

La conciliación de la vida familiar y laboral, un estudio sociológico sobre la realidad familiar. Complicaciones, retos y necesidades

Autora: Carmen María Martínez Conde

Tesis doctoral UDC / 2015

Directores: Dr. Gerardo Hernández Rodríguez y Dr^a María del Carmen
Garcimartín Montero

Departamento de Sociología y Ciencia Política y de la Administración



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

Gerardo Hernández Rodríguez y M^a del Carmen Garcimartín Montero, Profesores de la Universidade da Coruña y directores de la tesis doctoral presentada por D^a. Carmen M^a Martínez Conde, titulada "La conciliación de la vida familiar y laboral, un estudio sociológico sobre la realidad familiar. Complicaciones, retos y necesidades",

HACEN CONSTAR

Que, después de haber examinado dicha tesis, consideran que está en condiciones de ser presentada para su defensa y autorizan a que así se proceda.

Y para que así conste a los efectos oportunos, se expide y firma la presente declaración en la ciudad de A Coruña, a diez de julio del año dos mil quince.



Fdo.: Gerardo Hernández Fdo.: M^a del Carmen Garcimartín

Dedicatoria

A mi marido y a mis hijos.

A toda mi familia, en especial a mis padres,

a mis hermanas y a mis padrinos.

Agradecimientos

Poder escribir los agradecimientos de una tesis es señal de un final feliz. La satisfacción intelectual, personal y profesional que supone el desarrollo de un trabajo como este, es una satisfacción compartida. Quiero, por tanto, agradecer muy especialmente a los directores de esta tesis. Gracias a Gerardo Hernández Rodríguez, más que profesor, maestro. Que con sus clases y conversaciones dentro y fuera del aula hizo que se acrecentara mi interés por la Sociología de la Familia. Que académicamente me acompañó, me tutorizó, me guió. Gracias a él compartí mis primeros artículos publicados. Gracias por sus ideas, por su dedicación y por su inolvidable ejemplo de entrega, rectitud de intención, nobleza y honradez en su trabajo. Gracias también a Carmen Garcimartín Montero. Ha sido el espaldarazo que necesitaba en los mayores momentos de incertidumbre. Su estilo investigador, su disposición y energía (académicamente vivificante) serán patas que sujeten esta investigación siempre. Gracias por el oxígeno y la exigencia.

Me gustaría agradecer también al profesor Juan Díez Nicolás por sus aportes bibliográficos imprescindibles. Porque la mirada de un sabio muestra muchos caminos, sobre todo cuando hablamos de investigación. Gracias al profesor Diego López de Lera por la bibliografía, por su disponibilidad y sus amplios conocimientos sobre demografía compartidos. Gracias a Lucía Dans Álvarez de Sotomayor por ayudarme en la parte jurídica, marco legal de todo lo investigado en esta tesis.

A mi familia. Gracias por vuestras aportaciones. Cada uno jugasteis un papel importante para poder sacar adelante esta investigación; los días de verano, las noches del invierno. Gracias a todos porque, con nuestro estilo de familia, fuisteis los principales inspiradores para que me decidiera a trabajar este tema. Vuestra alegría siempre y vuestro acompañamiento ante cualquier necesidad me han servido, tanto en mi vida como en mi carrera, para tratar de hacer las cosas mejor y, como consecuencia de esto, tratar de mejorar la sociedad para las generaciones futuras.

Gracias a mis amigas. Sois muchas; vuestros ánimos, los cambios en vuestras familias, los cumpleaños que hemos pasado mientras esta tesis crecía, vuestras celebraciones, nuestras conversaciones por cualquier medio hasta llegar a los rincones del mundo en los que estáis, me han servido de aliento para seguir cada día. Sois, junto con mi familia, el motivo de esta tesis. Vuestros ejemplos de vida y las referencias de las diferentes sociedades en las que vivimos me han motivado desde el inicio hasta el último punto para entender que la familia es soporte vivo de la sociedad. Gracias a todos, sois muchos y os llevo a todos en esta tesis; gracias a Paco y a Mariano que sé que siempre habéis estado sobrevolándola.

Gracias sinceras a todos por vuestro apoyo.

RESUMO	14
RESUMEN	15
ABSTRACT	16
INDICE DE ABREVIATURAS	17
INTRODUCCIÓN	19
CAPÍTULO I: Marco teórico y definición del concepto de conciliación de la vida familiar y laboral	23
1. - El estudio de la conciliación de la vida familiar y laboral.....	25
1.1. Orígenes de la necesidad de conciliación de la vida familiar y laboral.....	25
1.2. Transformaciones históricas a raíz de las cuales surge el interés por la conciliación.....	26
1.3. La conciliación de la vida familiar y laboral entendida como problema	31
1.4. Agentes implicados en la problemática de la conciliación	33
2.- Conceptualización de la vida familiar.....	35
2.1. Concepto de familia.....	35
2.1.1. Dificultades en la delimitación del concepto «familia»	35
2.1.2. Aproximación al concepto	36
2.2. Tipos de familia: la familia nuclear y la familia extensa.....	39
2.2.1. Cambios en la familia	41
2.2.2. Formas familiares.....	42
2.2.3. Diferencia entre hogar y familia	44
2.3. Misión y funciones de la familia.....	45
2.3.1. Función social	45
2.3.2. Funciones principales de la familia según distintas teorías	46
2.3.3. Funciones básicas de la familia.....	47
2.3.4. Funciones de socialización	49
3.- Concepto de conciliación de la vida familiar y laboral.....	51
3.1. Concepto	51
3.2. El estudio de la conciliación de la vida familiar y laboral.....	53
3.2.1. Aspectos metodológicos y descriptivos del uso del tiempo	53
3.2.2. Trabajo familiar y conciliación	54
3.2.3. Otros aspectos a tener en cuenta	55
3.3. Problemáticas.....	58
4.- Elementos y circunstancias que configuran la vida familiar y la laboral	69
4.1. El espacio privado y el espacio público	69

4.2. <i>Cambio social y situación de la mujer</i>	75
4.3. <i>División sexual del trabajo</i>	79
CAPÍTULO II: Metodología e hipótesis	85
1.- Interés e hipótesis	87
1.1. <i>Interés por la materia de estudio y antecedentes</i>	87
1.2. <i>Hipótesis y justificación</i>	87
1.3. <i>Contenido</i>	88
2.- Objetivos	90
3.- Metodología	91
3.1. <i>Técnicas y fuentes para el estudio</i>	91
3.2. <i>Planificación de la investigación</i>	92
CAPÍTULO III: Estado de la conciliación de la vida familiar y laboral	95
1.- Cambios demográficos relativos a la familia y su relación con la conciliación de la vida familiar y laboral	97
1.1. <i>Contexto</i>	97
1.2. <i>Natalidad y fecundidad</i>	98
1.2.1. <i>Pautas reproductivas actuales</i>	104
1.2.2. <i>Causas del descenso de la natalidad</i>	108
1.2.3. <i>Consecuencias del descenso de la natalidad</i>	111
1.2.4. <i>Relación entre fecundidad y trabajo</i>	113
1.3. <i>Contexto de las variaciones demográficas</i>	116
1.3.1. <i>El proceso de transición demográfica</i>	116
1.3.2. <i>Las dos grandes transiciones demográficas</i>	118
1.4. <i>Emancipación, proceso de formación y ruptura de las familias</i>	120
1.4.1. <i>Emancipación</i>	120
1.4.2. <i>Nupcialidad</i>	120
1.4.3. <i>Divorcio</i>	128
1.5. <i>Tamaño y composición de los hogares</i>	133
1.6. <i>Dependencia</i>	139
1.6.1. <i>Personas mayores</i>	139
2.- Empleo y economía	140
2.1. <i>Situación sociolaboral de la mujer en España</i>	140
2.2. <i>Incorporación de la mujer al mercado laboral</i>	148
2.3. <i>El trabajo doméstico</i>	153

CAPÍTULO IV: Familia y conciliación.....	155
1.- Situación de la familia en España.....	157
1.1. <i>Panorama general</i>	157
1.2. <i>Familia como agente principal de ayuda</i>	160
1.3. <i>La situación referida a la conciliación</i>	164
1.4. <i>Estado de la fecundidad y envejecimiento</i>	165
1.5. <i>Desequilibrio del Estado de Bienestar</i>	166
2.- Medidas de apoyo familiar.....	170
2.1. <i>Redes familiares de apoyo</i>	170
2.2. <i>El cuidado de los hijos</i>	172
2.3. <i>El cuidado de las personas mayores y dependientes</i>	176
2.4. <i>Futuro de la ayuda familiar</i>	178
3.- Medidas de política familiar	180
3.1. <i>Las políticas familiares y su impacto en la conciliación</i>	180
3.2. <i>Aplicación de las políticas familiares</i>	186
3.3 <i>Condiciones de las políticas familiares</i>	191
3.3.1. Subsidiariedad	192
3.3.2. Principio de universalidad	192
3.3.3. Principio de corresponsabilidad.....	193
3.4. <i>Planes de apoyo a la conciliación en España</i>	194
3.5. <i>Consecuencias de la aplicación de las políticas familiares</i>	197
4. Medidas legislativas	199
4.1. <i>Marco introductorio</i>	199
4.2. <i>Derecho europeo</i>	201
4.2.1 La protección de la familia mediante la conciliación de la vida familiar y laboral.....	203
4.2.2. El permiso parental	204
4.3. <i>Legislación española</i>	207
4.3.1 Medidas de conciliación de la vida familiar y laboral en el Estatuto de los Trabajadores	208
4.3.1.1. Jornada laboral y organización.....	208
4.3.1.2. Suspensión por maternidad y cuidado de hijo	214
4.3.1.3. Otras medidas	219
4.3.2. Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral	223
4.3.2.1. Repercusión de la Ley 39/1999	223

4.3.2.2. Modificaciones introducidas a partir de la Ley 39/1999 ...	224
4.3.3. Ley de Igualdad	227
4.3.3.1. La Ley de Igualdad en el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral	227
4.3.3.2. El principio de igualdad de trato en la Ley de Igualdad ...	229
CAPÍTULO V: Realidad de los trabajadores en el contexto español actual.....	233
1.- Estado actual de la conciliación de la vida familiar y laboral.....	235
1.1. <i>El uso del tiempo como herramienta para conocer la situación y distribución de actividades de hombres y mujeres</i>	<i>235</i>
1.2. <i>El estudio sobre el uso del tiempo y su relevancia empírica</i>	<i>236</i>
2.- Diferencias de uso del tiempo de hombres y mujeres.	237
2.1. <i>Diferencias principales</i>	<i>237</i>
2.1.1. Cuidados personales	242
2.1.2. Trabajo remunerado	242
2.1.3. Hogar y familia.....	242
2.1.4. Ayudas informales, ocio y tiempo libre	245
2.2. <i>Trabajo remunerado</i>	<i>248</i>
2.3. <i>Trabajo no remunerado.....</i>	<i>254</i>
2.3.1. Día de la semana.....	261
2.3.2. Tipo de hogar.....	262
2.3.3. Situación familiar	263
2.3.4. Edad	265
2.3.5. Nivel de estudios	266
2.3.6. Estado civil	267
2.3.7. Situación laboral	268
2.4. <i>Tareas de cuidado de personas (hijos y personas dependientes).....</i>	<i>269</i>
2.4.1. Día de la semana.....	270
2.4.2. Tipo de hogar.....	271
2.4.3. Edad	273
2.4.4. Estudios.....	274
2.4.5. Estado civil	276
2.4.6. Ocupación	278
2.5. <i>Conclusiones</i>	<i>280</i>
3.- Recursos disponibles y uso para la conciliación de la vida familiar y laboral.....	281
3.1. <i>Fuentes</i>	<i>281</i>

3.2. Atención a los hijos y a las personas dependientes y el trabajo a tiempo parcial	282
3.3. Flexibilidad horaria	283
3.4. Reducción de jornada	287
3.5. Excedencias	287
4.- Percepción sobre la realidad de la conciliación	289
4.1. Percepción sobre las facilidades para conciliar	290
4.2. Percepción sobre las formas ideales de conciliar la vida familiar y laboral.....	292
4.3. Percepción sobre la propia situación de la conciliación de la vida familiar y laboral	297
4.4. Opinión sobre las distintas modalidades de trabajo: teletrabajo, trabajo a tiempo parcial, trabajo a tiempo completo	299
4.5. Opinión sobre las bajas remuneradas y modalidades de conciliación.....	299
4.6. Percepción de la maternidad y la vida profesional.....	303
CAPÍTULO VI: Conclusiones	309
BIBLIOGRAFÍA	315
ÍNDICE DE TABLAS.....	329
ÍNDICE DE FIGURAS	332

RESUMO

Nesta tese tratamos o tema da conciliación da vida familiar e o traballo extradoméstico desde a perspectiva sociolóxica e da investigación social aplicada. A complexidade social, cada vez máis patente, require unha análise de como se produce a relación das familias coa sociedade que forman e na que conviven, así como as oportunidades e dificultades que esta lle suscita. O obxectivo que se persegue coa elaboración da tese é precisamente abordar os retos que se atopan as nais, pais e coidadores, así como as consecuencias da falta de equilibrio na conciliación da vida familiar e laboral.

Os obxectivos xerais son: en primeiro lugar, analizar a conxuntura actual e a situación socio-laboral dos traballadores na actualidade. Dentro deste obxectivo está o definir qué entendemos por conciliación, por qué é necesaria, e contextualizala de xeito histórico. Analizamos os elementos e circunstancias que a configuran.

En segundo lugar, analizamos de xeito sociolóxico os retos e dificultades que se suscitan ás familias de hoxe en día mediante a cuantificación dos principais fenómenos sociais e da súa incidencia, desenvolvendo as orientacións que permitan a comprensión das novas configuracións sociais, coñecendo e entendendo a realidade social dos pais, nais, coidadores e persoas dependentes.

