocasiones, como bien ha documentado la sociología en los últimos años (Santos Ortega, 2012; Alonso, 2013; Ortiz García, 2013; Urraco, 2021), a estrategias empresariales orientadas a la desregulación del trabajo y, con ello, a un menoscabo de las condiciones y relaciones laborales, pudiéndose citar algunas tendencias en ese sentido, como la reducción de los salarios y la llamada “flexibilidad laboral”, debidas a la feroz competencia entre empresas y a la desregularización de los horarios comerciales, que lleva a trabajar más horas, muchas veces fuera del horario laboral, incluso durante el fin de semana (Segado y López Peláez, 2007; Leivar, 2017). Los trabajos son ahora, en general, más exigentes mental y emocionalmente, con menor estabilidad del puesto, a consecuencia del fenómeno de la rotación, y con un incremento en las dificultades de conciliación entre los ámbitos laboral y familiar (Alonso, 2007; Crespo, Revilla y Serrano, 2009). Estos factores provocan todo tipo de riesgos psicosociales, entre los cuales cabe destacar el estrés, la ansiedad o la depresión (Pinilla, 2002; Askenazy, 2004; López Calle y Castillo, 2004; Hurtado de Mendoza, 2013). Como dice Cohen (2001: 58), “en el mundo de hoy, ya no se averían las máquinas, se averían los propios hombres”. Los cambios en el mercado de trabajo de las últimas décadas no se han adecuados a los nuevos modelos familiares o a las responsabilidades de cuidados, sino que, más bien, han ido en su detrimento (Nuño, 2009).

El término que engloba esta pérdida de valor del conjunto de condiciones del trabajo no es otro que “precariedad laboral”, y a esta se llega normalmente mediante un proceso de precarización, especialmente típico en épocas de crisis económica, que tiene, además de este último, otros factores causantes, como el vertiginoso desarrollo tecnológico, la incertidumbre en la demanda, la diversificación de los mercados, la flexibilización en el sistema de producción o el crecimiento de la población mundial (Santos, Montalbá y Moldes, 2004; Laparra, 2006; Miguélez y Prieto, 2009). Por simplificar, hablar de precarización social implica referirnos a “la mercantilización neoliberal del trabajo que, al suprimir las seguridades, [...] divide al colectivo obrero y debilita a las instituciones sociales de protección” (Valero, 2015: 215).

En efecto, la tendencia a la desregulación pasa también por individualizar las relaciones laborales, de forma que se establezca una relación única, ficticiamente horizontal en la negociación, entre empresa y trabajador, lo cual mina el poder de los asalariados y sus posibilidades de negociación colectiva y sindical de las condiciones de trabajo. Como resultado, la empresa suele reducir los costes de personal y los derechos laborales, con lo que se tiende a contratos flexibles y de remuneración baja (Santos Ortega, 2008 y 2012; Alonso y Fernández Rodríguez, 2012; Ortiz García, 2013; Standing, 2013).

Esta tendencia, que empezó en algunos trabajos de bajo valor añadido del sector servicios, como la seguridad, la limpieza o el *catering*, se fue extendiendo en los años noventa hacia otros mercados tan dispares como el transporte, la producción industrial o la informática (Barattini, 2009), y terminó por generar la emergencia de un “proletariado de los servicios” —Santos Ortega (2008 y 2012), a partir de Sassen (1998)— o un “lumpenproletariado” (Standing, 2000), sometido a malas condiciones de trabajo, que devienen posiciones de vulnerabilidad en la estructura social. El economista británico Guy Standing (2013) ha llegado a proponer una subclase social dentro de la clase trabajadora, llamada “preariado”, con características propias, dentro de un contexto general de difuminación de las fronteras de clase tradicionales y de los antaño nítidos marcadores de pertenencia colectiva.

Algunas de las particularidades que este autor señala en la caracterización del precariado están relacionadas con problemas de salud mental y emocional o de ajuste de la vida familiar, con el desgaste personal a causa del aumento en la cantidad e intensidad de las gestiones y trámites en instituciones de prestaciones sociales, o con la falta de autonomía en la gestión del tiempo a causa de los requerimientos laborales, que incluyen grandes demandas de atención a los trabajadores. En la misma línea, siempre cercana a la noción de “vulnerabilidad” planteada por Castel (1991 y 1997), iría el trabajo de la periodista norteamericana

Barbara Ehrenreich (2003), ciertamente premonitorio sobre las derivas actuales del sistema capitalista globalizado —en el mismo sentido, véase, asimismo, Lichtenstein (2007)—. Aún más, y de forma especialmente notable en los últimos años, se destaca el peligro que, para la convivencia y el bienestar social, supone la polarización política hacia posiciones populistas o de extrema derecha que esta subclase puede experimentar en numerosos países (Díaz Salazar, 2003; Gaggi y Narduzzi, 2006). No es casual que el subtítulo de la obra de Standing (sorprendentemente obviado en la traducción al castellano de dicho libro) aluda a una nueva y emergente *dangerous class* (clase peligrosa), imprevisible en su desarrollo futuro.

En resumen, la seguridad laboral, en referencia a cambios en el puesto de trabajo, condiciones salariales y representación sindical, entre otros elementos, ha dado paso en las últimas décadas a una deriva marcada por la temporalidad y, en general, por la debilidad frente a lo que la teoría marxista denomina “propiedad de los medios de producción”, hecho que provoca una creciente incertidumbre y una serie de efectos perniciosos que se derivan de todo ello, como son la imposibilidad de planificación vital y laboral a medio-largo plazo (Santamaría López, 2010 y 2012; Urraco, 2021) o el incremento de afecciones como síntoma de ansiedad o alienación (Segado y López Peláez, 2007; López Peláez y Segado, 2009).

3.1.2. ¿La conciliación entiende de clase social?

Como se ha visto, los cambios en la economía y, por ende, en el mercado de trabajo traen aparejada la pérdida de derechos laborales, entre los cuales toman especial relevancia los relacionados con la remuneración salarial, el tiempo de trabajo, las vacaciones o, más recientemente, la posibilidad de teletrabajar. Cuando se tiene una situación de precariedad laboral, las pobres condiciones de la mayoría de estos elementos influyen negativamente en la posibilidad de conciliar la vida familiar y laboral, ya que esquilman dos recursos fundamentales del trabajador: su tiempo y su dinero.

Por tanto, se puede observar una relación muy evidente entre las condiciones del trabajo y las dificultades de conciliación y, por esta razón, la clase social es un factor clave en la conciliación familiar y laboral, ya que las condiciones de un puesto de trabajo son generalmente muy diferentes en función de la clase social a la que se pertenece. Además, y de forma especialmente preocupante, en las últimas décadas se evidencia una ruptura del sistema de movilidad social ascendente que tradicionalmente había servido para generar aspiraciones de mejora de las condiciones de vida de los trabajadores (Escribá, 2006; Bernardi, 2007; Muñoz Rodríguez y Urraco, 2018). Existen incluso ciertos estudios que apuntan a una dependencia entre los problemas de salud y la falta de conciliación, especialmente en

mujeres, de manera que la capacidad económica es clave en las posibilidades de contratación de recursos humanos para la atención de las tareas domésticas o de cuidados (Hurtado de Mendoza, 2013).

En consecuencia, e hilando con lo que se ha dicho en el subapartado anterior, el precariado, considerado como la parte de la clase obrera más afectada por los procesos de flexibilización y desregulación, puede considerarse, asimismo, la subclase social que adolece de más problemas de conciliación debidos a la pérdida de derechos laborales en el contexto de una creciente explotación en el trabajo. No obstante, y al contrario que antes, lo cierto es que, cada vez más, el polo atractor que ejerce esta pseudoclase social, de nombre de reciente creación, pero de existencia ya prolongada, acaba empujando a las clases medias hacia abajo mediante procesos de precarización de las condiciones laborales, especialmente en lo que respecta a tiempo y salario (Castel, 1997; Boltanski y Chiapello, 2002; López Calle y Castillo, 2004). En ese sentido, es especialmente destacable la aparición y proliferación de la figura de los trabajadores pobres (*working poor*), que, pese a emplear su tiempo en una ocupación laboral, no llegan a conseguir ingresos suficientes para desarrollar una vida acorde a los estándares establecidos en su sociedad (Zubero, 2002; López Peláez, 2005; Zalakaín, 2006; Aragón *et al.*, 2012).