RESUMEN

En esta tesis tratamos el tema de la conciliación de la vida familiar y el trabajo extradoméstico desde la perspectiva sociológica. La complejidad social, cada vez más patente, requiere un análisis sobre la relación de las familias con la sociedad que forman y en la que viven, así como las oportunidades y dificultades que ésta le plantea. Lo que se persigue en esta tesis es precisamente abordar los retos que se encuentran las madres, padres y cuidadores en este intento, así como las consecuencias de la falta de equilibrio de la conciliación de la vida familiar y laboral.

Los objetivos generales son: en primer lugar, mediante el análisis de la coyuntura actual y la situación socio-laboral de los trabajadores en la actualidad definir la conciliación, por qué es necesaria y contextualizarla históricamente. Para ello, analizamos los elementos y circunstancias que la configuran.

El segundo objetivo es examinar sociológicamente los retos y dificultades que se plantean a las familias de hoy en día mediante la cuantificación de los principales fenómenos sociales y su incidencia, desarrollando las orientaciones que permitan la comprensión de las nuevas configuraciones sociales, conociendo y entendiendo la realidad social de los padres, madres, cuidadores y personas dependientes.

ABSTRACT

In this PhD research we deal with the issue of how to reconcile family life and work outside home from a sociological perspective. Social complexity, more and more evident, requires us to analyse the relationship between families and the broader society where they live, as well as the opportunities and challenges that society pose them. Our aim is to address the challenges that mothers, parents and caretakers face, as well as the consequences of failing to balance professional and family life.

The general objectives are: first, by analysing the current predicament and the social and working situation of workers, to define reconciliation, explaining why it is necessary, as well as putting it in its historically context. To this end, we analyse the elements and circumstances that shape reconciliation.

Our second goal is to examine from a sociological point of view the challenges and difficulties facing families today, thus quantifying the major social phenomena and their impact, developing the orientations/guidelines? that allow us to understand new social configurations, by knowing and understanding the social reality in which parents, caregivers, and dependents live.

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

CEEP: Centro Europeo de las Empresas y de la Participación Pública

CES: Unión Europea del Artesanado y Pequeñas y Medianas Empresas

CIS: Centro de Investigaciones Sociológicas

ECH: Encuesta Continua de Hogares

EPA: Encuesta de Población Activa

INE: Instituto Nacional de Estadística

LFS: Encuesta Europea de la Fuerza de Trabajo

MNP: Movimiento Natural de la Población

TBN: Tasa Bruta de Natalidad

TBN: Tasa Bruta de Nupcialidad

TS: Tribunal Supremo

UNICE: Unión Europea de las Empresas y de los Emprendedores

INTRODUCCIÓN

La familia y el trabajo son los dos ámbitos principales de desarrollo del ser humano. La persona nace en familia y en ella se hace autosuficiente. Además de «ser familia» también «hace familia». El ámbito laboral es fundamental para la subsistencia: gracias al trabajo se consigue la remuneración que se dedica tanto a los bienes básicos — alimentación, hogar, higiene, cuidado, educación y vestido— como a otros no esenciales. Además de ganar el sustento, gracias al trabajo, la persona desarrolla tanto sus potencialidades como su formación y vocación laboral. Gracias a él los miembros de la sociedad contribuyen al bien social y colaboran en el servicio a los demás.

Sin embargo, en la época actual, parece existir un desequilibrio importante entre las esferas laboral y familiar. Las situaciones laborales relativas al tiempo y exigencia laboral chocan con las responsabilidades que conlleva una familia, y ello hace que, en una gran mayoría, las personas trabajadoras no estén plenamente satisfechas con cómo compaginan ambas responsabilidades.

A esta investigación le preceden dos puntos importantes: en primer lugar, el interés por el ámbito de la Sociología de la Familia —disciplina en la que situamos esta tesis— enfatizado a raíz de las clases del Prof. Gerardo Hernández Rodríguez y de las conversaciones y seguimiento de la actividad investigadora de la Prof. María del Carmen Garcimartín sobre la institución familiar, así como por un estudio previo sobre la materia realizado gracias a la dirección del primero y subvencionado por la Secretaría Xeral de Igualdade de la Xunta de Galicia. En él se analiza la situación concreta de las mujeres gallegas, y ha servido como base de la tesis que ahora se presenta. Ésta, además de ampliar el horizonte geográfico, incluye al hombre como agente que forma parte del universo de la problemática de la situación con relación a la conciliación.

Hemos querido abordar el objeto de la tesis desde una perspectiva más amplia que el trabajo que la ha precedido, y, aparte de nuestra propia aportación, nos hemos apoyado también en una profunda y exhaustiva revisión bibliográfica de diferentes autores que han tratado extensamente ya sobre este tema. Somos conscientes de la importancia e influencia de la temática a estudiar y, por ello, hemos querido hacer desde el análisis sociológico un análisis de la situación de la conciliación de la vida familiar y laboral consistente en los siguientes puntos:

El capítulo I lo dedicamos al marco teórico y a la definición del concepto sobre conciliación de la vida familiar y laboral.

El capítulo II trata la parte metodológica y en él enumeramos los aspectos relativos al modo de llevar a cabo nuestra investigación, así como la exposición de las hipótesis y justificación. Este apartado contiene las técnicas y fuentes para el estudio, así como el diseño de la planificación del trabajo. Describimos cómo hemos llevado a cabo la investigación, así como las motivaciones para elegir el tema y el interés en la materia.

Comenzamos señalando la hipótesis base, que justifica el objeto de nuestro estudio, así como el marco geográfico. En segundo lugar describimos los objetivos de la investigación, por los cuales se justifica el interés en la temática.

El capítulo III recoge la parte central de nuestra investigación, ya que en él analizamos el estado actual relativo a los fenómenos demográficos básicos: natalidad, variaciones, tamaño y composición de los hogares y estado del empleo y la economía.

En el capítulo IV centramos la atención en la situación de la familia en España, definiéndola para nuestra investigación como agente principal de ayuda, puesto que, como bien dice Sellés (2012: 53) “es tesis ordinariamente admitida que la familia es el origen de la solidaridad” y se refiere a ello como “un logro de nuestro tiempo”.

Por ello, planteamos en el cuarto apartado que la familia es uno de los grandes medios de apoyo a la conciliación. Definimos además, las medidas de política familiar y las de tipo legislativo como pilares complementarios a la solidaridad familiar sin los cuales difícilmente podrían darse las condiciones óptimas para que los trabajadores, tanto hombres como mujeres, pudiesen desarrollarse con plenitud en ambos ámbitos.

En el capítulo V hacemos un análisis del estado de la conciliación de la vida familiar y laboral pero centrado más concretamente en la situación personal de los individuos y en todo aquello que afecta a la vida personal, a los tiempos y al modo en el que se percibe la realidad sobre la conciliación y demás aspectos relacionados con la actividad laboral.

Finalmente dedicamos el último de los capítulos a exponer las conclusiones surgidas a lo largo de nuestra investigación.

CAPÍTULO I: Marco teórico y definición del concepto de conciliación de la vida familiar y laboral

1. - El estudio de la conciliación de la vida familiar y laboral

1.1. Orígenes de la necesidad de conciliación de la vida familiar y laboral

Los cambios ocurridos en las últimas décadas en relación con el mercado laboral han estado fuertemente marcados por la incorporación de la mujer al mismo y, derivado de ello, la búsqueda del equilibrio entre lo familiar y lo laboral ha estado presente desde ese momento y, por consiguiente, la preocupación por cómo conciliar ambas esferas.

Hoy en día, la conciliación se presenta como un problema sin resolver que implica a las familias y a los individuos. Del desequilibrio que se está generando a partir de la dificultad de conciliar se han sucedido cambios que afectan a todos los miembros del grupo familiar y (con especial virulencia si cabe) a las personas en situaciones vulnerables, como son las dependientes.

Cada día surgen nuevas líneas de investigación con respecto a la conciliación en distintas áreas de conocimiento tales como la economía, lideradas por autoras como María Nuria Chinchilla, pero el estudio de este tema ha estado relativamente poco desarrollado en el ámbito de la Sociología de la Familia.

Sin embargo, se hace necesario ofrecer una propuesta para resolver la falta de equilibrio entre ambas esferas, llegando a ser un problema de primer orden en nuestra época y sociedad. Lamentablemente, aún no se ha dado una respuesta definitiva real y práctica a la problemática existente.

A estas afirmaciones se une el hecho de que, salvando los escritos de María Ángeles Durán y Soledad Murillo, son escasas las investigaciones acerca del trabajo doméstico¹, aunque sí es cierto que se han analizado temas colaterales que han formado una base

¹ A pesar de su antigüedad también podemos señalar la obra de Valenzuela, D., (1979) *El sector doméstico español, 1964/1976*, Madrid, Ministerio de Cultura.

para contextualizarlo y la Sociología se ha apoyado en ellos para reflexionar sobre el papel de la familia en el cambio social (Borderías y Alemany, 1994: 19).

Tampoco contamos con suficientes estudios sociológicos relacionados con la distinción entre lo masculino y lo femenino en el análisis de las distintas esferas relacionadas con las estructuras, funciones, modalidades de organización y dinámica de la vida familiar (Donati, 2003: 84). El movimiento feminista ha desarrollado desde principios del S. XX un interés por dichos asuntos, aunque todavía quedan varios aspectos por reformular.

1.2. Transformaciones históricas a raíz de las cuales surge el interés por la conciliación

La preocupación por conciliar la vida familiar con la laboral es un fenómeno relativamente reciente en Europa y en España, pero sus inicios se remontan a los comienzos de la sociedad industrial.

La configuración actual de la familia y el trabajo es fruto de los cambios sociales que vinieron impulsados por la Revolución Industrial ya que, a finales del siglo XVIII, se comenzaron a separar el lugar de trabajo y el hogar. Hasta ese momento, dentro de la esfera doméstica se llevaban a cabo de manera simultánea la producción artesanal y la vida del hogar, de manera que tanto los trabajos realizados dentro de la unidad familiar como los salarios aportados por sus miembros, se daban al mismo tiempo en el espacio doméstico. García Sanz y Valero Lobo (1997: 18) sostienen que tradicionalmente, el ámbito del trabajo de las mujeres fueron la casa y la agricultura, pero fue en el referido momento histórico cuando se generaron nuevas ofertas de empleo que fueron cubiertas, en parte, por las mujeres y por niños y niñas. Además, sostienen los autores, hasta bien entrado el siglo XX no se planteó el trabajo de las mujeres como una alternativa necesaria, universal y un derecho indiscutible. Según ellos, las mujeres irrumpieron con más fuerza en el trabajo extradoméstico en primer lugar en los países más avanzados.

Sostiene Murillo (2006: 55) que con la Revolución Industrial “los nuevos códigos productivos consiguen activar la exterioridad del individuo y un nuevo sujeto entra en escena: el trabajador fabril” que pasa a desplazarse hasta un centro de producción. El espacio doméstico según la autora se «secundariza» y no aporta la capacidad para generar algunos productos para subsistir, que se han de adquirir en el mercado. Pastor

(2002) afirma que la participación de la mujer en trabajos fuera del hogar y su incorporación masiva a puestos de mayor cualificación profesional ha supuesto la transformación, de manera notable y muy profunda, de la estructura de las familias.

La Revolución Industrial, y los procesos de urbanización que se llevaron a cabo a raíz de los cambios, modificaron profundamente los modos de vida y de trabajo, y favorecieron un proceso continuo de emigración que provocó importantes cambios familiares y sociales. La familia preindustrial era en ese momento extensa, y en ella convivían varias generaciones en una unidad productiva donde la casa y el trabajo estaban extremadamente unidos. En este sentido, las mujeres no eran objeto de discriminación en el sentido de que colaboraban en los diversos trabajos y eran conscientes de la centralidad y necesidad de su aportación. Después, los hombres de la familia se marcharon a la fábrica, a la ciudad o a las colonias, a ganar el salario, y la mujer se quedó sola en casa, desarrollando el trabajo de cuidados (Solé, 2011: 23- 24).

Uno de los puntos de inflexión referido a las dificultades de conciliación es el hecho de la diferenciación de los ámbitos espaciales entre casa y trabajo (Narotzky, 1988). La etapa de la industrialización marcará la diferenciación de las fábricas como lugares de trabajo —de producción exclusivamente— separados del lugar de residencia —considerado como el lugar del consumo y la reproducción— de manera que el foco del proceso de producción, para el trabajador, no es tanto el producto como la fuerza de trabajo individual intercambiada por un salario (Narotzky, 1988: 138).

Giddens (2010: 209) explica lo anterior diciendo que “la esfera doméstica se apaga como unidad productiva y sólo recrea en su ámbito los lazos afectivos y las leyes del parentesco; lo irracional a la luz de los intereses económicos”. Según este sociólogo, uno de los factores claves de la «desacreditación» de la esfera doméstica se debe precisamente a la escisión entre la “casa” y la “profesión”, separación que genera la aparición de dos lugares productivos, pero sólo a uno de ellos se le pasa a denominar «trabajo» por contar con el valor del intercambio monetario, mientras que la laboriosidad propia del ámbito doméstico pasa a convertirse en «obligación», por no mediar salario alguno. La casa se convirtió según él en un lugar de consumo, más que de producción de bienes, y el trabajo doméstico se volvió «invisible» en el momento en el que, lo que define como «trabajo real», empezó a definirse cada vez más como aquel por el que se recibe un salario. En este contexto histórico, y por medio de la escolarización, la infancia se

empieza a separar también del mundo adulto (Iglesias de Ussel y Ayuso, 2012: 133), de manera que también los hijos pasan más tiempo fuera de casa.

Otro de los cambios más notables a raíz de la producción industrial fue la modificación de los ritmos temporales: si anteriormente se habían construido de manera lenta y estable en función de procesos sociales, con la llegada del nuevo período histórico se rompe la armonía que históricamente se había logrado en torno a la mayor parte de procesos (Iglesias de Ussel, 2006: 125) de manera que con la Revolución Industrial el tiempo fue convertido progresivamente en un elemento básico para la interpretación sociológica de las organizaciones, muy en especial de las empresariales (Iglesias de Ussel, 2006: 113). De este modo, los ritmos temporales basados en el ciclo natural se suprimieron y fueron sustituidos por la medición del reloj como “símbolo de la nueva civilización del trabajo industrial en la que el tiempo es, por primera vez, dinero” (Jelin, 2010).