Así, lo cierto es que la conciliación de la vida familiar y laboral se ve especialmente afectada cuando se pasa de un escenario global a uno de clase trabajadora: en España, mientras que el porcentaje de personas que se declaran incapaces de dedicar el tiempo necesario a sus hijos se sitúa alrededor del 10 % para la población en general, esta proporción crece notablemente, hasta el 25 %, para personas trabajadoras (Giamello y De Castro, 2018).

Esta erosión en los derechos y, por ende, en el bienestar de una parte cada vez mayor de la población parece que se asienta en la sociedad, a pesar de la supuesta buena marcha de la recuperación económica durante los últimos años previos a la crisis sanitaria debida al SARS-CoV-2. Ni que decir tiene que esta realidad ha empeorado de forma muy considerable debido a la pandemia en la que todavía nos encontramos (Cabrera, 2020; Bayona, 2021).

3.1.3. ¿La conciliación entiende de género?

Si se analiza el asunto en clave femenina, se observa el paso de una concepción meramente basada en el empleo y la jornada laboral a otra en la que entran en juego algunos aspectos adicionales. En efecto, y como dice Torns (2005: 17), “si se cuenta el volumen de carga total de trabajo, la jornada laboral femenina se hace interminable”, ya que a la jornada laboral fuera de casa se suelen sumar una serie de tareas

de cuidados y de limpieza en casa que tienden a ser sistemáticamente invisibilizadas en la sociedad, dado que no se consideran trabajo³. De este modo, y como dato relevante, las mujeres destinan más tiempo que los hombres a este tipo de tareas, con independencia de su estado civil, si bien son las casadas las que más tiempo dedican al trabajo doméstico (Martínez Conde, 2015). Así, el trabajo complica la atención familiar, pero el vector causal también opera en sentido contrario. Como dice Papí (2008: 92), “la familia puede ser [...] dos cosas a la vez: obstáculo y soporte”.

Esta sobrecarga de trabajo históricamente ha recaído sobre el género femenino (Ochoa, 2020), y lo sigue haciendo, incluso después del paso progresivo del modelo tradicional de *male breadwinner* (el hombre trabaja y la mujer se encarga de los cuidados) al de *dual earner* (ambos asalariados). Por tanto, no debe extrañar que las mujeres tengan dificultades notables a la hora de avanzar en su carrera laboral y acceder a puestos de responsabilidad con mayores emolumentos o, simplemente, a la hora de compatibilizar un puesto de trabajo a jornada completa con las numerosas obligaciones a las que siguen teniendo que hacer frente en casa. De hecho, existe una correlación muy nítida e inversa entre intensidad de los cuidados y satisfacción con su conciliación laboral y familiar (Pellejà, 2016).

En la línea de lo que se ha visto, las mujeres tienden a prevalecer entre los trabajos a tiempo parcial, con horarios irregulares, turnos de noche o de fin de semana, propios del sector servicios (Torns, 2000; Comisión de Expertos para el Diálogo Social, 2005; Toharia, 2005; Carrasquer y Torns, 2007). Debido a la preponderancia del modelo tradicional que todavía perdura en muchos países industrializados, este tipo de jornada más corta es la única opción que tienen las mujeres para compaginar trabajo remunerado y responsabilidades familiares, de modo que se refuerza la asunción de las mujeres como principales encargadas de los cuidados y del trabajo doméstico (Sirvent, 2006). Se crea, por tanto, una dualidad de presencias en el mercado de trabajo: a jornada completa, dominada por hombres, y a jornada parcial, en la que predominan las mujeres (Comisión de Expertos para el Diálogo Social, 2005; Zubero, 2007; Álvarez Aledo, Davia y Legazpe, 2013). Se trata de un sistema con “pequeñas facilidades para que las mujeres puedan compatibilizar la dedicación familiar con el trabajo retribuido” (Ochoa, 2020: 167), pero sin forzar a los hombres a que compartan las labores de cuidados y el resto de imprescindibles tareas domésticas.

En consecuencia, se puede observar que la conciliación de la vida familiar y laboral entiende, y mucho, de género, siendo este balance especialmente desfavorable para las personas

³ Sobre la definición de “trabajo” y la recurrente invisibilización del trabajo femenino, véase, por ejemplo, Santamaría (2002) o Alonso y Torres Salmerón (2003).

de género femenino. Como dice Torns (2005: 17), “la mayoría de aproximaciones [al concepto de conciliación] comparten la idea de que conciliación es sinónimo de problemática femenina”. Por su parte, Papí (2008: 103) destaca que “la conciliación es un concepto político [...] que, ante todo (pero no exclusivamente), es de género”. Por lo tanto, la variable de género debe incorporarse al análisis de la precariedad, ya que hay una gran presencia femenina en las capas más vulnerables de la población, a causa de las particularidades de las tareas que ellas suelen desempeñar en mayor proporción, muchas veces vinculadas con la economía informal y los sectores más tendentes a la erosión de derechos laborales (Finkel, 1994; Santos Ortega, Montalbá y Moldes, 2004). A tenor de ello, no es de extrañar la cantidad de permisos, excedencias, reducciones de jornada, años sabáticos e incluso abandonos del lugar de trabajo que se producen por parte de mujeres que sacrifican su carrera laboral en pos de una estabilidad familiar, mientras confían el sustento económico principal, en parejas heterosexuales, al varón (Urraco, 2017).

Sin embargo, como se ha visto más arriba, parece que la tendencia social actual es de superación paulatina de las familias basadas en la especialización de los roles de género y la tendencia al modelo de familia de doble ingreso (Stinus, 2015), aunque muchas veces sin relación con el objetivo de la igualdad, sino que se trata, más bien, de una movilización obligada por la degradación de las condiciones salariales del empleo antes considerado principal. Según Reche (2016), queda patente que las brechas de género en el mundo laboral siguen presentes en España, como consecuencia de la todavía existente división sexual del trabajo, que se ha venido regenerando para asegurar un pernicioso estado de las cosas para la mujer. A pesar de los avances y conquistas de los últimos siglos, parece que “el espacio público sigue organizándose como si una mano invisible resolviera gratuitamente la gestión social del cuidado”, siendo esta mano “fundamentalmente femenina” (Nuño, 2009: 333).

En ese sentido, Gómez Galdón (2015) explica la distinción que Encarnación Fernández hace entre “medidas diferenciadoras a favor de las mujeres” (que considera plenamente constitucionales y encaminadas a eliminar la discriminación) y “medidas protectoras” (las cuales entiende como discriminatorias e inconstitucionales, porque consolidan la posición de inferioridad social de la mujer). Por su parte, Reche (2016: 796-797) habla de “una sucesión irregular de continuos avances y retrocesos” en el ámbito europeo, con una preeminencia de la llamada *soft law*, sin haber llegado a atacar la raíz del problema: la discriminación estructural de género. En esta misma línea, Stinus (2015) detecta dos marcos de políticas de conciliación: uno basado en la igualdad real entre hombres y mujeres en los ámbitos laboral y doméstico, y otro relacionado con la eficiencia económica y el mantenimiento demográfico. Sea

como fuere, una de las principales formas de lograr el principio de igualdad social ha de ser la promoción de la conciliación (Papí, 2008), aunque un número creciente de autoras proponen el cambio de paradigma en el sentido de que las mujeres puedan compaginar ambas tareas, pero con tendencia hacia una situación de corresponsabilidad (Ochoa, 2020).

En cualquier caso, las políticas que pueden ser realmente eficaces son aquellas que de forma permanente no tomen como factor relevante la distinción sexual, en la línea de las políticas que dirimen tanto la articulación de los horarios como todo lo relativo a la presencialidad en el puesto de trabajo (Reche, 2016). Esto es especialmente patente en España, ya que se trata de uno de los países en los que más horas se permanece en el lugar de trabajo, por más que ello no implique necesariamente altos valores de productividad (De Antonio, 2011; López Puig *et al.*, 2015).

3.1.4. ¿La conciliación entiende de tipología familiar?

Son muchos los estudios, como hemos comentado, que consideran que las variables de clase o género están correlacionadas con la calidad del trabajo y, por tanto, con la conciliación de la vida familiar y laboral. No obstante, un aspecto algo menos considerado en estos análisis es la tipología familiar. Por ejemplo, ¿son más o menos capaces las familias monoparentales de conciliar? ¿Y en el caso de miembros del colectivo LGTBI? ¿Y en padres separados o divorciados?

En lo que respecta a las familias monoparentales, la mayoría de análisis coinciden en señalar que el problema principal es de base económica, ya que se cuenta con un único salario para hacer frente a los gastos familiares, aunque también existe el problema de la falta de tiempo, pues no hay nadie más a quien confiar las tareas cotidianas de gestión del hogar y los hijos. Los bajos recursos económicos, muchas veces asociados a esta condición de monoparentalidad que implica una única fuente de ingresos, tienen evidentes efectos negativos, como la imposibilidad de afrontar gastos adicionales tales como el pago de actividades extraescolares o de determinados servicios de apoyo al estudio para los hijos (Arroyo Morcillo, 2002; Prados, 2010; Obiol, 2012; Oliva Sánchez-Chiquito y Urraco, 2021).

Además, la mayoría de familias de este tipo están encabezadas por mujeres. De hecho, un buen número de autores hablan de “familias monomarentales”, como hacen Giamello y De Castro (2017), quienes, en su estudio subsiguiente (2018), recalcan que nueve de cada diez familias monoparentales tienen mujeres al frente, con lo que la precariedad en el trabajo y la inestabilidad económica son dos problemas de base para dichas familias. Según estos autores (Giamello y De Castro, 2018), más de la mitad de los hogares a cargo de una mujer están en riesgo de pobreza. En consecuencia, la conciliación de la vida laboral

y familiar es mucho más complicada en este caso, y a menudo se dan situaciones que constituyen obstáculos insalvables en la promoción profesional de la trabajadora que es cabeza de familia (Arroyo Morcillo, 2002), por cuanto la prioridad es solventar problemas económicos (evitar la simple y descarnada “pobreza”), algo que se consigue únicamente a costa de un trabajo extensivo (largas jornadas con horas extra en horarios intempestivos), por lo que, en tales circunstancias, no se dispone de tiempo para dedicar a los hijos.

En ocasiones, se acaba tendiendo a una solución de compromiso para equilibrar estos dos aspectos contrapuestos relativos a tiempo familiar y tiempo laboral, aunque no siempre es posible. Como prueba de ello, las familias que más usan el servicio de guardería son las monoparentales (Stinus, 2015). Sin embargo, y de forma sorprendente, solo un porcentaje muy reducido de las madres trabajadoras ven este tipo de servicio como un adecuado recurso facilitador de la conciliación, por lo que esta tampoco parece ser la solución definitiva. Además, se observa que cuanto peor es la situación socioeconómica, mayor carga de responsabilidad y de tareas recae sobre los abuelos y se llega incluso a hablar del “síndrome de la abuela esclava” (López Puig *et al.*, 2015), especialmente en estas familias en las que un único progenitor ha de hacerse cargo de la crianza y el mantenimiento material de los hijos.

Finalmente, muchas madres de familias monoparentales señalan como uno de los mayores problemas la toma de decisiones en solitario en lo que respecta a la educación de los descendientes, sobre todo al principio de la condición de monoparentalidad (Arroyo Morcillo, 2002). La mayoría de testimonios apuntan a la soledad ante la responsabilidad como factor que les causa inseguridad, culpabilidad y presión.

En cuanto a las personas LGTBI, en primer lugar es conveniente poner de relieve que estos trabajadores suelen escoger entre las tácticas de exposición u ocultación de su condición sexual en el puesto de trabajo en función de si perciben el entorno como seguro u hostil, respectivamente. De encontrarse en este último caso, se encuentran con barreras para acceder a servicios de conciliación familiar provistos por la empresa, por más que la legislación vigente les ampara en igualdad de condiciones, sin que pudiera producirse una efectiva discriminación por la condición sexual de la persona trabajadora (Díaz Lafuente, 2019; Pérez-Villegas, 2020).

Finalmente, respecto a la situación en familias con padres separados o divorciados, se puede apreciar que, en la mayoría de ocasiones, los hijos menores de edad son custodiados por la madre, de manera que nos encontramos ante hogares monoparentales con problemas de carácter económico y laboral ya tratados, debido al conjunto de perjuicios sociales con los que las mujeres que ostentan el cargo de cabeza de familia parten en su camino hacia la

igualdad (Obiol, 2012; Martínez Conde, 2015; Oliva Sánchez-Chiquito y Urraco, 2021).

3.2. Influencia de los problemas de conciliación sobre el rendimiento escolar de los hijos

Hasta el momento, se han visto los factores que pueden tener más o menos influencia sobre la calidad de la conciliación de la vida familiar y laboral, pero ¿qué efecto tiene esta mejor o peor compaginación de ambas vertientes vitales sobre el rendimiento escolar de los hijos a cargo? A la luz de diferentes investigaciones, parece existir un peso significativo de los factores extraescolares en dicho rendimiento (Alonso Carmona, 2014 y 2019). En este apartado trataremos de dilucidar esta cuestión tan relevante para el desarrollo personal y el futuro laboral de los estudiantes.

A decir de Sandra Obiol (2012), la gestión de los tiempos familiares y laborales sería una de las cuestiones fundamentales que debería atenderse en nuestra sociedad y resultaría perentorio compatibilizar las demandas de ambas esferas, empezando por la simple cuadratura de los horarios. En ese mismo sentido, Ochoa (2020) afirma que existe la necesidad de coordinar los horarios laborales con los escolares de los hijos. Tradicionalmente, el ajuste desarrollado por las familias implicaba la colaboración de otros miembros de la unidad familiar y, cuando esto no era posible, se venía a resolver la situación reduciendo la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, por cuanto el padre de familia contaba con una especie de licencia tácita para delegar estas cuestiones, de manera que su ausencia en actividades de cuidado nunca se había considerado un problema, sino que hasta el momento se había visto como una situación normal, con un amplio consenso social: estos sujetos masculinos nunca habían sufrido la presión de conciliar su vida familiar y laboral (Torns, 2005), lo cual refuerza el análisis llevado a cabo en el subapartado que trata sobre conciliación y género.

En algunos trabajos, y de forma más clara, se evidencia que la mala conciliación de la vida familiar y laboral tiene una consecuencia negativa patente sobre el rendimiento escolar de los menores a cargo, ya que, a causa de ello, “falta [...] tiempo para estar con los hijos y ejercer un mayor seguimiento de sus inquietudes y estudios” (Arroyo Morcillo, 2002: 146). Como dice el informe de Educo sobre los “niños de la llave” (Giamello y De Castro, 2017: 5), “no hay tiempo para querer, para cuidar, para estar, para ocuparse de ella o él”. Los padres acaban dejando a los hijos en un progresivo abandono emocional (Giamello y De Castro, 2018). No está nada claro que una persona de edad escolar esté capacitada para permanecer sola durante el periodo temporal que hay entre el fin de su jornada escolar y el de la jornada laboral de los padres, por lo que, si no hay suficiente capacidad económica familiar para pagar a una persona que

pueda hacerse cargo de ellos, el riesgo de que uno de los progenitores deje el trabajo tiende a crecer (Sirvent, 2006).

Por su parte, el estudio experimental de López Puig *et al.* (2015) analiza la cuestión en profundidad, y las autoras encuentran que una mala conciliación laboral perjudica el rendimiento de los hijos, especialmente en los varones, debido a la pesada carga de trabajo del ámbito laboral que suelen llevar a costas sus padres. En efecto, mientras que algunos preferirían disponer de más tiempo para dedicárselo a sí mismos, a la pareja o a la familia (especialmente, los de clase trabajadora), para otros el trabajo parece ser lo primero (más cuanto más arriba se encuentran en el organigrama empresarial), con diferencias estadísticamente significativas entre individuos de distinta extracción social.