Iglesias de Ussel (2006: 125) explica que en el caso español, la ruptura de esos ritmos sociales —debida a la irrupción de tiempos productivos autónomos y al margen de los tiempos sociales— se debió a una serie de factores, siendo el primero de ellos la fijación estricta de las jornadas laborales, que se generalizaron a principios de 1920 con la introducción de la jornada de ocho horas que obligaba al trabajador a permanecer en el puesto de trabajo durante un tiempo fijo.

Otro factor que está estrechamente ligado a la incorporación de la mujer al trabajo: al estar considerado el trabajo como una actividad propia del varón, según la visión tradicional, el sistema productivo había cerrado un ciclo de tiempo de producción en torno al hombre. El resto de tiempos la mujer ejercía las actividades que la sociedad le asignaba y que se centraban, sobre todo, en la atención a los niños en casa o gestionar el hogar. Con la incorporación de la mujer al mundo laboral, queda también alejada de los ritmos temporales del resto de procesos sociales. Los horarios establecidos en otras instituciones no sirven, a no ser que cuando se presten la actividad se desarrolle en horas o días de la semana no laborables, como son los sábados, domingos y días festivos (2006: 126).

El problema reside, según explica Iglesias de Ussel, en que los tiempos de trabajo tanto de la sociedad industrial como la de la postindustrial generan conflictos vinculados a los ritmos de los tiempos del resto de procesos sociales. De esta forma se excluyen a todas

aquellas personas que por sus horarios de trabajo no pueden participar en actividades sociales, culturales o deportivas y otras diseñadas para los tiempos dedicados al tiempo libre y al descanso. En consecuencia, dice el autor que se puede hablar de una sociedad que vive profundos cambios relacionados con las estructuras del tiempo (Iglesias de Ussel, 2006: 126).

Jelin (2010) señala con relación a lo anterior, que el traslado definitivo hacia la fábrica como lugar propio del trabajo asalariado en tiempos de la Revolución Industrial suele resaltarse como uno de los cambios más importantes y que dieron lugar a las primeras dificultades para los trabajadores; esos problemas siguen produciéndose actualmente. Sostiene que hasta aquel entonces la configuración y uso del espacio físico dentro de los hogares tenía unas connotaciones diferentes. Así, sigue exponiendo, en el mundo urbano se fueron separando dos esferas sociales bien diferenciadas: el mundo de la producción y del trabajo, el mundo de la casa y de la familia; división que marca pautas cotidianas y patrones sociales en cuanto a la división social del trabajo de los miembros de la familia, siendo el sexo y la edad los criterios básicos para asignar y distribuir el trabajo cotidiano. La diferenciación espacial marcada entre la casa y el trabajo es “una forma de organización que se generaliza en la modernidad, al profundizarse la diferenciación de las esferas institucionales, especialmente las instituciones económicas y productivas” (Jelin, 2010). En el último cuarto del S. XX empezaron a manifestarse nuevas necesidades de conciliación debido a las cambiantes estructuras de las jornadas laborales y a las nuevas configuraciones espaciales, familiares y sociales que conocemos. Los cambios que se han producido desde ese período han puesto al descubierto según algunos autores, la desigualdad entre sexos (Alberdi, 1999; Beck-Gernsheim, 2006; Lipovetsky, 1999).

Las mujeres, además de seguir asumiendo los tradicionales roles sociales directamente ligados a la condición femenina —reproducción y cuidado de la familia—, participan con intensidad en el mercado laboral, dando origen al fenómeno denominado la *dobles jornada laboral* (Casas, 2011) que describe la situación de aquellas mujeres que trabajan tanto dentro como fuera de casa. El ámbito del hogar quedó claramente delimitado como lugar de cuidado y atención frente a lo que significa el espacio laboral, que es en el que se obtienen los rendimientos económicos para sustentar a los miembros de la familia.

En torno a esta época también comenzaron a sucederse de manera más palpable las transformaciones derivadas de la evolución social hacia nuevos modos de entender la vida de familia y los roles domésticos (Iglesias de Ussel y Meil: 2001). La integración de las mujeres en el mundo laboral ha llevado consigo en este sentido cambios estructurales en la organización de la sociedad, precisamente como consecuencia del cambio que ello ha supuesto en la organización familiar.

De acuerdo con las anteriores ideas de Iglesias de Ussel y Meil, el hecho de que la mujer se haya incorporado de forma masiva al trabajo, junto con la demanda de igualdad de oportunidades, ha reclamado una interpretación nueva de las relaciones personales, pero no sólo en el trabajo, sino en todos los ámbitos de la vida privada, lo cual incluiría un nuevo modo de entender las responsabilidades domésticas y de relación entre las mujeres y hombres, además de un nuevo modo de interpretar las necesidades relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral (Iglesias de Ussel y Meil, 2001).

En línea con lo anterior, Alberdi (1999) indica que se han sucedido una serie de transformaciones tanto actitudinales como de los comportamientos familiares, y que en este proceso han tenido un papel importante el desarrollo económico y los cambios culturales y políticos de las últimas décadas. Entre los procesos de transición señala que “la participación de las mujeres en la actividad económica es el fenómeno que pone en relación el desarrollo económico con la estructura microfamiliar de decisión” (Alberdi, 1999: 229). La participación laboral femenina cobra así una importancia destacada.

Barea (2000) considera que la sociedad de consumo trajo consigo nuevas formas de entender las pautas de comportamiento y del gasto tanto dentro del hogar como fuera de él, teniendo como fondo un escenario cambiante, en cuanto a necesidades sociales se refiere, lo que hizo que se empezasen a necesitar igualmente más recursos económicos y nuevos mecanismos de ajuste. Sostiene este autor que las causas de la incorporación de la mujer al mercado laboral han sido múltiples. Por un lado, el trabajo femenino supondría una fuente de ingresos suplementarios para consumir, dentro de las necesidades creadas por la sociedad de consumo. Este «segundo sueldo» permitiría a la mujer misma y al conjunto de la familia, disponer de una cantidad complementaria para poder participar de los productos del mercado. Pero a esta primera razón se han unido con otras, como el hecho de querer escapar de la reclusión en la vida doméstica y

ampliar el ámbito social, la aspiración a contar con una fuente de ingresos que impida caer en la dependencia económica, o el afán de construir la seguridad para el futuro (Barea, 2000: 253-254).

En relación con la realización femenina, Narotzky (1988: 160) sostiene que las mujeres de la clase media occidental han luchado por el reconocimiento del trabajo productivo como necesidad existencial para el desarrollo de la personalidad y se han encontrado con que ello no ha supuesto la homogeneización de hecho de las perspectivas laborales y sociales de ambos sexos, sino la aparición de un nuevo abanico de posibilidades para la organización de la producción de la fuerza de trabajo cualificada.

Plantear la conciliación en términos de enfrentamiento conlleva referirse a las dificultades que entraña equilibrar las esferas pública y privada. Si, como sostiene esta autora, el trabajo extradoméstico se considera una necesidad tan relevante, sería lógico pensar que tendría que ser un logro de alguna manera accesible para aquellas personas que quisiesen desarrollar su fuerza de trabajo. Sin embargo, la realidad actual dista mucho de que se puedan compatibilizar satisfactoriamente ambas esferas.

1.3. La conciliación de la vida familiar y laboral entendida como problema

En la actualidad la conciliación de la vida familiar y laboral suscita preocupación en gran parte de la población activa, ya que aún no existen mecanismos para garantizar el equilibrio entre la vida familiar y laboral. La conciliación sólo es posible “cuando ambas partes se pueden desarrollar de manera satisfactoria para la persona. Esto es, que se puedan mantener las relaciones familiares que se consideren deseables y, al mismo tiempo, se consiga un nivel de desarrollo personal satisfactorio. Este equilibrio se producirá cuando se disponga de los recursos, de los apoyos externos y del tiempo suficiente para no descuidar las necesidades de la familia, ni de la educación de los hijos sin que ello suponga renunciar a una carrera profesional, en el caso de que se desee esta opción” (Gómez; Martí, 2004)². Si no se alcanza el equilibrio deseado, la conciliación

² Con relación a esto, Casas (2011) sostiene que el equilibrio entre familia y trabajo se conseguirá cuando se disponga de los recursos, apoyos externos y tiempo suficiente para no descuidar las

de la vida familiar y laboral se plantea en términos de controversia que demanda la creación de un sistema diferente de organizar y concebir el tiempo de trabajo y el dedicado a la atención de las necesidades del hogar y a los cuidados familiares (Martín Rodrigo, 2011; 218-219).

Conciliar es complicado y las dificultades van en aumento. Las posibilidades existentes para garantizar la armonía de la vida familiar y laboral deben adaptarse a las circunstancias reales de las familias, ofreciéndose alternativas de mejora reales y efectivas, que sepan atender a sus demandas y que les permitan desarrollarse en términos de libertad y autonomía. Asimismo son cada vez más numerosas las reivindicaciones de distintos agentes sociales que reclaman la urgencia, el compromiso y la eficacia con la que es necesario afrontar estos aspectos (Martín López, 2000). Se trata, además, de “cuestiones que están calando con una problemática perceptible en distintos ámbitos de la sociedad y que son resultado de esa brecha que existe entre la vida familiar y profesional” (Martín Rodrigo, 2011: 218-219).

Como ejemplos de lo anterior destacan los conflictos en el ámbito familiar y laboral, el fracaso escolar, cambios en las pautas reproductivas, envejecimiento de la población y las necesidades que genera la dependencia entre otros. Por lo tanto, el hecho de no poder conciliar satisfactoriamente la vida familiar y la laboral tiene una incidencia negativa sobre la calidad de vida privada, familiar y laboral, lo cual ha supuesto que ha salido a la superficie la necesidad de mejora de la conciliación de la vida personal y laboral como un objetivo político y social (Meil, Ayuso y Luque, 2007). Nos encontramos, por tanto, ante un desafío social de gran magnitud que abarca varias esferas de lo personal y lo público debido a las variaciones en los agentes implicados y en el entorno en el que desarrollan su actividad. En este sentido entendemos que no es factible ofrecer una respuesta universal y única a todos los actores sociales, puesto que existen circunstancias personales —dependiendo sobre todo de la fase del ciclo familiar— y laborales distintas.

necesidades de las familias y las oportunidades de desarrollo profesional en las empresas, pp. 223-224.

Existen algunas medidas que ayudarían a no ver la conciliación como un problema, y así poder atender del mismo modo a las demandas familiares y laborales. Estos medios son aquellos que permiten una adaptación del tiempo laboral a las necesidades de la familia como las reducciones de jornada, el teletrabajo, excedencias, negociaciones dentro del hogar, ayuda de terceras personas u otras redes de solidaridad. Esa ganancia de tiempo propio de cuidado se obtendría fundamentalmente, según el autor, reduciendo las demandas de tiempo de trabajo, lo cual sucede a través de mecanismos legislativos como son la política de permisos y excedencias, o bien en función de aquellos introducidos o ampliados por las propias empresas como pueden ser la posibilidad de reducir temporalmente la duración de la jornada de trabajo o mediante la flexibilidad horaria. A pesar de ello, todas estas medidas mencionadas resultan insuficientes, siendo necesario, a la hora de ganar «tiempo propio» y tiempo para cuidar a los hijos y otras personas dependientes, contar con la solidaridad del sistema de parentesco —abuelos fundamentalmente— o el de “otros servicios que se compran en el mercado” —como son las Escuelas Infantiles, empleadas domésticas, actividades extraescolares, entre otras— lo cual depende de factores tales como las redes de parentesco, preferencias personales y renta disponible” (Meil, Ayuso y Luque, 2007).

Consideramos, por todo lo anterior, que se plantea como fundamental entender qué es lo que sucede y a quiénes afecta realmente este problema, ya que sólo así se podría llegar a ofrecer una ayuda real, con soluciones viables y adecuadas a las demandas de las personas activas con responsabilidades familiares.

1.4. Agentes implicados en la problemática de la conciliación

Se le suele atribuir a las mujeres la responsabilidad única de la conciliación de la vida familiar y laboral, porque se enfrentan a más trabas y dificultades que los hombres en el ámbito laboral y debido a su singular papel como madre. En consecuencia, la palabra conciliación parece ir asociada sólo a la mujer y aparece como algo exclusivamente femenino (Pastor, 2002: 63). Pero lo cierto es que las dificultades y responsabilidades también se extienden a los hombres —aunque en distinta forma y modo según el caso— y, por ello, también han de ser tenidos en cuenta como sujetos responsables de conciliar la vida familiar y laboral.

Por eso, aunque suelen recaer sobre la mujer la mayor parte de las tareas familiares y dificultades derivadas de compatibilizar horarios y funciones, la inexistencia de soluciones y de un ambiente laboral que favorezca a las familias, causa prejuicios a todos y cada uno de los trabajadores —independientemente del sexo— que tienen cualquier tipo de responsabilidades familiares y en la sociedad en general.

Según todo lo anteriormente expuesto, consideramos que entender y observar la conciliación como un problema exclusivo de y para las mujeres manifiesta, claras limitaciones.

Entre las consecuencias de lo anterior, señala Pastor, el cambio se da no sólo de la tradicional dependencia o sujeción de la mujer respecto al marido sino que, además de independizarse del hombre, se han transformado las emociones, motivaciones, sentimientos, deseos y metas de modo que, “ha cambiado la vivencia interior de la propia identidad femenina” (Pastor, 2002). El autor considera de manera positiva la incorporación de la mujer al mundo del trabajo, junto con su deseo de realizarse profesionalmente en el ámbito laboral, pero sin embargo afirma que este hecho dificulta compatibilizar la atención a los hijos con la profesión, y fomenta, en palabras de Pastor, una especie de «síndrome de aplazamiento».

Una de las formas más manifiestas, por ejemplo, es la escasa cantidad y calidad del tiempo que pasan juntos padres e hijos y los cambios en el cuidado de las personas mayores, aspecto que ha cambiado notoriamente en las últimas décadas. De igual forma, se plantean problemas dentro de las relaciones entre hombres y mujeres a raíz de las cuales surgen frecuentemente desacuerdos y situaciones reconocidas como de crisis.