En cualquier caso, el trabajo acaba por adentrarse en la vida privada y colonizar el espacio familiar (Valenzuela, Reygadas y Cruces, 2015). Por ende, el tiempo que estos padres dedican a sus hijos es muy limitado, y el hecho de no ayudarles en sus tareas y responsabilidades incide negativamente en su rendimiento académico, en la línea de lo que se ha encontrado en algunos informes PISA. La falta de presencia de los progenitores en casa mina los resultados escolares mediante factores intermedios, como la falta de ayuda en la tarea o el estudio, o la falta de control sobre las responsabilidades escolares, pero también a través de otros menos evidentes, como la falta de horas de sueño, los desayunos rápidos e insuficientes o el poco tiempo dedicado por el padre a la lectura con los menores. Por ello, los progenitores son generalmente conscientes del problema, ya que atribuyen más influencia en el posible fracaso escolar y en los problemas de comportamiento de sus hijos a su labor como padres que al sistema educativo (Alonso Carmona, 2014 y 2019; López Puig *et al.*, 2015).

Además, Martínez Conde (2015) apunta algunas consecuencias de la mala conciliación entre el ámbito familiar y laboral, entre las que destacan los conflictos en ambos ámbitos y el fracaso escolar de los menores a cargo, de manera que concluye que esta insuficiente calidad de la conciliación tiene una incidencia perniciosa sobre la calidad de vida privada, familiar y laboral, y remarca la necesidad de establecer el aseguramiento de su adecuación como objetivo político y social.

De forma prístina, y basándose en un informe sobre conciliación de la vida familiar y laboral y sobre el bienestar de la infancia confeccionado por diferentes fundaciones en 2011, Gómez Galdón (2015: 402) pone de relieve los efectos nocivos que la falta de conciliación de los padres ejerce sobre sus hijos, y añade que “la infancia está pagando un altísimo precio” tanto en términos de bienestar físico y emocional como en lo que respecta a su rendimiento escolar. Además, añade que la hipótesis de causalidad entre los padres que faltan en

casa y el abandono escolar está cobrando fuerza, especialmente en el contexto español, donde dicho abandono es uno de los mayores de Europa.

A este respecto, cuando los trabajos de cuidados se endosan a las mujeres (como es habitual) y se da una creciente incorporación de estas al mercado laboral, se producen una serie de efectos nefastos, entre los cuales destaca el “fracaso escolar en menores dependientes” (Bazaine, 2016: 280). En opinión de Gómez Galdón (2015), las medidas más demandadas por los trabajadores para garantizar la mejora de la conciliación son las que versan sobre la atención a los hijos. En caso de que estas fallen, los niños y adolescentes carecen de referentes adultos sólidos en los que apoyarse y, cuando surge un problema, no tienen a quién acudir, cosa que les afecta muy negativamente en las tareas académicas, entre otras vertientes.

En suma: además de la inversión de recursos económicos, especialmente compleja para las personas menos pudientes, con serias dificultades para hacer frente a pagos como actividades extraescolares o clases de refuerzo, la implicación personal de los padres es fundamental para el buen devenir académico de los hijos, y esto implica tiempo y dedicación. Tiempo y dinero van juntos a favor del rendimiento escolar de los hijos y, en las personas con problemas de conciliación, son dos elementos que muchas veces van de la mano en su escasez o en su insuficiencia. En general, se constata la validez de las conclusiones del trabajo de Alonso Carmona (2014 y 2019), cuando expone que hay un componente económico fundamental a la hora de ponderar la importancia del involucramiento de los padres en la educación de sus hijos, cuestionando el discurso voluntarista que tiende a hacer recaer exclusivamente sobre los progenitores (y sobre su “implicación”) los resultados escolares de los menores, desviando así la mirada de una incómoda realidad estructural que condiciona, limita o incluso determina la cantidad (y aun la calidad) de dicha implicación familiar.

3.3. Afrontar el problema como sociedad: propuestas de futuro

El asunto de la conciliación de la vida familiar y laboral suscita debates y es de extraordinaria actualidad, y la comprensión de los vínculos entre ambas esferas tiene implicaciones importantes para las organizaciones, las personas, los educadores y el desarrollo de políticas públicas progresistas (Obiol, 2012; Gálvez Mozo y Tirado Serrano, 2013). Como se ha visto, los hijos no son ajenos a este asunto, ya que constituye un verdadero “problema social que incide en el rendimiento escolar de nuestros estudiantes” (López Puig *et al.*, 2015: 42). Por consiguiente, los legisladores han ido incorporando algunas propuestas a este respecto en sus desarrollos, aunque de forma muy desigual. En efecto, y en perspectiva europea, mientras que parece que los países nórdicos llevan

décadas prestando especial atención a este asunto, los del sur de Europa han ido siempre siguiendo de lejos a los primeros, de forma muy limitada (Stinus, 2015), con el consiguiente efecto negativo para el rendimiento escolar de los hijos.

Después de una tímida introducción tácita al concepto en las décadas de los setenta y ochenta, ya a partir del Consejo de Cardiff de 1998 la estrategia de mejora del panorama del empleo femenino en la Unión Europea pasaba por incluir la igualdad en las políticas de empleo y garantizar una mejora en la conciliación de la vida familiar y laboral⁴. Se trataba, como se deriva de lo anterior, de iniciativas impulsadas principalmente por la voluntad de mejorar la empleabilidad de las mujeres, aunque, según algunos críticos, para llegar a porcentajes mayores de empleabilidad se aumentaba, paradójicamente, la precariedad laboral de las mujeres, debido a que las forzaba a aceptar contratos de baja calidad como respuesta a la demanda de aumento de la flexibilidad (Alonso y Torres Salmerón, 2003; Torns, 2005).

En España, las medidas sobre conciliación se empezaron a tomar de forma notoria a partir de 1997, con el lanzamiento de la Estrategia Europea de Empleo y con la aprobación del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, primer texto que introduce en el ámbito estatal el término “conciliación de la vida laboral y familiar” (Campillo, 2013). Estas medidas siguieron implantándose de manera más o menos fructífera en los años posteriores, debido a la necesidad de trasponer ciertas directivas europeas sobre protección de la maternidad, permisos parentales y promoción del empleo a tiempo parcial, impulsadas por las corrientes feministas que reivindicaban el empoderamiento de la mujer. Estos avances quedaron paralizados con la crisis de 2008, momento a partir de la cual se produjo un giro lento pero relevante en el modo de concebir la conciliación: de legislar para la mujer se pasó a legislar para ambos géneros, y de legislar para la mera conciliación a hacerlo para la corresponsabilidad, aunque los progresos no llegaron a ser suficientes (Guirao, 2010).

Más recientemente, se ha retomado la elaboración de una serie de medidas encaminadas a este propósito, entre las que destacan la igualación de los permisos de paternidad y maternidad por ley a dieciséis semanas o la promoción del teletrabajo durante la pandemia debida al SARS-CoV-2, en el marco de la preocupación del legislador no solamente por la protección de los derechos de las personas trabajadoras, sino por la de los derechos de conciliación (Ridaura, 2015). No obstante, a pesar de la existencia de algunas iniciativas legislativas orientadas a la protección de los trabajadores con responsabilidades familiares, estas son insuficientes

ya, por sí mismas, no pueden resolver el problema, que es de base y se refiere, como ya hemos comentado, a las dificultades de la vida laboral para personas de ambos géneros (Martínez Conde, 2015).

En los últimos años, cabe tener en cuenta positivamente la gradual consideración del derecho a la conciliación como derecho fundamental en la UE, según la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, aunque actualmente existe un conflicto entre el Parlamento Europeo y la Comisión Europea en lo que respecta a conciliación, debido a discrepancias sobre cómo enfrentar el reto en los ámbitos público y privado (Reche, 2016). En ese sentido, y centrándonos en el marco español, se han hecho algunos esfuerzos notables para mejorar la conciliación, uno de cuyos puntos álgidos tiene lugar en 2013, en la Comisión de Igualdad, que insta al Gobierno a tomar cartas en el asunto mediante la creación del denominado Plan Integral de Apoyo a la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal de Hombres y Mujeres, que recibió posteriores enmiendas de la Subcomisión para el Estudio de la Racionalización de Horarios, Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad (Gómez Galdón, 2015). Sin embargo, el problema, lejos de resolverse, sigue existiendo.

Es bastante evidente que se necesitan políticas eficaces de conciliación de la vida familiar y laboral, basadas en la corresponsabilidad, por la influencia que este asunto ejerce sobre nuestra vida cotidiana, con especial hincapié en la revisión del modo en que se configuran los papeles de género en estas cuestiones, ya que las políticas que se desarrollen no pueden ceñirse a garantizar la posibilidad de que las mujeres concilien para seguir reproduciendo esquemas de reparto de tareas evidentemente desiguales. Bien al contrario, las políticas que se implementen deben versar sobre la ampliación de derechos laborales, sobre todo respecto a la distribución del tiempo de trabajo, a los permisos correspondientes y a la prestación universal de servicios de cuidados por parte de los poderes públicos con el objetivo de atender las necesidades sociales derivadas del envejecimiento poblacional, pero revalorizando estos empleos para evitar que continúen siendo una fuente de precariedad laboral y vulnerabilidad social para quienes los desempeñan. En consecuencia, se necesita que los Estados tomen cartas en el asunto de forma valiente, con el objetivo de hacer compatible la creciente flexibilidad laboral con la protección de los trabajadores, de manera que el primer objetivo no subsuma al segundo en una encrucijada laboral, en sus vertientes económica y social.

Además, es necesario “reivindicar la importancia del trabajo reproductivo y de cuidados [...] y de los modelos de conciliación familiar” con el objetivo de “garantizar el bienestar y los derechos de la infancia” (Giamello y De Castro, 2018: 7). En definitiva, se trataría de “adoptar un enfoque integral que impulse el papel de los servicios públicos de cuidado” (Ochoa, 2020: 164). Como decía el lema de militancia

⁴ Véase el análisis de la normativa europea relativa a la conciliación de la vida familiar y laboral que hace Gómez Galdón (2015) en su tesis doctoral.

del movimiento feminista radical de los años setenta, “lo personal es político” (Bazaine, 2016: 203).

Con todo, y aunque las políticas públicas son el elemento central de actuación sobre esta cuestión, existen empresas que, de forma más o menos decidida, han empezado a poner en marcha planes de mejora de algunas condiciones laborales mediante una estrategia de responsabilidad social corporativa, con el objetivo principal de mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral de sus trabajadores. Estas organizaciones han venido a llamarse “empresas familiarmente responsables”, y han puesto en marcha medidas como la flexibilización del horario de trabajo o de la presencialidad obligatoria, la concesión de excedencias o el asesoramiento experto para las tareas de cuidados (Manubens, 2020), si bien a menudo hay una relación débil entre los programas ofrecidos por las organizaciones y una mejor conciliación de los trabajadores (Gálvez Mozo y Tirado Serrano, 2013). De hecho, parece que el uso de los diferentes instrumentos para la conciliación es todavía bajo por distintas causas, entre las que destacan el desconocimiento de su existencia o el contexto sociocultural del beneficiario (Ridaura, 2015).

Sin menoscabo de lo anterior, bien implementadas y utilizadas, estas medidas pueden mejorar la situación del trabajador gracias a la reducción de sus problemas de salud, especialmente los relacionados con afecciones psicológicas y emocionales, como el estrés, la ansiedad, la inestabilidad emocional o la depresión, además de motivarle y hacer crecer su interés en la tarea que le corresponda desempeñar (Manubens, 2020), en un contexto en el que los relacionados con las condiciones laborales y la organización del trabajo son los factores cada vez más importantes en la satisfacción laboral, por delante de los ingresos (Viñas, 2021). Pero, además de esto, y como se ha visto en subapartados anteriores, estas políticas empresariales también tienen efectos globales, porque hacen avanzar a la sociedad hacia la igualdad real de oportunidades y la no discriminación por razón de género (Bazaine, 2016).

En un principio, y como es lógico, las reticencias de las organizaciones a la hora de implantar este tipo de medidas fueron manifiestas, debido a la sensación de pérdida de control sobre la actividad del trabajador y a la falta de experiencia. Efectivamente, para encontrar empresas que adopten políticas efectivas de conciliación se requiere una cultura organizativa proclive a este asunto, y, para que estas medidas sean permanentes y reales, los directivos deben ver de forma clara que existe una relación entre los programas de conciliación y las mejoras en los resultados empresariales (Adame, 2016). Sin embargo, a pesar de estos obstáculos, en los últimos tiempos, y especialmente a causa de la pandemia a lo largo del último año y medio (que las ha forzado a adoptar medidas tan impensables hace dos años, como el teletrabajo generalizado), muchas empresas han podido comprobar de forma patente los beneficios que dichas decisiones les reportan, como

la mejora de su imagen corporativa, la atracción y retención de talento, la mejora del clima laboral o el aumento de la productividad (Manubens, 2020).

En cualquier caso, no cabe considerar el teletrabajo como una solución universalmente válida o positiva para todos los trabajadores. De hecho, las mujeres trabajadoras con cargas familiares manifiestan opiniones contradictorias sobre esta materia, ya que, según Pérez Sánchez y Gálvez (2009: 74), “las libera y esclaviza, es una trampa y una oportunidad, realiza personalmente y puede significar una renuncia”, aunque están de acuerdo en que “los riesgos y los posibles efectos perniciosos del teletrabajo no pueden ensombrecer [...] los beneficios que comporta de cara a conciliar”, ya que las TIC [tecnologías de la información y la comunicación] ofrecen una gran oportunidad para corregir determinados desequilibrios y desigualdades sociales, siempre que se huya de la reproducción de los estereotipos sexuales de las sociedades en las que se encuentran, especialmente el de la dominación masculina (Gálvez Mozo y Tirado Serrano, 2013). Para ello, conviene que tanto mujeres como hombres se acojan por igual al teletrabajo, para evitar que se convierta en “una estrategia perversa para la reproducción y reificación de la distinción de roles entre géneros” (Pérez Sánchez y Gálvez, 2009: 74).

En principio, parece muy favorable y pertinente que la patronal empiece, aunque de forma tímida, a tener en cuenta la vida del asalariado más allá de su horario de trabajo mediante medidas de este tipo, aunque hay que ser cautelosos, ya que algunas de ellas, especialmente las referidas a flexibilización, podrían ser un arma de doble filo. En efecto, esta elasticidad podría, por ejemplo, acabar ligando al trabajador a horarios cambiantes o extendidos, o teniéndole pendiente de una atención telefónica o por correo electrónico a clientes fuera de la jornada laboral, como ha ocurrido en algunos sectores durante pandemia, por lo que encontrar la solución más adecuada a esta cuestión no es un asunto baladí.

Según lo tratado en apartados anteriores, cualquier medida destinada a la mejora de la conciliación familiar y laboral habría de tener en cuenta el horario escolar de los hijos (pero no solamente el estrictamente obligatorio de permanencia en los centros escolares), prestando una atención especial a la mejora de la situación de las personas de clase trabajadora, máxime las pertenecientes a los colectivos más afectados por la precariedad: mujeres en general, inmigrantes y madres que conforman familias monoparentales, entre otros. A la vista de lo analizado, garantizar que los padres puedan destinar el tiempo necesario a los hijos es condición necesaria (pero no suficiente) para que su desempeño académico sea favorable.

Para conseguirlo, se debe actuar en una triple vertiente, según la completa propuesta planteada por Gómez Galdón (2015) en las conclusiones de su tesis: necesitamos cambios en la racionalización de los

horarios para acercarnos a Europa (aprovechando, por ejemplo, algunas experiencias piloto llevadas a cabo satisfactoriamente en España), cambios en el sector privado (haciendo hincapié en los planes de igualdad, pero no solamente en ellos, por cuanto resulta igualmente necesario un cambio de mentalidad empresarial) y cambios en las familias y en las personas (para que estas vuelvan a ocupar un lugar central en nuestra sociedad). Es esencial la flexibilización de horarios, así como la mejora en la distribución del tiempo en casa y en el trabajo entre hombres y mujeres (Hurtado de Mendoza, 2013). El modelo de trabajador ideal como hombre con disponibilidad máxima todavía impera en numerosas empresas (Gálvez Mozo y Tirado Serrano, 2013), por lo que urge un cambio en esta materia si se quiere llegar a una verdadera igualdad de oportunidades, independiente de las condiciones personales, especialmente de las referidas al género.

4. Conclusiones

Como se ha visto, la conciliación familiar y laboral es un asunto crucial para la justicia social, ya que es un elemento fundamental para garantizar la superación de los papeles de género tradicionales y desigualitarios y asegurar la vigencia del principio de igualdad para todos, independientemente de consideraciones de etnia, religión o de orientación sexual. Sin embargo, a lo largo de la revisión teórica llevada a cabo se ha comprobado que, a pesar de los tímidos avances en la materia producidos gracias a la legislación y a la responsabilidad social corporativa de ciertas empresas, todavía existen diferencias manifiestas entre personas respecto de su capacidad de conciliar, siendo las variables de clase social, tipología familiar y (sobre todo) género excelentes predictoras del margen de maniobra con que cuenta cada persona trabajadora.