En el ámbito social las consecuencias son sustanciales, a la par que cuantificables y aunque las variaciones no se aprecien a muy corto plazo, la falta de conciliación hace que se cambien sustancialmente pautas demográficas tales como los patrones reproductivos, el calendario nupcial e incluso en las rupturas matrimoniales. Como veremos más adelante, la conciliación repercute notablemente tanto en el ámbito personal como en el colectivo.

2.- Conceptualización de la vida familiar

2.1. Concepto de familia

2.1.1. Dificultades en la delimitación del concepto «familia»

Parece sencillo delimitar a qué nos referimos cuando hablamos de «vida familiar» en relación con la conciliación con la vida laboral. Normalmente se entiende que las esferas que se tratan de equilibrar son el cuidado de los hijos y/o personas dependientes con el trabajo.

Sin embargo, dar una respuesta concreta acerca de lo que significa la familia no es tarea sencilla. Iglesias de Ussel y Ayuso (2012: 368) afirman en este sentido que a pesar de que la familia es la más universal de las instituciones sociales, sus formas históricas han sido tan diversas que no es posible aunarlas en un concepto único. Sin embargo, ellos mismos indican que puede ser definida como un grupo social constituido por personas vinculadas por la sangre, el matrimonio o la adopción, caracterizado por una residencia común, cooperación económica, reproducción y cuidado de la descendencia. En este sentido se entiende por qué se considera la familia como una institución fundamental de la estructura social, ya que tiene múltiples relaciones con otros elementos de la estructura social (Jurado, 2008: 59).

Harris (1986: 50-51) afirma que la utilización del término «familia», así como los modelos de comportamiento social a los que se refiere, constituye una parte distintiva de la cultura occidental. Sin embargo, coincide con Iglesias de Ussel en que proponer una definición precisa y delimitada del concepto de familia se presenta como una tarea complicada, ya que son muchos los aspectos a tener en cuenta a la hora de hacer una descripción completa³. El concepto de familia se refiere, pues, a una realidad compleja, sometida a variaciones y con una gran diversidad de acepciones dependiendo de la perspectiva que se adopte (Hernández Rodríguez, 2004: 541).

³ Según Harris tal vez no haya término menos claro que éste, con la posible excepción de «ubicación» (Harris, C., 1986; 50).

Iglesias de Ussel y Ayuso (2012: 367-368) también coinciden en señalar las dificultades que entraña dar una definición, en cuanto a que ésta sea válida para todas sus modalidades y que agrupe tanto sus elementos culturales como biológicos. A pesar de eso su aproximación al término resulta muy útil, ya que abarca cuestiones fundamentales en su explicación: según ellos la familia es una institución social autónoma que desarrolla, desde el origen de la historia, una serie de funciones esenciales en todas las sociedades y que sigue siendo, en la actualidad, la comunidad de referencia más intensa e importante en la vida cotidiana de las personas.

El concepto de familia es un fenómeno integrado, según Donati (2003), por relaciones sociales y por ello designa una amplia gama de formas sociales primarias que presentan estructuras relacionales diversificadas y diferentes según las culturas. En la actualidad, ante la creciente variabilidad de formas familiares estamos —para este sociólogo— ante un proceso sociocultural de re-diferenciación de la familia a través del cual emerge una confrontación entre diversas representaciones.

2.1.2. Aproximación al concepto

Existen conceptualizaciones que tratan de dar una visión global y resumida de qué es familia. Según Narotzky (1988: 27) la «familia» normativa, tal como se concibe hoy en el mundo occidental es, ante todo, la llamada «familia nuclear» que consiste en una pareja y todos sus hijos mientras estos no formen parte de otra familia nuclear como integrantes de una pareja. Sin embargo, cabe señalar en este sentido que como consecuencia del impacto de las recientes crisis económicas, se está produciendo el fenómeno de la vuelta a la familia extensa tanto en el sentido de ayuda como en el de red —por ejemplo, en el caso de hijos que regresan a casa de sus padres con las familias que ellos formaron—, con lo que se extendería a los demás miembros del grupo familiar.

Para Murdock (1987) la familia es un grupo social caracterizado por la residencia comunitaria, cooperación económica y reproducción (Hernández Rodríguez, 2004; 541-542). Sin embargo, esta definición, tal y como sostiene Hernández Rodríguez resulta en general poco funcional ya que existen muchas formas familiares que no se verían incluidas en la misma como es el caso de padres separados o divorciados con hijos, matrimonios sin hijos, mujeres solteras con descendencia, hombres o mujeres que sin contraer matrimonio adoptan hijos y otros.

Con relación al espacio en el que se desarrolla, la familia es un ámbito de convivencia constituido por relaciones de personas en el que se encuentran y relacionan los individuos y en el que se llevan a cabo las relaciones y las acciones sociales en su manifestación física (Martín López, 2000; 46).

Donati (2003) afirma que la familia, entendida como relación social, está constituida por una red de relaciones configurando así una modalidad diferente con la que se conforman las acciones recíprocas que implican intersubjetividad y conexiones estructurales entre sujetos. Este planteamiento hace explícito el carácter primordial de la familia, ya que la familia está en el origen de la sociedad humana, es decir, que la sociedad nace cuando nace la familia.

Continúa diciendo Donati que la familia es, por tanto, una relación o «lugar social», que promueve una concreta circulación de bienes interpersonales basados en el don y no se puede anular tal paradigma sin eliminar la misma sociedad (2003: 21). En resumen, la familia es una relación social cuya identidad se basa en cuatro dimensiones: generación, reciprocidad, sexualidad y don, y que, en función de ello, sería operador de alianzas a través del género y operador de solidaridad a través de las generaciones.

Según la corriente del Interaccionismo Simbólico, que presta especial atención a la comunicación y a los significados de los objetos, la familia es una unidad de personas en interacción, cada una de las cuales ocupa una posición en su interior, definida por un determinado número de roles. Para Mead la sociedad se constituye a través de las interacciones entre las personas, que se comportan según las expectativas sociales. A su vez, los individuos construyen, reconstruyen y cambian la sociedad en el proceso de interacción simbólica.

Para Giddens (2010) estas serían las principales características de la familia en Europa y en otros países occidentales:

- La familia es monógama. El matrimonio y, por consiguiente, la familia están asociados con la monogamia, que está establecida por ley.
- El matrimonio europeo se basa en la idea de amor romántico y la principal influencia es la del individualismo afectivo.

- La familia moderna es patrilineal y neolocal en la mayor parte de los casos, lo que significa que los hijos toman el apellido del padre y la pareja que se casa se traslada a una vivienda separada de sus dos familias de origen.
- Predomina la familia nuclear, pero esta tendencia está cambiando por el mundo industrializado tal y como hemos señalado en líneas anteriores (Giddens, 2010: 371).

Algunas de estas características han sido objeto de modificación o matización como, por ejemplo, el que actualmente en España, los padres pueden acordar imponer a sus hijos, como primer apellido, el de la madre.

Según Iglesias de Ussel y Ayuso (2012: 369) en función de diversas variables pueden identificarse diferentes tipos de familia:

- Según sus reglas de residencia: patrilocal, matrilocal, neolocal —esto último se da cuando fijan residencia propia e independiente, que es lo predominante hoy en la sociedad occidental—.
- Según el número de cónyuges: monogamia, la unión es de un solo marido y una sola esposa; poligamia, en sus modalidades de poliginia y poliandria.
- Según sus relaciones de poder: patriarcal, si el marido es el dominante, matriarcal si lo es la esposa, e igualitaria, cuando existe un equilibrio entre ambos.
- La familia troncal.

Señala Peligero (2004: 553-554) que para la mayor parte de los antropólogos, la familia es una institución universal y además la familia se encuentra en todas las sociedades, pero sus características, su composición y las funciones que realiza no son exactamente las mismas en todos los lugares. La familia elemental conyugal o nuclear es la forma más universal de familia, incluso en los países con culturas milenarias (Romero, 2004: 547-548).

Con relación a la universalidad de la familia, Lévi-Strauss afirma que la unión más o menos duradera, socialmente aprobada, de un hombre, una mujer y sus hijos, es un fenómeno universal, presente en cualquier tipo de sociedad. Lo anterior resalta una de las características citadas anteriormente, en donde Giddens (2010) señala como primera la familia monógama. Para Ritzer (1996: 102-103) la verdadera unidad social es la

familia. Por otra parte Romero explica que las formas variables con las que aparece la familia son el resultado de la influencia de la organización social global de la que ésta participa de forma activa, explicando su presencia y vigencia en todas las sociedades por su enorme capacidad de adaptación. Sostiene además Romero, siguiendo a Lévi-Strauss, que puede decirse que cuando la sociedad atribuye a la familia un valor funcional y simbólico limitado, ésta tiende a contraerse incluso por debajo del tipo conyugal, mientras que cuando la familia asume una importancia cultural y funcional grande, tiende a ampliarse alcanzando formas más extensas que el simple nivel nuclear (Romero, 2004: 547-548).

Según lo anterior, se entiende cómo las formas, contenidos y funciones familiares han vivido cambios significativos al mismo tiempo que se daban transformaciones que afectaron al conjunto del tejido social en los países occidentales, desde mediados del siglo XVII —inicios de la Revolución industrial— Señala Flaquer (1998: 27) en este sentido que en los albores de la Revolución industrial, en Europa, no existía una sola, sino varias familias.

En el mismo sentido Hernández Rodríguez (2004: 541-542) explica que la familia, siendo el primer entorno social del hombre, no ha sido siempre tal y como la concebimos, de ahí que haya autores que consideran que sería mucho más apropiado hablar de familias.

En relación con esta idea y en opinión de Iglesias de Ussel (1998: 133) a pesar de que se mencione a la familia de manera singular no existe homogeneidad en la realidad social, ni el impacto de la actividad es el mismo en cada una de las diferentes situaciones familiares, ya que el trabajo representa un papel muy diferente según el tipo de familia de que se trate.

2.2. Tipos de familia: la familia nuclear y la familia extensa

En este apartado, y a efectos de conceptualizar las nociones básicas de la conciliación de la vida familiar y laboral, vamos a describir la diferenciación entre familia nuclear y extensa. Según Iglesias de Ussel y Ayuso, en la cultura occidental han existido dos formas predominantes de familia, las cuales han estado muy relacionados con las características sociales, culturales y económicas de su tiempo: la familia extensa y la nuclear (Iglesias de Ussel y Ayuso, 2012: 369).

Según Hernández Rodríguez (2004; 541-542) a la familia moderna también se le llama nuclear —conyugal según autores como Goode— y está considerada como prototipo de las sociedades industrializadas. Este grupo, que es el sistema familiar más común en occidente en la actualidad, está compuesto por los esposos-padres y sus hijos menores como unidad familiar diferenciada y, en cuanto a lugar de residencia, separada del resto de los parientes, pero manteniendo con ellos ciertas relaciones.

Para Harris (1986: 54-55) la familia nuclear remite al grupo biológico, que no se trataría de un grupo basado en una categoría de parientes, sino en una clase de actividades interrelacionadas. Según él en este grupo la parte más débil es el varón, ya que no existe necesidad biológica alguna que le haga permanecer durante nueve meses esperando el nacimiento de los hijos. Por ello la familia nuclear tiene en su seno por lo menos dos subgrupos compuestos respectivamente por el varón y la mujer, y por la madre y los hijos. En consecuencia, la existencia de la familia nuclear como grupo depende de un acuerdo mediante el cual el varón ayuda a la mujer mientras ella cría a los niños. El matrimonio es en general precisamente ese acuerdo.

Para Giddens (2010) la familia nuclear es aquella que consiste en dos adultos que viven juntos en un hogar con hijos propios o adoptados. La familia sería, pues, un grupo de personas directamente ligadas por nexos de parentesco, cuyos miembros adultos asumen la responsabilidad del cuidado de los hijos, siendo los lazos de parentesco los que se establecen entre los individuos mediante el matrimonio o por las líneas genealógicas que vinculan a los familiares consanguíneos. Según Giddens la familia nuclear compuesta por padre, madre e hijos dependientes, ha sido la forma predominante desde hace tiempo.

Según Romero (2004) las características principales de la familia nuclear son:

- Está constituida por el esposo, la esposa y los hijos socialmente reconocidos, formando un grupo primario.
- Tiene residencia neolocal que se basa en un sistema bilateral de parentesco, aislada del parentesco amplio, aunque de manera relativa ya que en occidente este tipo de familia mantiene numerosos contactos con parientes que no residen en la casa a través de distintos medios, sobre todo de tipo tecnológico.
- Se fundamenta en el matrimonio.

- Se pierde la posición antigua del hecho de ser unidad primaria de producción, con lo cual la mayor parte de las familias nucleares pasan a tener la función exclusiva de ser unidad de consumo.
- Separación entre el lugar de producción y el lugar de residencia lo cual trae consigo la transformación de la familia en mero domicilio dormitorio y, como consecuencia aparecen las ciudades dormitorio.
- Al perder la función productora, el status profesional adquirido es más importante que el status familiar adscrito.
- Se reduce el tamaño medio de las familias, como consecuencia de las bajas tasas de natalidad.
- Se tiene una nueva consideración de los hijos, que dejan de ser mano de obra a beneficio de la hacienda familiar.
- Y por último, y quizá lo más importante para el tema de esta tesis, la mujer se incorpora al mundo de lo público, en un contexto social en el que se generaliza la enseñanza y el Estado de Bienestar Social, que satisface funciones hasta ahora reservadas a la familia y más concretamente a la mujer (Romero, 2004; 547-548).

Por otro lado, la familia extensa es descrita por Peligero (2004:553-554) como el grupo doméstico integrado por varios hermanos, sus cónyuges, sus padres y sus hijos solteros y casados. Al contrario que en la familia nuclear, en la que predominan los vínculos maritales sobre las relaciones consanguíneas, en la extensa el centro no lo forman los esposos y sus descendientes, sino que impera la idea de filiación y linaje. El centro de esta familia lo forman los que tienen una misma filiación, dándose máxima importancia a los vínculos de sangre. Los miembros de la familia extensa no suelen habitar en una misma vivienda.