Por su importancia de cara a la reproducción de situaciones de desigualdad en la sociedad futura, nos hemos centrado en la influencia que puede tener la falta de conciliación de los padres en el rendimiento escolar de los hijos, dentro de la gran cantidad de efectos perjudiciales que provoca dicha falta de conciliación. Este efecto ha resultado cierto a la vista de las obras analizadas, en las que se destaca que se produce un fenómeno de perpetuación de las condiciones existentes: un estudiante cuyos padres tengan la opción de conciliar adecuadamente podrá tener, por término medio, un mejor desempeño escolar, por lo que podrá optar a mejores puestos de trabajo, que le permitirán tener más fácilmente, asimismo, una mejor conciliación entre vida personal y laboral en su biografía futura.

A la vista de estos resultados, resulta perentorio hacer hincapié en la necesidad de desarrollar urgentemente una legislación más profunda en materia de conciliación familiar y laboral, tanto en el ámbito europeo (leyes que después se han de trasponer en los diferentes Estados miembros) como en el ámbito estatal y autonómico, ya que son estos los principales niveles de gobernanza política con competencias en materia de derechos y libertades. Aunque en la Unión Europea se han desarrollado leyes que tratan de atajar el problema, su formulación todavía resulta insuficiente y sus resultados, aún discretos, con una serie de idas y venidas por cada avance, registrándose vaivenes en parte influidos por la reacción de numerosos centros de poder que ven peligrar su *statu quo*. Además, y a mayor abundamiento, algunos de estos elementos legislativos han acabado siendo meras normas con poca repercusión en caso de incumplimiento, lo que les resta potencial transformador de las condiciones cotidianas en que se desenvuelven los ciudadanos, los trabajadores y las empresas.

Finalmente, se han revisado también en este trabajo algunas propuestas que se demuestran eficaces para la mejora de la conciliación en el Estado español, entre las que destacan la flexibilización de la jornada laboral; la posibilidad de continuar con el teletrabajo de forma permanente para ciertos puestos de trabajo, de forma única o combinada con tiempo presencial una vez superada la pandemia; o el reforzamiento de ciertos permisos retribuidos. Solo mediante una acción política decidida y valiente en este ámbito se conseguirá hacer frente a los *lobbies* inmovilistas, a menudo relacionados con intereses empresariales, y avanzar hacia una situación de igualdad real, de forma que se puedan evitar los efectos perniciosos que derivan de una mala conciliación, incluyendo el perjuicio en el rendimiento escolar de los hijos de padres trabajadores y sus consecuencias sobre las posibilidades de mejor ubicación en la estructura ocupacional (y social) del mañana.

Como se ha observado a lo largo de este trabajo, el futuro de un Estado depende de muchos factores y, en particular, el aseguramiento de una educación de calidad es tarea de todos, y no solamente de los poderes públicos mediante el desarrollo de legislación o las dotaciones presupuestarias, sino también del tejido socioeconómico, incluyendo a las empresas, que han de tomar más conciencia de los problemas de conciliación a los que se ven expuestos sus trabajadores y de las consecuencias en todos los planos, tanto personales como estructurales, que de ello se derivan.

- ADAME, C. (2016): “Análisis del grado de implantación de la conciliación de la vida familiar, personal y profesional en la empresa española: antecedentes y resultados” [tesis doctoral], Universitat de València.
- ALCAÑIZ, M. (2015): “Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar”, *Revista Española de Sociología*, nº 23, págs. 29-55.
- ALONSO, L.E. (2004): “La sociedad del trabajo: debates actuales. Materiales inestables para lanzar la discusión”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 107, págs. 21-48.
- (2007): *La crisis de la ciudadanía laboral*, Barcelona, Anthropos.
- (2013): “Precariedad y modelos de consumo: la sociedad de bajo coste”, en TEJERINA, B.; CAVIA, B.; FORTINO, S. y CALDERÓN, J.A. (eds.), *Crisis y precariedad vital: trabajo, prácticas sociales y modos de vida en Francia y España*, Valencia, Tirant lo Blanch, págs. 221-244.
- ALONSO, L.E. y FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C.J. (2012): “Presentación: la financiarización de las relaciones salariales o la destrucción de las bases sociales del trabajo”, en ALONSO, L.E. y FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C.J. (eds.), *La financiarización de las relaciones salariales: una perspectiva internacional*, Madrid, FUHEM Ecosocial; Los Libros de la Catarata, págs. 9-24.
- ALONSO, L.E. y TORRES SALMERÓN, L. (2003): “Trabajo sin reconocimiento o la especial vulnerabilidad de las mujeres jóvenes en el mercado laboral”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 21 nº 1, págs. 129-165.
- ALONSO CARMONA, C. (2014): “Familia, escuela y clase social: sobre los efectos perversos de la implicación familiar”, *Revista de Sociología de la Educación*, vol. 7, nº 2, págs. 395-409.
- (2019): “Implicación parental, capital cultural y trayectoria filial. Prácticas y estrategias discursivas”, *Revista Internacional de Sociología*, vol. 77, nº 3, art. e132.
- ÁLVAREZ ALEDO, C.; DAVIA, M.A. y LEGAZPE, N. (2013): “Impacto laboral de la crisis económica: privación de empleo y precariedad”, *Papeles de Economía Española*, nº 135, págs. 83-98.
- ARAGÓN, J.; CRUCES, J.; DE LA FUENTE, L.; MARTÍNEZ, A. y OTAEGUI, A. (2012): “Trabajadores pobres y empobrecimiento en España”, *Zerbitzuan*, nº 52, págs. 119-127, <<https://doi.org/10.5569/1134-7147.52.07>>.
- ARROYO MORCILLO, A. (2002): “Las familias monoparentales en España, ¿una desviación u otra forma de organización familiar?” [tesis doctoral], Universidad Complutense de Madrid.
- ASKENAZY, P. (2004): *Les désordres du travail: enquête sur le nouveau productivisme*, París, Seuil.
- BARATTINI, M. (2009): “El trabajo precario en la era de la globalización. ¿Es posible la organización?”, *Polis, Revista Latinoamericana*, nº 24, <<https://journals.openedition.org/polis/1071>>.
- BAYONA, E. (2021): “Las secuelas laborales de la covid-19: más trabajo gratuito, más paro juvenil y expulsión de mujeres”, *Público*, 28-1-2021.
- BAZAINE, V.T. (2016): “Las políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la empresa española como práctica de responsabilidad social corporativa” [tesis doctoral], Universidad Complutense de Madrid.
- BERNARDI, F. (2007): “Movilidad social y dinámicas familiares: una aplicación al estudio de la emancipación familiar en España”, *Revista Internacional de Sociología*, vol. LXV, nº 48, págs. 33-54.