2.2.1. Cambios en la familia

Como ya hemos señalado, en todas las sociedades avanzadas, la familia está experimentando importantes transformaciones (Iglesias de Ussel y Ayuso, 2012: 367) pero a pesar de eso sostiene Alberdi (1996) que el cambio familiar no implica una reducción de la importancia o de la popularidad de la institución familiar, sino que ésta se mantiene como institución muy significativa para el individuo (Alberdi, 1996: 44). Este modelo familiar ha experimentado, por tanto, importantes transformaciones en su

estructura y organización, tanto en sus funciones como sus roles (Romero, 2004; 545-546).

Para Romero (2004), el modelo de familia nuclear o conyugal actual está propiciando la diversificación de las nuevas formas de familia —que denomina familias postnucleares—. Afirma que si bien son más frecuentes las familias que son sostenidas por un solo cabeza de familia en las sociedades occidentales, no por ello son un fenómeno nuevo. Sin embargo, lo que sí resulta relevante es su aumento y generalización en todos los sustratos sociales y la proliferación de las etiologías que las originan, siendo destacable el hecho de que la monoparentalidad se provoca por la ruptura conyugal, lo cual viene unido a las siguientes tendencias demográficas que han ido condicionando dicho fenómeno tales como bajas tasas de natalidad y nupcialidad, aplazamiento del matrimonio, envejecimiento poblacional, incremento de las rupturas matrimoniales, incorporación de la mujer al mercado laboral y a la educación, entre otras. Todo ello trae consigo una serie de consecuencias que tienen que ver con la organización familiar, las funciones, las relaciones familiares y los recursos (Romero, 2004: 545-546).

En el contexto de esta realidad en la que actualmente vivimos, se sitúan autores como Iglesias de Ussel y Ayuso (2012: 368) quienes afirman que se tiende a afrontar una vida familiar mucho más abierta, con una redefinición de los roles familiares, mayores oportunidades, pero también eso desemboca en más riesgos. Según ellos, el hecho de que estén apareciendo nuevas necesidades y los cambios en su estructura —con la subsiguiente reducción de su tamaño—, el aumento de la inestabilidad matrimonial y divorcio, la permisividad en las costumbres sociales, el crecimiento de las nuevas modalidades de familias monoparentales, los reajustes internos en la familia, las consecuencias del trabajo extradoméstico de la mujer sobre todo si tiene hijos, el aumento de madres solteras, el crecimiento de familias reconstituidas entre otros, están dando lugar a la aparición de nuevos desafíos.

2.2.2. Formas familiares

En la familia occidental la pauta monogámica es la más extendida y la familia de base matrimonial, comprendería a personas que viven juntas, entregadas de modo duradero, formando un solo ámbito, para conseguir unos fines y teniendo reconocimiento social (Martín López, 2000; 57). El matrimonio es la forma más común de organizar la vida

familiar (Iglesias de Ussel y Ayuso, 2012: 370) y por ello se tiende a identificar matrimonio y familia, toda vez que la institución familiar, tal como la concebimos, es de base matrimonial.

A esto se une que la familia nuclear, predominante como hemos señalado en párrafos anteriores, se compone de un matrimonio y un número reducido de hijos (Martín López, 2000). En la mayoría de las sociedades humanas —y en el propio mundo occidental hasta tiempos próximos— familia y matrimonio no han sido coextensivos; antes al contrario, la familia —familia extensa— ha sido una categoría social ampliamente inclusiva, dentro de la cual entraban como partes o componentes distintos matrimonios, correspondientes a tres o más generaciones” (Martín López, 2000: 55).

Linton explica lo anterior señalando que la sociedad ha fijado las relaciones conyugales como base de su unidad funcional de familia, de tal modo que se consideran el matrimonio y la familia como ligados inseparablemente, pero muchas sociedades establecen una distinción precisa de los dos. Afirma también que los términos matrimonio y familia suelen tomarse como sinónimos, pero que esto es incorrecto en muchos sistemas sociales. Por ello, asume que el matrimonio y la familia son instituciones realmente distintas y que, por ello, ha de considerárselas por separado. Para Linton, la importancia de la familia como institución social estriba en el hecho de que da una base estable para la creación y organización como grupo conyugal (Martín López, 1993: 54).

Según Goody (2001: 177-178), debido a factores tales como la posibilidad de tener independencia económica y la prolongación de la longevidad, el matrimonio de por vida ha duplicado su duración desde el siglo XIX y que se le pide demasiado al compromiso permanente, sobre todo al entenderse que éste ha de basarse en el amor y en la libre elección. Para él, esta forma de pensar presagia el fin del emparejamiento permanente y universal —y por ello de la familia nuclear universal con continuidad y convivencia—. Explica así que un porcentaje cada vez mayor de los grupos domésticos se van haciendo más complejos conforme se reestructuran y que, a raíz de ello, las relaciones resultantes con padrastros, con convivencia o no, plantean dificultades para repartir el espacio, el dinero y el tiempo.

Sobre el amor como fundamento sostiene Flaquer (1998: 80-81) que en las sociedades industriales es una paradoja que el enamoramiento pueda servir para realizar una

elección adecuada, debido a que el sentimiento iría unido a lo pasional por su propia naturaleza. Según él, el hecho de enamorarse es un fenómeno emocional individual presente en todas las sociedades, pero el carácter excepcional y característico de occidente es asociar enamoramiento con la elección, mientras que en gran parte de las sociedades enamorarse se considera como peligroso para formar una familia.

Por su parte, Bauman (2005: 8) acuñó el concepto de «amor líquido» para referirse a la fragilidad de los vínculos humanos, llegando a afirmar que en las relaciones humanas los hombres y mujeres desconfían del hecho de estar relacionados, sobre todo con carácter de «para siempre» porque, según él, temen que ese estado pueda convertirse en una carga y ocasionar tensiones.

2.2.3. Diferencia entre hogar y familia

La definición de hogar y familia se encuentran muchas veces unidas, sin embargo son dos conceptos diferentes. El hogar se estructura en torno a la producción y a la reproducción en un momento en que estos dos conceptos no están separados; son un mismo proceso porque la reunión de unas personas bajo un mismo techo se realiza, modifica y perpetúa en función de la explotación directa de unos recursos (Narotzky, 1988: 17). Alberdi (1999) describe los hogares como unidades económicas de convivencia que, en su gran mayoría, están integrados por miembros de una misma familia; mientras que, sin embargo, las personas que integran una familia no siempre conviven en un mismo hogar. Para Alberdi el hecho de convivir, esto es, de poner los recursos económicos en común siendo el primero de todos la vivienda, sería lo que en su opinión configuraría el hogar. Este se consideraría una familia cuando haya lazos de parentesco, afinidad o de filiación, sin que eso necesariamente implicase la legalización formal de los mismos. La familia remitiría de esta manera a las relaciones de parentesco, afinidad que se origina en nuestra cultura por la filiación y es la del matrimonio. Los individuos que contraen matrimonio forman, legalmente, una nueva familia (Alberdi, 1999: 83).

El hogar estaría formado por el grupo de individuos, generalmente unidos por afecto, matrimonio o consanguinidad, que ponen en común sus recursos, que viven en un mismo domicilio y que se organizan cotidianamente como unidad de convivencia (Alberdi, 1999: 84). Esta definición está en consonancia con la que dan Iglesias de Ussel y Ayuso (2012:

387), que se refieren al hogar como aquel grupo de personas que residen en la misma vivienda y comparten gastos ocasionales por su uso y alimentación.

Para Donati (2003) el hogar puede ser un lugar o espacio —representado por la casa—, como célula de la sociedad —por analogía con el concepto biológico que constituye el mecanismo corpóreo viviente—, como un modelo simbólico, como estructura, como función, como grupo del mundo vital o como institución entre otras.

2.3. Misión y funciones de la familia

2.3.1. Función social

Una vez hecho un breve repaso a la conceptualización de la familia, y vistas las dificultades que entraña dar una definición cerrada, consideramos necesario tratar de aproximarnos a sus funciones, ya que éstas forman parte del propio ser de la familia. Como trataremos en próximos capítulos, la familia es uno de los mayores y principales apoyos para que se pueda aspirar a un equilibrio entre lo familiar y el trabajo extradoméstico. La familia representa, por tanto, un subsistema social de suma importancia, ya que realiza funciones de mediación entre sus miembros y la sociedad (Iglesias de Ussel y Ayuso, 2012: 375).

Para Veira Veira (2007: 5) tradicionalmente la institución familiar ha mantenido dos funciones importantes, entre otras: el logro del mantenimiento de pautas de comportamiento y transmisión de valores, a la vez que una función de manejo y reducción de tensiones sociales.

Hernández Rodríguez (2004: 541) afirma que la familia tiene una misión en el contexto social, tanto en relación con los individuos —reproducción, educación, otorgamiento de status, mantenimiento, socialización, integración, recreativa, religiosa y de control sexual— como con la propia sociedad —reposición de miembros, integración de los sectores sociales, responsabilización de la familia por sus miembros ante la sociedad y transmisión de poder y propiedad—.

Dice también, en relación con lo que veíamos en el anterior apartado, que se ha dado un proceso de diferenciación funcional causado por la transición de la familia extensa

tradicional a la familia nuclear moderna, que ha traído como consecuencia que la segunda pierda una serie de funciones propias de la primera y a especializarse para el cumplimiento de dos que, según destaca Parsons, le son esenciales, esto es la socialización de los hijos y la estabilidad emocional y afectiva de los adultos.

2.3.2. Funciones principales de la familia según distintas teorías

A la hora de hablar de las funciones de la familia, Talcott Parsons explicó que la existencia de una especialización creciente de funciones por parte de la familia en las sociedades modernas en las cuales, la familia nuclear concretamente, se ha especializado en aquellas que tienen que ver con los aspectos emocionales de los individuos. Para Parsons la familia tiene cuatro funciones principales que son la satisfacción de las necesidades emocionales de sus miembros, la reproducción, la socialización de los hijos y la estabilización de la personalidad adulta. Para cumplir estas funciones se produce según él, una especialización de roles en función del sexo y de las generaciones, que permitiría un buen funcionamiento de la familia. El hombre desarrollaría el rol «instrumental», encargado de proveer los bienes de la familia y a la mujer le correspondería el rol «expresivo» de cuidado. De esta forma, y debido a la complementariedad, se contribuiría al mantenimiento de la familia, a partir de lo cual la familia se entendería como un espacio de consenso (Dema, 2006: 4).

Esta teoría de la familia funcional fue criticada en numerosos sectores, que achacaron a Parsons que la pervivencia de la diferenciación de roles, en detrimento de las mujeres, tendría su origen en esta asignación rígida de funciones en función del sexo. Parsons consideró los roles sexuales estrechamente asociados a la familia y sostenía que la familia nuclear —formada por un padre proveedor y una madre ama de casa— era una necesidad funcional de la sociedad contemporánea urbana e industrial (Díaz y Dema, 2013: 131).

Por su parte, Becker (1987) adopta la especialización de roles anterior, y asume desde la perspectiva económica, que la familia es una unidad productiva y distribuidora de recursos. Su teoría, denominada como Nueva Teoría de la Familia, considera que la familia busca maximizar su bienestar. Al dedicarse a la producción, el grupo familiar combina trabajo doméstico y extradoméstico, y sostiene que es racional y eficiente económicamente dar prioridad al trabajo que produce mayores beneficios. Se resalta de

este modo el quehacer doméstico como un trabajo, pero sin embargo, considera que lo más eficiente es asignar a la mujer directamente la responsabilidad de dedicarse al cuidado del hogar y de las personas dependientes, al asumir que en la sociedad el salario del hombre suele ser mayor que el de la mujer, con lo que sería más racional y eficiente económicamente que la mujer se encargue del trabajo doméstico. Esta teoría fue muy criticada por considerarla discriminatoria (Dema, 2006: 4).

2.3.3. Funciones básicas de la familia

Atendiendo a sus orígenes, dice Murdock (1987) que la aparición de la familia se debe a la necesidad de dar cobertura y de regulación de tres aspectos básicos que son, el ordenamiento del mercado de intercambios sexuales, asegurar la crianza y educación de los hijos y proveer una red de apoyo que contenga las relaciones sociales definidas en el concepto de capital social. Pero, como señalan Iglesias de Ussel y Ayuso (2012: 375), esas formas de aplicación de las anteriores funciones se dan de manera diferente según el contexto temporal, social, la influencia de las clases sociales y por el natural transcurso del ciclo de vida familiar.

Una esquematización sobre las funciones de la familia la realiza Linton, que señala tres bloques principales: funciones biológicas, funciones determinadas culturalmente y funciones especiales (Martín López, 2000: 49). El ejemplo más claro de las primeras es el cuidado y educación de los hijos, función que está presente en todas las sociedades. Por ello la comunicación y la solidaridad entre sus miembros de diferentes edades, que es concomitante a la pervivencia y continuidad social, es a su entender, la misión más importante de la familia (Pérez Adán, 2005: 79) y, como ya hemos señalada, se presenta como básica a la hora de sentar las bases para la conciliación de la vida familiar y laboral con los recursos disponibles.

Otra esquematización de las funciones de la familia es la aportada por Iglesias de Ussel y Ayuso (2012) quienes enumeran igualmente tres funciones significativas:

- 1) La primera de ellas se refiere al aspecto cultural, según lo cual la familia es la principal portadora, a la vez que transmisora, de los valores básicos. En este sentido también construyen los modelos y aspiraciones culturales de sus miembros, siendo clave, como veremos más adelante, en la socialización de los menores. Atendiendo a lo cultural, la

familia también es una de las fuentes primordiales de la identidad cultural, religiosa y nacional de una sociedad.

2) Con relación a los servicios a la comunidad, la familia se presenta como esencial en la vida cotidiana de sus miembros y, a menudo, de sus familiares. Los autores señalan una idea que venimos resaltando a lo largo de estas páginas y sobre la cual seguiremos insistiendo, que es que el cuidado a los enfermos, discapacitados físicos y psíquicos y otros, suele proceder de algún familiar. Igualmente importante resulta en este apartado el papel que tiene la familia para mantener una buena salud mental y psicológica.

3) Atendiendo al aspecto económico, la unidad familiar constituye en la actualidad un grupo de consumo y de ocio, formando de este modo un espacio de relación social en el que se realizan transacciones de tipo económico entre sus miembros (Iglesias de Ussel y Ayuso, 2012: 367).

Dice Linton que para que la familia funcione la asociación entre sus miembros adultos ha de ser lo bastante estrecha y duradera, para permitir que su entrenamiento y organización la conviertan en una unidad cooperativa efectiva. El hecho de pertenecer a una de estas unidades significa para el individuo una serie de derechos y deberes específicos con respecto a otros miembros y también una serie de actitudes bastante bien definidas (Martín López, 2000: 47-48) y, como ya señalamos, vuelve a producir una especie de retroalimentación en el sentido de que lo que el individuo recibe en la familia lo revierte en la esfera de lo social.

Sostiene Pérez Adán (2005) que ese orden social aprendido en la familia no es fruto de una imposición, sino de un aprendizaje natural para la buena marcha de las relaciones sociales. Por tanto, se trataría de lo que hace que una sociedad funcione. Por eso, el grupo familiar tiene también una razón de funcionalidad social. De este modo una familia funcional sería aquella que cumple las funciones que la sociedad espera de ella, lo que debe de proponerse. Por ello, la salud y la estabilidad del sujeto familiar es la condición más importante para garantizar su progreso y bienestar social.

Más concretamente, desde la perspectiva funcionalista la sociedad es un conjunto de instituciones sociales que desempeñan funciones específicas con el fin de garantizar la continuidad y el consenso. De este modo la familia realiza labores que contribuyen a la

satisfacción de las necesidades sociales básicas y que ayudan a perpetuar el orden social. Para Parsons, principal precursor de esta teoría, las dos funciones principales de la familia son la socialización primaria y la estabilización de la personalidad (Giddens, 2010: 403).

Continuando con la idea del orden de la sociedad, Martín López (2000) sostiene que las funciones determinadas culturalmente tienen una importancia relevante en relación con el control social. Dentro de este conjunto destacan por su importancia las referidas a la producción económica: el trabajo necesario para la satisfacción de estas necesidades se reparte entre sus miembros de modo que las actividades de cada individuo completan las del resto y todos participan en los beneficios. El cuidado a los ancianos o personas dependientes estaría también dentro de este tipo de función, así como la de proteger los intereses de sus miembros contra los extraños.

En relación con las funciones especiales, éstas varían según el tipo de familia o sociedad, y su variabilidad indican que son de importancia secundaria en comparación con las anteriores (Martín López, 2000: 51), es decir, existirían una serie de funciones para cada caso particular, lo cual iría enlazado a la idea que exponíamos sobre las diferencias existentes entre las familias.

2.3.4. Funciones de socialización

Entendida dentro del contexto social, la familia desempeña una función esencial en las relaciones de cada individuo: la socialización. Por socialización se entiende el proceso a través del cual los nacidos en una sociedad se convierten en miembros efectivos de la misma, desarrollando su potencialidades como seres sociales, e incorporándose a las formas y los contenidos propios de un sistema cultural (Martín López, 2000; 168). Se trata, pues, de un proceso complejo en el que se construye la personalidad del nuevo miembro social y, además, ese nuevo miembro va construyendo su imagen de la sociedad y se va inscribiendo en ella, por medio de la adquisición de las reglas y valores que actúan como mediadores entre la personalidad y la sociedad. Según Martín López la conversión de los nuevos sujetos humanos en verdaderos miembros de la sociedad se logra a través del proceso de socialización, siendo la familia el ámbito en el que desde el mismo momento de su nacimiento, los hijos entran en contacto con los adultos y se inicia el proceso de su conversión en un sujeto plenamente social. A través de este proceso se

cumplen los siguientes objetivos: configurar la personalidad individual, transmitir las formas y contenidos culturales e integrar en el sistema de papeles, posiciones e instituciones con sus consiguientes repertorios de metas y de medios (Martín López, 2000: 176).

Dice Donati (2003: 38) que cada persona que conforma la sociedad no existe de forma aislada —ya que esto sería imposible—, sino que configura su identidad y se construye como persona y como objeto de acción en cuanto que está ligado a las entidades colectivas de la sociedad. Afirma, pues, que la persona adulta encuentra en la relación familiar el vínculo, y a la vez el recurso, que le permite trasladar los elementos más espontáneos hacia formas expresivas reguladas por las normas y por modelos de interacción civilizados (Donati, 2003: 32).

La mayor parte de nuestro aprendizaje social se realiza en familia, de modo que casi todo lo que sabemos lo aprendemos en familia y desde la unidad familiar (Pérez Adán, 2005: 75). Por eso la familia tiene un papel —una función— primordial en el aprendizaje de la normatividad y la conducta. Según esto la familia, entendida como aquella forma o estructura en la cual el ser humano se personaliza como el lugar propio y primario del devenir del individuo y de la sociedad, cumple la función de ser uno de los principales agentes de socialización (Alvira, 1998: 23). La familia se convierte de este modo en «escuela» de la sociedad (Ritzer, 1996: 102-103). Al ser la familia la institución central, todo cambio que se diese en ella influiría a la par tanto en el individuo como en el resto de la sociedad.

Para Iglesias de Ussel y Ayuso (2012: 375) gracias a la socialización que se realiza en el interior del grupo familiar se desarrolla un código cultural y simbólico con el que se interpretan las transformaciones propias del cambio de la sociedad, sin que se pierdan los referentes humanos. Por eso, al repercutir lo aprendido en familia de manera directa en la sociedad, es el motivo por el que dedicamos nuestra atención a este tema en esta tesis, ya que para el análisis de la conciliación de la vida familiar y la laboral interesa señalar y priorizar esta función indiscutible de la familia.

Rivero (2005) explica que lo que se aprende en familia hace que la estructura de roles se haya reproducido y siga haciéndose de generación en generación, a través de los procesos de socialización primaria que se dan en la familia. Según él, en este proceso de

socialización temprana se transmite a los hijos inequívocos mensajes de género, lo que sucede de manera consciente o inconsciente, explícita o tácita. Lo anterior sería una posible explicación a la perpetuación de comportamientos tales como la asunción de tareas domésticas, que se traduce en que las mujeres asumen la mayor carga de las responsabilidades relacionadas con el hogar y el cuidado de los miembros de la familia.

3.- Concepto de conciliación de la vida familiar y laboral

3.1. Concepto

Por todo lo visto hasta ahora, es un hecho del que no hay duda, que existe un problema derivado de la multifuncionalidad de los miembros de la familia, sobre todo la mujer, que es el de la conciliación: trabajo para sacar la familia adelante y tiempo para hacerlo de la mejor manera posible según los criterios que cada uno establezca.

La Real Academia Española entiende por conciliar, entre otras acepciones, componer y ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí (Diccionario de la Real Academia Española RAE).

El concepto de conciliación está aún por delimitar, con lo que la conceptualización de la expresión puede hacerse desde distintas perspectivas, si bien la más aceptada y empleada es la noción ya citada del equilibrio.

Camarero (2012: 235-236) sostiene que la primera década del siglo XXI está marcada por el intenso debate científico en torno a la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar, definiéndolo como un dilema que no alcanzan a solucionar los individuos, un problema funcional que pone en cuestión la estabilidad del sistema socioproductivo. Además, dice que el problema, lejos de resolverse, afecta a un mayor número de mujeres a medida que crece la tasa de ocupación. Para abordar su conceptualización y entendimiento la autora propone los siguientes elementos:

- El sistema socioproductivo vigente durante años se basa en la división sexual del trabajo y en una asignación de roles tradicional.
- En segundo lugar, afirma que las mujeres sienten la dicotomía trabajo-familia como un conflicto de roles. El rol de madre, el de esposa y el de trabajadora reclaman para sí

un recurso escaso, el tiempo y, según sus valores sociales, encuentran distintas soluciones al problema.

- El acuerdo entre los miembros del hogar, que aparece como la solución ideal, está plagado de dificultades. La única solución factible es, que si unos y otras trabajan en el exterior del hogar, se distribuyan por igual la responsabilidad de las tareas domésticas. Como solución ideal propone que el hombre y la mujer asuman una ocupación y media (trabajo y medio hogar).
- Las estrategias personales son soluciones individuales que de ninguna forma pueden atajar un problema estructural. La clave del asunto radica, para Camarero, en que hemos ampliado el tiempo de actividad socialmente necesario para el mantenimiento de la vida material y expresiva de las personas.

Por su parte, Iglesias de Ussel (1998: 136) sostiene que la relación entre trabajo y familia apenas ha sido contemplada. Dice que a pesar de que los vínculos mutuos no son desconocidos entre sí, éstos se analizan cuando, lo cual no significa que se desconozcan sus vínculos mutuos, se producen situaciones de quiebra o ruptura, nunca de normalidad. De este modo existe una falta de unanimidad en la descripción del concepto ya que generalmente se entiende la conciliación en términos de problemática o de crisis o bien relacionándolo con las reestructuraciones que se deben dar en la familia a raíz de la vida laboral así como las reestructuraciones de poder, temas que según Iglesias de Ussel, y al igual que el debate en Europa sobre los instrumentos para conciliar la vida profesional y familiar, no han logrado despertar toda la atención que el tema merece en la Sociología española.

Tobío Soler (2014: 180) sostiene que la cuestión de la conciliación en la década de los noventa no tenía la preeminencia que más tarde fue adquiriendo. Especialmente se refiere a lo concerniente a la problemática del cuidado de las personas. En sus comienzos, conciliación se refería a la necesidad de materializar las medidas facilitadoras de la conciliación, que comprendían tanto leyes como políticas externas y, generalmente relacionadas con la mujer debido al porcentaje de personas afectadas por la doble jornada laboral (Chinchilla y León, 2011).

Con el paso del tiempo el concepto ha ido variando y concretándose en las necesidades y situaciones específicas y variantes. Por ello a día de hoy son aceptadas y usadas las

expresiones como armonización —poniendo de manifiesto la contraposición de los ámbitos fragmentados— y equilibrio.

Como ya señalamos anteriormente, el gran cambio que ha habido en la sociedad española ha sido la mayor presencia de mujeres en el mercado laboral (Díaz y Dema, 2013: 159) pero hay que prestar atención a la problemática masculina. Con relación a esto último, esta evolución del concepto viene unida indisolublemente desde los últimos años al concepto de responsabilidad compartida o corresponsabilidad. Con ello se pasa a reconocer al hombre también como sujeto de la conciliación, aludiendo a su voluntad de querer desarrollar su función como padre/cuidador —también como trabajador— y que también tiene barreras en el mercado laboral. Algunos autores como Calvo (2014) se sitúan en la línea de argumentación de que el hombre quiere, en esta época, hacerse copartícipe del cuidado de sus hijos y que, de no hacerlo, tendrá sentimientos tales como frustración o tristeza.

Iglesias de Ussel (2006: 96) sostiene que la Sociología puede aportar datos para resolver los problemas más básicos que plantea actualmente el debate de la conciliación como son los daños en la estructura familiar a raíz de los desajustes trabajo-familia o bien el desequilibrio en el ámbito del trabajo en detrimento de las mujeres trabajadoras.

3.2. El estudio de la conciliación de la vida familiar y laboral

3.2.1. Aspectos metodológicos y descriptivos del uso del tiempo

El problema de la conciliación es un problema de tiempo. El hecho de que exista un desequilibrio entre las esferas laborales y familiares se debe, en muchos casos, a la imposibilidad de gestionar adecuadamente las horas (y los minutos). Por ello la forma más usual para el estudio de las características de la conciliación son las encuestas de uso de tiempo, que aportan datos sobre la distribución de las actividades y horas empleadas en los distintos ámbitos.

En dichas encuestas, como veremos en el capítulo V, aparecen, además de la descripción de la organización del tiempo, las diferencias según sexo. Alberdi (1999: 249-250) sostiene que la distribución desigualitaria es un comportamiento común a todas las sociedades europeas, con la consiguiente desigualdad del uso y cantidad del tiempo

libre. Sin embargo, la particularidad del caso español reside en que esta desigualdad es muy acusada, ya que España es uno de los países donde un mayor número de hombres no participa del trabajo doméstico.

Es posible que, por este motivo, exista la percepción generalizada de que las mujeres son los sujetos únicos sobre que los recae la responsabilidad de conciliar, aunque también es cierto que la mujer se define por la maternidad y que ello es determinante en su modo e intereses específicos con respecto a la conciliación. Rivero (2005) se refiere a la cuestión de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral analizándolo desde una perspectiva sociológica mediante la cual define el ámbito tradicional de la experiencia vital de las mujeres —el tradicionalmente asignado a lo femenino— que es el ámbito de la familia, la maternidad y lo afectivo, y diferencia la existencia de un ámbito moderno y público en el cual las mujeres experimentan como propio y necesario y que se caracteriza, según ella, por su exterioridad a la familia. Es este campo el que cobraría una importancia creciente en la actualidad como ámbito de desarrollo de la individualidad para Rivero. Según esta idea entendemos que las mujeres estarían viviendo un “doble rol” claramente diferenciado, sin renunciar a ninguno de los dos pero que, sin embargo, son incompatibles entre ambos principalmente por el carácter contextual de lo público frente a lo privado.

En la mayor parte de los estudios sobre el tema que estamos tratando, la vida familiar es entendida frecuentemente en términos de trabajo reproductivo como propio del ámbito familiar y doméstico, mientras que la laboral es lo productivo como propio del ámbito externo a la familia. Parece fácil definir cada uno de los ámbitos en términos antagónicos, contraponiendo uno frente a otro pero, en realidad, lo que debería hacerse es delimitar cada uno con sus peculiaridades y singularidades.