- BOLTANSKI, L. y CHIAPPELLO, E. (2002): *El nuevo espíritu del capitalismo*, Madrid, Akal.
- CABRERA, L. (2020): “Efectos del coronavirus en el sistema de enseñanza: aumenta la desigualdad de oportunidades educativas en España”, *Revista de Sociología de la Educación*, vol. 12, nº 2, págs. 114-139.
- CAMPILLO, I. (2013): “¿Adiós al familiarismo? Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en España 1997-2007” [tesis doctoral], Universidad Complutense de Madrid.
- CARDÚS, S.; PÉREZ SÁNCHEZ, C. y MORRAL, S. (2003): *Propostes d'intervenció per a la conciliació d'horaris familiars, escolars i laborals. Informe final*, Barcelona, Departament de Benestar i Família, Generalitat de Catalunya.
- CARRASQUER, P. y TORNOS, T. (2007): “Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones. Una aproximación desde la perspectiva de género”, *Sociedad y Utopía, Revista de Ciencias Sociales*, nº 29, págs. 139-156.
- CARRILLO, E.; CIVÍS, M.; BLANCH, T.A.; LONGÁS, E. y RIERA, J. (2017): “Condicionantes del éxito y fracaso escolar en contextos de bajo nivel socioeconómico”, *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, vol. 2, nº 1, págs. 75-94.
- CASTEL, R. (1991): “Los desafiados: precariedad del trabajo y vulnerabilidad relacional”, *Revista Topía*, nº 3, págs. 28-35.
- (1997): *Las metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado*, Barcelona, Paidós.
- COHEN, D. (2001): *Nuestros tiempos modernos*, Barcelona, Tusquets.
- (2007): *Tres lecciones sobre la sociedad postindustrial*, Madrid, Katz.
- COMISIÓN DE EXPERTOS PARA EL DIÁLOGO SOCIAL (2005): *Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- COPPELLI, G. (2018): “La globalización económica del siglo XXI. Entre la mundialización y la desglobalización”, *Estudios Internacionales*, vol. 50, nº 191, págs. 57-80, <<https://doi.org/10.5354/0719-3769.2019.52048>>.
- CRESPO, E.; REVILLA, J.C. y SERRANO, A. (2009): “Del gobierno del trabajo al gobierno de las voluntades: el caso de la activación”, *Psicoperspectivas*, vol. VIII, nº 2, págs. 82-101.
- DE ANTONIO, M. (2011): “Problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador”, *Medicina y Seguridad del Trabajo*, vol. 57, nº 223, págs. 111-120.
- DÍAZ LAFUENTE, J. (2019): “Avances en la protección de los derechos fundamentales de las personas LGTBI en la Unión Europea”, en MATIA, F.J.; ELVIRA, A. y ARROYO GIL, A. (dirs.), *La protección de los derechos fundamentales de personas LGTBI*, Valencia, Tirant lo Blanch, págs. 67-99.
- DÍAZ-SALAZAR, R. (2003): “Trabajadores precarios: el proletariado del siglo XXI”, en DÍAZ-SALAZAR, R. (ed.), *Trabajadores precarios: el proletariado del siglo XXI*, Madrid, Ediciones HOAC, págs. 67-108.
- EHRENREICH, B. (2003): *Por cuatro duros: cómo (no) apañárselas en Estados Unidos*, Barcelona, RBA.
- ESCRIBÁ, A. (2006): “Estructura familiar, estatus ocupacional y movilidad social intrageneracional en España”, *Revista Internacional de Sociología*, vol. LXIV, nº 45, págs. 145-170.
- ESPIGADO, G. y CABRERA, B. (2016): “Las leyes educativas de la democracia en España a examen (1980-2013)”, *Historia y Memoria de la Educación*, nº 3, págs. 7-14, <<https://doi.org/10.5944/hme.3.2016.16245>>.
- FERNÁNDEZ ENGUITA, M.; MENA, L. y RIVIÈRE, J. (2010): *Fracaso y abandono escolar en España*, Barcelona, Fundación La Caixa.
- FINKEL, L. (1994): *La organización social del trabajo*, Madrid, Pirámide.
- GAGGI, M. y NARDUZZI, E. (2006): *El fin de la clase media y el nacimiento de la sociedad de bajo coste*, Madrid, Lengua de Trapo.
- GÁLVEZ MOZO, A. y TIRADO SERRANO, F.J. (2013): “Conciliació i gènere”, en CAVIA, B.; GÁLVEZ MOZO, A.; MARTÍNEZ GONZÁLEZ, M. y TIRADO SERRANO, F.J. (comps.), *Gènere i treball*, Barcelona, Universitat Oberta de Catalunya.
- GIAMELLO, C. y DE CASTRO, G. (coords.) (2017): *Nativos de la crisis: los niños de la llave. Una infancia silenciosa que sobrevive esquivando las trampas de la escasez*, Barcelona, Educo.
- (coords.) (2018): *Los otros niños de la llave. Cuando la precariedad se hace costumbre en España*, Barcelona, Educo.
- GÓMEZ GALDÓN, M.V. (2015): “Propuestas para una conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral” [tesis doctoral], Universitat de València.
- GORZ, A. (1995): *Metamorfosis del trabajo: búsqueda del sentido: crítica de la razón económica*, Madrid, Sistema.
- GUIRAO, C. (2010): “La construcción social del problema de la conciliación familiar y laboral en España, 1999 a 2009” [tesis doctoral], Universitat d'Alacant.
- HANUSHEK, E. y WOESSMANN, L. (2010): *The High Cost of Low Educational Performance: The Long-run Economic Impact of Improving PISA Outcomes*, París, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, <<https://doi.org/10.1787/9789264077485-en>>.
- HARVEY, D. (2007): *Breve historia del neoliberalismo*, Madrid, Akal.
- HURTADO DE MENDOZA, M.C. (2013): “Percepción de riesgos psicosociales, estrés, ansiedad, variables de salud y conciliación vida laboral-familiar en trabajadores y trabajadoras” [tesis doctoral], Universidad Complutense de Madrid.
- LAMAS, H. (2015): “Sobre el rendimiento escolar”, *Propósitos y Representaciones*, vol. 3, nº 1,

- págs. 313-386, <<https://doi.org/10.20511/pyr2015.v3n1.74>>.
- LAPARRA, M. (2006): *La construcción del empleo precario: dimensiones, causas y tendencias de la precariedad laboral*, Madrid, Fundación Foessa.
- LEIVAR, M.D. (2017): “Evolución de las condiciones de trabajo de los asalariados en España durante la gestión de la crisis (2007-2011). La jornada laboral como factor de influencia en la conciliación de la vida laboral y personal del trabajador” [tesis doctoral], Universidad del País Vasco.
- LICHTENSTEIN, N. (coord.) (2007): *Wal-Mart: el rostro del capitalismo del siglo XXI*, Madrid, Popular.
- LISÓN ARCAL, J.C. (2003): *La globalización que nos quieren vender: una visión cultural*, Tres Cantos, Nivola.
- LÓPEZ CALLE, P. y CASTILLO, J.J. (2004): *Los hijos de las reformas laborales: trabajo, formación y vivienda de los jóvenes en la Comunidad de Madrid*, Madrid, UGT-Madrid.
- LÓPEZ PELÁEZ, A. (2005): “Excluidos pero trabajadores: el círculo vicioso de los ‘trabajadores con bajo salario’ en España”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 23, nº 1, págs. 153-174.
- LÓPEZ PELÁEZ, A. y SEGADO, S. (2009): “Exclusión social, trabajo y salud: ¿puede un mercado de trabajo precario favorecer la inclusión social de los jóvenes?”, en TEZANOS, J.F. (ed.), *Juventud y exclusión social. Décimo Foro sobre Tendencias Sociales*, Madrid, Sistema, págs. 165-185.
- LÓPEZ PUIG, A.; ACEREDA, A.; SIGNES, M.T. y AMADO, L. (2015): “La conciliación laboral-familiar y su relación con el rendimiento escolar: ¿cómo influyen las situaciones laborales de los progenitores en la educación de los hijos?”, *Revista Internacional de Educación y Aprendizaje*, vol. 3, nº 1, págs. 39-56, <<https://doi.org/10.37467/gka-revedu.v3.586>>.
- LOZANO DÍAZ, A. (2003): “Factores personales, familiares y académicos que afectan al fracaso escolar en la Educación Secundaria”, *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, vol. 1, nº 1, págs. 43-66.
- LUTTWAK, E. (2000): *Turbocapitalismo: quiénes ganan y quiénes pierden en la globalización*, Barcelona, Crítica.
- MANUBENS, M. (2020): “Els efectes de les pràctiques de conciliació sobre la felicitat en el treball” [trabajo de fin de máster], Universitat Oberta de Catalunya.
- MARTÍNEZ CONDE, C.M. (2015): “La conciliación de la vida familiar y laboral, un estudio sociológico sobre la realidad familiar: complicaciones, retos y necesidades” [tesis doctoral], Universidade da Coruña.
- MARTÍNEZ-OTERO, V. (2009): “Diversos condicionantes del fracaso escolar en la Educación Secundaria”, *Revista Iberoamericana de Educación*, nº 51, págs. 67-85.
- MELLA, O. y ORTIZ, I. (1999): “Rendimiento escolar. Influencias diferenciales de factores externos e internos”, *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, vol. 29, nº 1, págs. 69-92.
- MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (2009): “Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa”, *Política y Sociedad*, vol. 64, nº 1-2, págs. 275-287.
- MUÑOZ RODRÍGUEZ, D. y URRACO, M. (2018): “Ensenyament, meritocràcia i mobilitat social”, *L'Espill*, nº 58, págs. 161-176.
- NUÑO, L. (2009): “La incorporación de las mujeres al espacio público y la ruptura parcial de la división sexual del trabajo: el tratamiento de la conciliación de la vida familiar y laboral y sus consecuencias en la igualdad de género” [tesis doctoral], Universidad Complutense de Madrid.
- OBIOL, S. (2012): “El cambio familiar y el proceso educativo”, en BELTRÁN, J. y HERNÁNDEZ, F.J. (coords.), *Sociología de la educación*, Madrid, McGraw-Hill, págs. 75-99.
- OCHOA, M.R. (2020): “Conciliación familiar y laboral en Lekumberri/Larraun. Una aproximación etnográfica” [tesis doctoral], Universidad Pública de Navarra.
- OLIVA SÁNCHEZ-CHIQUITO, D. y URRACO, M. (2021): “El impacto de la ruptura familiar en el rendimiento escolar de los niños: revisión teórica”, *Familia, Revista de Ciencias y Orientación Familiar*, nº 59.
- ORTIZ GARCÍA, P. (2013): “Flexibilidad laboral en el mercado de trabajo español”, *Áreas, Revista Internacional de Ciencias Sociales*, nº 32, págs. 93-102.
- PAPÍ, N. (2008): “La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad”, *Revista Española de Sociología*, nº 5, págs. 91-107.
- PELLEJÀ, M.A. (2016): “La conciliación de la vida laboral y familiar en las mujeres españolas” [tesis doctoral], Universitat Oberta de Catalunya.
- PÉREZ SÁNCHEZ, C. y GÁLVEZ, A.M. (2009): “Teletrabajo y vida cotidiana: ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”, *Athenea Digital, Revista de Pensamiento e Investigación Social*, nº 15, págs. 57-79.
- PÉREZ-VILLEGAS, S. (2020): “Análisis de la discriminación del colectivo LGTBI en el ámbito laboral español privado y público: la tutela desde la perspectiva jurídica” [trabajo de fin de grado], Universitat Politècnica de València.
- PINILLA GARCÍA, J. (2002): “Transformaciones del trabajo y nuevas enfermedades laborales”, *Sistema*, nº 168-169, págs. 169-194.
- PRADOS MAESO, P. (2010): “Los procesos de separación/divorcio y la escolarización de hijas e hijos desde la óptica del trabajo social educativo”, *Revista de Trabajo y Acción Social*, nº 47, págs. 212-225.
- RECHE, N. (2016): “La dimensión constitucional del derecho a la conciliación de la vida personal y laboral” [tesis doctoral], Universitat Miguel Hernández.
- RIDAURA, M.M. (2015): “La eficacia de los derechos de conciliación que afectan a la jornada laboral” [tesis doctoral], Universidad de Córdoba.
- SANTAMARÍA, E. (2010): “‘Buscarse la vida’: trayectorias y experiencias de precariedad en el acceso al