3.2.2. Trabajo familiar y conciliación

El hogar y la familia se describen, según algunos autores, como un trabajo impuesto, como aquel lugar en el que la mujer está oprimida por el contrato de sexos y trabajo esclavo (Casado y Gómez, 2006). En realidad el trabajo familiar encierra una realidad mucho más rica y, en muchos casos, elegida libremente.

Aunque es innegable el hecho de que la mujer se hace cargo de la mayoría de la responsabilidad del trabajo familiar (llegando en muchas ocasiones a situaciones de stress y cansancio extremo), sostenemos que, en términos generales, en los países occidentales parece estar superada la opresión con relación a la obligatoriedad.

Con respecto a la consideración de lo doméstico, explica Alberdi (1999) que la idea que se tiene de éste ha sufrido una notoria transformación, en el sentido de ir a la baja ya que, dice la autora, ha perdido valor y prestigio. Sostiene que esto ha sido debido a la reducción del valor de tipo económico del trabajo del hogar, ya que, según la autora, se redujo el esfuerzo y el trabajo que necesitaba un hogar en funcionamiento, debido a los avances tecnológicos que han modificado el trabajo dentro de la casa —muchos entienden que resulta más fácil el trabajo con la ayuda de la técnica—.

A esta causa, sostiene, suma el hecho de la reducción de su valor social como consecuencia de la aparición de bienes y servicios alternativos, de modo que las mujeres jóvenes querrían desimplicarse del hogar, al no querer identificarse con las tareas que le son propias. El itinerario para ello seguiría, según la autora, los tres siguientes estadios: intentar librarse de lo doméstico, intentar reducirlo e intentar compartirlo (Alberdi, 1999: 241).

En la actualidad todo apunta a que el trabajo relacionado con la casa se ha desvalorizado. Pero, en realidad el trabajo doméstico es imprescindible para la vida de cualquier persona en la sociedad sin el cual no podrían llevarse a cabo tareas tan importantes y básicas como el mantenimiento de los hogares, cuidado de los niños, ancianos o dependientes.

3.2.3. Otros aspectos a tener en cuenta

Para Iglesias de Ussel es necesario plantear el estudio de las relaciones entre el trabajo y la familia, tanto según las características del puesto de trabajo, como el sector productivo donde se desarrolla, el nivel ocupacional que se tiene, las características o habilidades específicas que requiera su desempeño, las características de la organización y la cultura del trabajo con que cuente la persona que ocupe el puesto de trabajo, entre otras (Iglesias de Ussel, 1998: 133). Esto resulta muy acertado ya que se pone de manifiesto

que las respuestas relativas a las soluciones a la conciliación son amplias y, por tanto, no han de darse por cerradas, y deben estar adaptadas a cada caso concreto.

El papel que desempeña el trabajo va unido al ciclo familiar y éste va cambiando, como sostiene Iglesias de Ussel, con relación a las sucesivas fases que se estén atravesando en la familia. Este autor ejemplifica sus propuestas de manera que la misma situación laboral —tal y como pudiera ser un ascenso en el trabajo, un cambio de actividad o el hecho de estar en paro— produce efectos muy diferentes en función de que se produzca al inicio de la relación de pareja, con hijos pequeños en el hogar o una vez la descendencia se ha emancipado (Iglesias de Ussel, 1998: 133). Además, sigue diciendo el mismo autor, que en cada una de las fases del ciclo familiar, los posibles efectos del trabajo vienen condicionados no por cada puesto de trabajo, individual, existente en el hogar, sino por el conjunto de actividades laborales —efectos a los que se refiere como «el capital laboral»— disponibles en el hogar que se trate. Cita como ejemplo el paro, ya que su efecto no es el mismo en todos los hogares ni es igual para todos los tipos de contrato (Iglesias, 1998: 135).

La consideración sobre la fase del ciclo familiar de los trabajadores, en especial para el caso femenino, debería extenderse en la mentalidad laboral tanto de empresas como en otro tipo de sectores ya que las circunstancias laborales de los asalariados dependerán de manera totalmente directa del desempeño de las funciones y de las necesidades asociadas a ello.

En el mismo orden de cosas, no tiene sentido focalizar toda la atención de las políticas con relación a los centros educativos de etapa preescolar ya que hay circunstancias familiares que también requieren de especial atención, más si cabe en la sociedad envejecida en la que nos encontramos, en la que cada vez hay más personas mayores que necesitan de cuidado, afecto y atenciones constantes. Si la idea de los centros de día accesibles y de calidad, por ejemplo, estuviese tan popularizada como las Escuelas Infantiles se estaría facilitando a los trabajadores con personas mayores a su cargo, a conciliar su vida familiar y laboral, y con una dedicación bien cuidada. Lo mismo podríamos decir del caso del cuidado de las personas con discapacidad.

Por su parte, Lipovetsky destaca que las mujeres llevan a cabo el compromiso con su profesión en detrimento de su rol familiar y, por el contrario, el liderazgo masculino no

implica el sacrificio del papel de padre, mientras que el de las mujeres provoca conflictos y culpabilidad respecto de las funciones de madre. La ventaja correspondería a los hombres, lo cual se mantendría durante varias generaciones, hasta tal punto que la implicación en la esfera doméstica tiene mayores visos de seguir siendo más marcada en la mujer que en el hombre (Lipovetsky, 1999: 269). Esto explica, según Lipovetsky, en que la interiorización del rol familiar de la mujer es tan intensa que, incluso una vez llegadas a puestos estratégicos, las mujeres con hijos creen menos en sus posibilidades de promoción, se muestran menos deseosas de cambiar de empresa, menos audaces que las que no tienen hijos a su cargo y, debido a esta doble tarea, las mujeres ejecutivas abandonan las empresas en mayor proporción que los hombres, optan por ejercer su profesión por su cuenta y a domicilio, a fin de poder cumplir de manera más armoniosa su papel de madre, así como el de mujer profesional. Sus argumentos pueden resultar una explicación válida al hecho de que las mujeres no suelen llegar a los puestos más elevados al tener más complicaciones, y que la vida familiar siga estando al mando de la mujer.

Además, sostiene Iglesias de Ussel (1998), los modos de desarrollo de las estrategias de conciliación van a variar, en función de factores externos —señala algunos tales como el ambiente laboral, país o tipo de empleo— e internos —como la configuración de las familias, tipo de cuidado necesario, tamaño del hogar, entre otros—.

Que la mujer trabaje fuera de casa es la decisión que más afecta al estilo de vida de la familia (Martín López, 2000), lo cual nos indica que el hecho de conciliar proviene del desajuste entre el ambiente laboral y el doméstico. Además, en cuanto a las diferencias por razón de sexo, son los varones los que supeditan sus decisiones personales de formación de familias al logro ocupacional, mientras que a las mujeres se les abre la oportunidad de combinar alternativamente la carrera ocupacional con la familiar (Garrido y Gil Calvo, 1993: 48-49).

Todo ello pondría de manifiesto una de las principales características de la conciliación en la actualidad, en la que ya hemos insistido en párrafos anteriores: si bien la conciliación es una responsabilidad de ambos padres, quien va a tener más dificultades a la hora de buscar el equilibrio va a ser siempre, o por lo menos hasta lo que consideramos un futuro bastante lejano, la mujer. A lo largo de la historia ha quedado patente que el trabajo femenino ha estado fuertemente caracterizado por lo familiar,

aspecto que sigue vigente hoy día. Sin embargo, a partir de la incorporación masiva de la mujer al mundo laboral, se están modificando en cierto sentido su tarea como administradora y cuidadora.

Otra cuestión interesante sería plantearse hasta qué punto la asunción de esas tareas proviene de una decisión libre y meditada por parte de la mujer o bien, la considera como una imposición exterior de tipo discriminatorio. Todo apunta a que los motivos en la actualidad se asocian más con la primera postura. Asimismo, hay determinadas corrientes que defienden la vuelta de la mujer de manera opcional al trabajo exclusivamente doméstico, aunque estas deberían ser analizadas en su propio contexto económico, territorial y cultural para extraer conclusiones detalladas.

3.3. Problemáticas

Como ya hemos señalado en varias ocasiones a lo largo de este capítulo, a pesar de que la conciliación de la vida familiar y el trabajo entraña un problema que en teoría afecta por igual a hombres y mujeres, tiene una repercusión muchísimo mayor en la actualidad entre las segundas, debido esto a la socialización y asignación de tareas históricamente impuestas a la mujer según algunos autores⁴ (Iglesias de Ussel, 2006: 129).

El hecho de que la problemática, en términos generales, derivada del desequilibrio de la conciliación de la vida familiar y laboral, se asocia también con lo femenino, es fruto de que la mujer se incorpora a un mundo laboral predominantemente masculino, en el que los hombres ya estaban asentados (Chinchilla, 2007) y además se diferencia de ellos por el hecho de la maternidad. La mujer entra pues, en un campo «dominado», por lo menos en cuanto número y facilidades laborales, por sus compañeros hombres. Esto se hace

⁴ Según Iglesias de Ussel las bajas maternales son un indicador claro de esa situación. Explica que según el Instituto Nacional de la Seguridad Social la presencia de los padres varones no es significativa ni en por la excedencia por cuidado de hijos ni en los permisos de paternidad, ya que ambos derechos son ejercidos abrumadoramente por mujeres (Iglesias de Ussel, 2006: 129) sin embargo, parece que poco a poco los padres varones van accediendo paulatinamente a los derechos de baja a medida que estos se van modificando.

más patente en determinados puestos de trabajo y escalas profesionales, a pesar de que poco a poco se van uniendo los extremos más separados.

Según lo anterior, las mujeres y hombres desempeñan en determinados sectores ocupaciones con un marcado sesgo en función del sexo e, igualmente, se manifiestan distintas posiciones en la jerarquía laboral, que sería la que da lugar a los tipos de segregación antes mencionados. Estando mayoritariamente ocupadas en los servicios, especialmente en los relacionados con la atención al cuidado de personas (Meil, Ayuso y Luque, 2007; 168).

¿Es el problema de la conciliación un hecho asumido? Según Lipovetsky (1999: 267) las mujeres autolimitan sus progresos profesionales y adoptan estrategias de compromiso que las llevan a ser menos móviles y estar menos disponibles que los hombres y, por ello, menos presentes en el lugar de trabajo y también menos lanzadas a la conquista de los puestos más encumbrados en el seno de las organizaciones. Él lo explica diciendo que las mujeres se encuentran divididas entre su responsabilidad como madres y su responsabilidad profesional. Afirma que, lejos de constituir el efecto de una barrera misógina, la sub representación de las mujeres en la cúspide resulta de su voluntad de encontrar el equilibrio entre vida familiar y vida profesional.

Este planteamiento parece más convincente, sobre todo si se acepta que la mujer toma decisiones en función de su rol de madres dentro del dilema de querer formar parte de los dos ámbitos que anteriormente citamos, el laboral y el maternal. Señalamos de nuevo este hecho como radicalmente femenino debido a los vínculos que establece la madre con sus hijos y las funciones que, por motivos puramente biológicos, no está capacitado el hombre como es el caso de la lactancia materna que, tal y como recuerda la Organización Mundial de la Salud, se recomienda ya no sólo durante los primeros meses de vida del bebé, sino a lo largo de sus primeros años⁵.

⁵ Indicadores para evaluar las prácticas de alimentación del lactante y del niño pequeño: conclusiones de la reunión de consenso llevada a cabo del 6 al 8 de noviembre de 2007 en Washington, DC, EE.UU.

En el caso de España este problema tiene una afectación directa y como punto de partida primigenio en la distribución de las horas dedicadas al trabajo remunerado y a las tareas domésticas (Martínez Quintana, 1992: 152). Por lo general, las tareas domésticas son responsabilidades que en una casa parece no tener fin, y es que la atención al hogar y a los miembros de la familia necesita una de las jornadas laborales más largas y constantes.

Si a eso se le suma la necesidad y voluntad de tener un trabajo remunerado externo al hogar, al final los hombres y mujeres están sometidos a una doble jornada descrita, entre otros, por Hochschild⁶ (2003) —quien acuña la expresión del «segundo turno»—.

Camarero (2012: 234) dice que se podría pensar que cuando las mujeres desarrollan un trabajo extradoméstico, hombres y mujeres se reparten las tareas del hogar pero, sin embargo, la revolución social que se inicia con la salida de la mujer del hogar para incorporarse al mercado de trabajo se para porque los varones no se han incorporado a las tareas domésticas en la misma medida que lo han hecho las mujeres al mundo profesional. De ahí el interés de Hochschild, porque de las historias que se cuentan en su libro sobresalen diferentes creencias sobre los roles matrimoniales, denominando como matrimonio transicional al que nace a raíz de la incorporación de las mujeres al trabajo extradoméstico y se describe, además de por el anterior hecho citado, mediante la identificación de las mujeres con su doble rol en el trabajo y en el hogar, mientras la identidad de los varones sigue basándose exclusivamente en el trabajo. El diagnóstico que hace la autora es que existen signos evidentes de que la revolución social abanderada por las mujeres se ha paralizado y permanece inconclusa.

⁶ Trata este tema en su obra desde una interesante visión femenina, a la par que objetiva debido a que esta profesora universitaria vivió en primera persona las dificultades que entrañan el cuidado y atención del hogar y la familia junto con la realización de un trabajo extradoméstico. Esta obra supone uno de los libros de referencia sobre familias de doble carrera y usos del tiempo. En él su autora resalta la responsabilidad de la mujer y el doble turno —el segundo turno es el que empieza cuando termina la jornada laboral y que se distribuye de distinta forma—.

Debido a la falta de equilibrio entre las esferas laborales y familiares, se producen problemas relacionados con la combinación entre los tiempos productivos y los tiempos sociales. Éstos tienen como consecuencia directa desequilibrios personales y sociales que pueden provocar la desestructuración y fragmentación de las familias. La deriva de esta problemática puede tener como consecuencia el desarrollo de individualismo enfrentado con la sociedad, que se convierta en un riesgo para el individuo y en un peligro para la estabilidad del sistema social (Iglesias de Ussel, 2006: 127).