- empleo de las personas jóvenes”, *Revista de Estudios de Juventud*, nº 89, págs. 101-123.
- SANTAMARÍA LÓPEZ, E. (2002): “Sobre la diversidad de experiencias sociales del trabajo en contextos urbanos”, *Papeles del CEIC*, nº 3, <<https://www.ehu.es/ojs/index.php/papelesCEIC/issue/view/1079>>.
- (2012): “Jóvenes y precariedad laboral: trayectorias laborales por los márgenes del empleo”, *Zerbitzuan*, nº 52, págs. 129-139, <<https://doi.org/10.5569/1134-7147.52.08>>.
- SANTOS ORTEGA, A. (2008): “Las relaciones laborales en los márgenes del mercado de trabajo”, *Arxius*, nº 18, págs. 25-37.
- (2012): “‘La bolsa y la vida’: efectos de la lógica financiera sobre los mercados de trabajo precarios”, en ALONSO, L.E. y FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C.J. (eds.), *La financiarización de las relaciones salariales: una perspectiva internacional*, Madrid, Fuhem Ecosocial; Los Libros de la Catarata, págs. 127-158.
- SANTOS ORTEGA, A.; MONTALBÁ, C. y MOLDES, R. (2004): *Paro, exclusión y políticas de empleo: aspectos sociológicos*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- SANZ PONCE, R.; SERRANO SARMIENTO, A. y GONZÁLEZ BERTOLÍN, A. (2020): “PISA: el precio pedagógico de una evaluación internacional”, *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, nº 22, págs. 1-13, <<https://doi.org/10.24320/redie.2020.22.e22.2673>>.
- SARCEDA-GORGOSO, M.C.; SANTOS-GONZÁLEZ, M.C. y SANJUÁN, M.M. (2017): “La Formación Profesional Básica: ¿alternativa al fracaso escolar?”, *Revista de Educación*, nº 378, págs. 75-98.
- SEGADO, S. y LÓPEZ PELÁEZ, A. (2007): “Condiciones de trabajo y estilos de vida de los jóvenes españoles: ¿cómo afrontar los riesgos derivados del trabajo a turnos y en horario nocturno?”, *Revista de Estudios de Juventud*, nº 79, págs. 91-103.
- SENNETT, R. (2006): *La cultura del nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama.
- SIRVENT, E. (2006): “El empleo a tiempo parcial# como herramienta para compatibilizar la flexibilidad laboral y la conciliación de la vida personal y laboral” [tesis doctoral], Universidad del País Vasco.
- STANDING, G. (2000): “Globalización, flexibilidad laboral e inseguridad: la era de la regulación mercantil”, en CANO, E.; BILBAO, A. y STANDING, G., *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación*, Alzira, Alemania, págs. 95-114.
- (2013): *El precariado: una nueva clase social*, Barcelona, Ediciones de Pasado y Presente.
- STINUS, E.A. (2015): “Conciliar trabajo y familia: ¿ilusión o realidad? Políticas de conciliación laboral y familiar en Noruega y Cataluña/España” [tesis doctoral], Universitat Autònoma de Barcelona.
- TOHARIA, L. (dir.) (2005): *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- TORNOS, T. (2000): “Las mujeres jóvenes en el mercado de trabajo en España”, en CACHÓN, L. (dir.), *Juventudes y empleos: perspectivas comparadas*, Madrid, Instituto de la Juventud, págs. 199-214.
- (2005): “De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 23, nº 1, págs. 15-33.
- URRACO, M. (2017): “Un saco de niños zaleados: precariedad laboral y precariedad vital de la generación de la crisis en Extremadura” [tesis doctoral], Universidad Complutense de Madrid.
- (2021): *Una juventud zaleada: crisis y precariedades*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- USECHE, M.C. y QUEIPO, B. (2002): “La organización del trabajo en el marco de la globalización”, *Gaceta Laboral*, vol. 8, nº 1, págs. 67-78.
- VALENZUELA, H.; REYGADAS, L. y CRUCES, F. (2015): “Mi trabajo es mi vida: incrustación de los mundos de la vida y del trabajo en empresas españolas”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 150, págs. 191-210.
- VALERO, E.A. (2015): “El precariado. Una nueva clase social, de Guy Standing” [reseña], *Revista Colombiana de Sociología*, vol. 38, nº 1, págs. 213-217, <<https://doi.org/10.15446/rcs.v38n1.53288>>.
- VAQUERO, A. (2017): “Un repaso a la situación española en el programa de evaluación internacional PISA”, en GÓMEZ, J.; PÉREZ, M.C. y NIETO, L. (eds.), *Investigaciones de Economía de la Educación*, vol. 12, págs. 125-140, <<https://2017.economicsofeducation.com/user/pdfsesiones/167.pdf>>
- VIÑAS, C. (2021): “Work, knowledge and subjective wellbeing” [tesis doctoral], Universitat Oberta de Catalunya.
- ZALAKAIN, J. (2006): “Trabajo, trabajadores pobres e inserción social”, *Documentación Social*, nº 143, págs. 45-76.
- ZUBERO, I. (2002): “Pobres, a pesar de trabajar”, *Noticias Obreras*, nº 1.326-1.327, pág. 41.
- (2007): “Trabajo decente: iluminando una realidad cada vez más oscura”, en SEN, A.; STIGLITZ, J. y ZUBERO, I., *Se busca trabajo decente*, Madrid, Ediciones HOAC, págs. 13-100.