Con relación a lo anterior, los ritmos del tiempo de trabajo dificultan en algunos casos, por ejemplo la convivencia de la pareja y de la familia. Esto se daría en aquellos casos en los que los turnos de noche imposibilitan que muchos padres puedan disponer del tiempo necesario para estar con su mujer y con los hijos. Esto mismo sucedería en el caso de los trabajadores con horarios de turnos flexibles y a todos aquellos a los que se obliga a trabajar los sábados y domingos (Iglesias de Ussel, 2006: 130-131).

Como vemos, al final el ideal al que parece que hay que dirigirse es al equilibrio entre todas las partes implicadas. Nosotros lo comparamos con una estructura circular en las que diferentes aspectos se entrelazan unos con otros: trabajo, hogar, vida familiar, tiempo suficiente, relaciones de amistad entre otros aspectos a tener en cuenta.

Uno de los problemas laborales fácilmente perceptibles son las diferencias salariales entre el trabajo femenino y el masculino, que son consecuencia de una clara e injusta forma de discriminación indirecta y, por esta última peculiaridad, se hace menos visible a pesar de que observando las estadísticas se puede apreciar este problema.

El hecho de que los varones cobren sueldos más altos que las mujeres puede ser cuantificado mediante estadísticas, actuando este aspecto como elemento de peso en la vinculación de la población trabajadora con el empleo (Meil, Ayuso y Luque, 2007). Atendiendo a esta injusta circunstancia algunos autores ofrecen una posible explicación, que no viene a justificar sino a tratar de acercarse a la situación. Garrido y Gil Calvo (1993: 49) afirman que varones y mujeres persiguen objetivos diferentes y por ello, el mercado les trata de forma diferente: según él las diferencias salariales y ocupacionales son el resultado de decisiones libres, racionales y maximizadoras de los agentes y termina diciendo que el problema sexual no está en el mercado de trabajo, está en otro

sitio. Es decir, según él las motivaciones de cara a la carrera profesional estarían determinadas por aspectos que parten de las implicaciones personales y motivaciones.

Otra explicación que dan los autores sobre el hecho de que los salarios de las mujeres sean inferiores, es que ellas invierten cantidades menores que los hombres en capital humano de mercado, mientras que la productividad del tiempo dedicado al hogar es presumiblemente mayor en el caso de las mujeres debido, en parte, a que invierten más que los hombres en capital doméstico (Alba, 2000; Becker, 1987).

Como en la mayor parte de los casos, esta afirmación ha de entenderse dentro del contexto en el que fue dicha, tratando de analizar qué hay de real en dicha aseveración. Entendemos, por ejemplo, que no es lo mismo dentro de una misma empresa tener un cargo directivo en la escala más alta del organigrama que otro tipo de función situada más en la base. Entre esos dos trabajadores lo usual es que los puestos elevados reciban remuneraciones superiores. En el caso de las mujeres son menos las que consiguen llegar a la cima, probablemente porque renuncien a puestos de mucha responsabilidad, sobre todo horaria, por atender el hogar y los hijos; o por su desarrollo de la maternidad; o porque, una vez que son madres, el mercado las desprotege. Aunque parece que esta tendencia está descendiendo y, al final, en función del tiempo estimado para cuidar de su familia y el dedicado al trabajo, la mujer acabará situándose en puestos que, a pesar de su formación específica para otra situación laboral, termina adaptándose de manera voluntaria en la mayor parte de los casos, al puesto que le facilite estar en los dos ámbitos. Por eso, al final, la remuneración no está medida siempre en casos de igualdad de puestos, sino en lo que unos y otros ganan en función de la actividad laboral que desempeñen.

A este respecto, la Organización Internacional del Trabajo (2004) se refiere a que las mujeres continúan teniendo menores índices de participación en el mercado de trabajo, mayores tasas de desempleo y significativas diferencias de remuneraciones, en comparación con los hombres. En cuanto a las mujeres en puestos de dirección, el índice de progreso es lento e irregular y, a pesar de lograr una elevada formación, las mujeres encuentran empleo más tarde que los varones y hallan mayores dificultades para acceder a los puestos de dirección (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2004).

Por eso, el problema de las diferencias salariales se asocia, según Meil y Rogero, a que el acceso a determinados puestos de trabajo sigue condicionado por estereotipos de género, en función de los cuales se perjudicaría a la situación de las mujeres. Según los autores, este tipo de prejuicio forma parte de la cultura laboral de algunos trabajadores y directivos. En este caso, a variaciones entre los sueldos también se une otro problema: la dificultad de acceso a las mujeres al puesto de trabajo que desean y en el que, a pesar de estar cualificadas —incluso sobre cualificadas— en muchas ocasiones prima el hecho de que ser madre pueda significar un problema para el contratador, siendo éste un tema recurrente a día de hoy en las entrevistas de trabajo.

La retribución salarial de los trabajos estaría vinculada al puesto de trabajo el cual se obtiene, no sólo en base a la cualificación, sino también por criterios de supuesta adecuación, compromiso y fidelidad que se presuponen de antemano. Con relación a la conciliación, este hecho supondría un debilitamiento del trabajo desarrollado por mujeres en cuanto que obtienen retribuciones menores por su jornada. Al contar con menos recursos económicos las estrategias para conciliar se reducen, haciendo más difícil encontrar el equilibrio.

Las estadísticas y estudios sobre el empleo femenino indican una tendencia creciente de las mujeres, sobre todo de las casadas, a emplearse a tiempo parcial (Amorós Puente, 1995: 290). Atendiendo al tipo de contrato, se asocia a la mujer un mayor índice de temporalidad y de dedicación a media jornada. Lo primero significa que los contratos tienen una duración determinada, mientras que en el caso segundo tienen un horario por debajo de la jornada laboral. Amorós Puente señala que la tendencia al alza de esta modalidad de empleo es una constante en todos los países desarrollados. Con escasas excepciones, los estudios sobre las tendencias del empleo femenino indican un elevado crecimiento del empleo a tiempo parcial de las mujeres. De hecho, más de tres cuartas partes de los trabajadores a tiempo parcial en el conjunto de los países de la OCDE son mujeres (Amorós Puente, 1995; 290-291).

Este hecho marca una diferencia de calidad y seguridad en el trabajo con relación a los hombres, de manera que el empleo femenino se sitúa en niveles más bajos de garantías. A ello se suma la temporalidad, que siendo un rasgo estructural del mercado laboral, presenta una tasa femenina superior a la masculina. Las oportunidades de empleo de las mujeres están, pues, limitadas por los estereotipos y normas sociales (1995; 285). De

este modo también señala Amorós Puente que este tipo de empleo tiene otras consecuencias negativas para las mujeres sobre todo en el desarrollo de la promoción profesional y de las remuneraciones, así como en los tipos de trabajo a los que pueden acceder. Continúa diciendo la autora que el trabajo a tiempo parcial, además de suponer la marginación de los puestos de responsabilidad y de poder —que requieren una dedicación plena—, suele traer aparejado un estatuto inferior, que se traduce en peores condiciones de empleo, menos vacaciones pagadas, menor formación, menores pensiones y prestaciones sociales y, sobre todo, mayor precariedad, puesto que se consideran trabajadores «periféricos», de los que se puede prescindir más fácilmente (Amorós Puente, 1995; 292).

Para García Sanz y Valero (1997: 48) el aumento del trabajo a tiempo parcial plantea varias cuestiones: las condiciones de esta clase de trabajos y con la posición social de las personas que los realizan. Además implica, por norma general, una clase inferior de trabajo, con posibilidades profesionales mucho más limitadas, que normalmente aceptan las personas que no tienen otra alternativa.

Las causas por las que predomina la presencia de la mujer en el empleo temporal y a media jornada tienen su punto de partida en el hecho de que, hasta épocas recientes, las políticas europeas de empleo promovían activamente la jornada parcial de las mujeres como solución especialmente pensada para que pudieran conciliar la vida laboral y familiar. Esta solución goza de un amplio consenso social pero, además de proporcionar menores ingresos y nulas posibilidades de promoción profesional, contribuye al reforzamiento de la división sexual del trabajo (Díaz y Dema, 2013: 166-167) que rompe la igualdad de oportunidades.

En cuanto a las pautas de distribución del trabajo Meil, Ayuso y Luque (2007) sostienen que la sociedad española, como las del entorno europeo —aunque especialmente en las sociedades mediterráneas—, mantiene pautas tradicionales. Varios autores se refieren a esta segregación ocupacional que atraviesa el mercado de trabajo con los conceptos de segregación horizontal y vertical (Meil, Ayuso y Luque, 2007; Díaz y Dema, 2013). Al hilo de lo que decíamos anteriormente sobre los estereotipos relacionados con el hecho de ser hombre o de ser mujer, Amorós Puente (1995) sostiene que la persistencia de los mismos en las orientaciones se corresponde con la segregación en el empleo que sufren

las mujeres y eso aún a pesar de los grandes cambios operados en la estructura del empleo y la importancia de las cualificaciones.

Dicha segregación pone de manifiesto que continúa existiendo una gran diferenciación entre el empleo femenino y el masculino: mientras que el femenino se concentra en un pequeño número de profesiones —por regla general son las menos cualificadas y menos remuneradas—, en el escalafón inferior de la jerarquía de las empresas o de las instituciones y en los empleadores económicamente menos rentables.

En función de lo que dicen Meil, Ayuso y Luque y Amorós Puente, la segregación por sexos se estructura en estas dos formas:

- En primer lugar, las mujeres se concentran en un determinado número de profesiones, lo que da lugar a la llamada segregación horizontal (Amorós Puente, 1995, 282). Meil, Ayuso y Luque dicen al respecto de esta horizontalidad que se observa a través de la desigual presencia de mujeres y hombres en la jerarquía empresarial, con una presencia femenina prácticamente nula en las cúpulas directivas. Se define también por la concentración de mano de obra femenina en las ocupaciones de más baja cualificación y con una valoración social y salarial inferior —Ferreira (1996; 94) añade que es la que hombres y mujeres ocupan diferentes profesiones y sectores de actividad—.
- En segundo lugar la segregación vertical consiste en que las mujeres se sitúan entre los escalones más bajos y tienen una escasa presencia en puestos de élite (Amorós Puente, 1995: 281-282). Para Meil, Ayuso y Luque la segregación vertical, que resulta evidente en la distribución de la población asalariada según la rama de actividad, se traduce en una baja proporción de mujeres en los puestos de dirección de las empresas y, por lo tanto, por su escasa presencia en los núcleos de poder económico —denominado techo de cristal—.

A las dos anteriores se le puede añadir una tercera modalidad tal y como señala Ferreira (1996: 94), transversal a todo el sistema de empleo, para designar el fenómeno de la concentración de mujeres en los empleos menos remuneradores de cada sector de actividad, profesión o nivel de cualificación, como son las empresas más pequeñas o los sectores menos rentables, que pagan menores salarios.

De este modo vemos como además de las diferencias ya citadas en la retribución entre hombres y mujeres existe otra forma indirecta de desigualdad en el mercado laboral para hombres y mujeres y que señalamos en el anterior párrafo: el techo de cristal. Lipovetsky explica que este fenómeno suele explicarse a partir de la persistencia de estereotipos sexuales que apartan a las mujeres de determinados puestos y que las agrupan en unas actitudes socialmente aceptables que crean conflictos de rol entre feminidad y competencia, que deforman la evaluación de su desempeño (1999; 246). Por tanto, los ejecutivos siguen asociando el éxito profesional con actividades atribuidas al hombre y se le asigna a la mujer el hecho de ser demasiado emocional, menos implicada con el ámbito laboral, de tener menos iniciativa y de estar mal adaptada a la gestión de las unidades productivas. Lipovetsky (1999; 247) sostiene que al deformar la percepción que los superiores tienen del potencial de las mujeres, los estereotipos sexuales suponen un obstáculo en su avance, las someten a la práctica de «dos pesos, dos medidas» y las asignan a funciones menos valoradas, menos diversificadas y, por ello, menos decisorias. Sostiene también que las ejecutivas reciben menos información acerca de cómo desempeñan su trabajo y, por ese motivo, tienen menos posibilidades de aprender, corregirse y de progresar. Las ideas preconcebidas sobre el ser hombre o ser mujer añadirían además obstáculos para la segregación horizontal y vertical anteriormente expuesta (Lipovetsky, 1999: 247).

Todo lo anterior vendría a significar que la situación de desigualdad está tan instalada que para romper las barreras tendríamos que estar hablando de un cambio de base sustancial. Esta ruptura de la «normalidad», entendida como repetición pero no como comportamiento natural, significaría pues la ruptura de un modelo dominado por el mundo varonil y sus modos de desenvolverse en el trabajo. Resulta menos convincente por el contrario la segunda idea que hemos expuesto de Lipovetsky, ya que además de que no representa el problema central, significaría que las mujeres se presentan como un ser débil, como un ser al que no se le puede tratar como un igual lo cual iría en su propio detrimento.

Según Martín López las «familias de doble carrera» son un fenómeno social relativamente nuevo, debido a que en el modelo tradicional se asignaban tareas diferentes en función del sexo. Con ello tendía a establecerse un sistema de relaciones y de papeles determinados con gran diferenciación y estabilidad, ya que si bien al marido le correspondía la función instrumental de proporcionar dinero y bienestar material a la

familia, a la mujer le correspondían las funciones expresivas y simbólicas de atender a las necesidades del hogar.

Por el contrario, los «matrimonios de doble carrera» son aquellos en los que los dos cónyuges desempeñan actividades profesionales basadas en estudios de nivel superior y en el que ambos se dedican al ejercicio de sus profesiones una vez se han casado. Es entre estos profesionales, pero particularmente en el caso de las mujeres, en donde se plantea de forma más abiertamente conflictiva la dialéctica entre los papeles profesionales no sexuados y los papeles propiamente sexuales (Martín López, 2000: 213-214). Es decir, en su interior se plantean dilemas de los roles pero entendiéndose estos desde un nivel más igualitario quizás que en otro tipo de familias. Por ello, en los matrimonios de doble carrera, las funciones de cada miembro del matrimonio están sometidas a unas pautas de comportamiento distintos y las dificultades para conciliar recaen en su mayor parte en la mujer.

Unido a lo anterior, Martín López señala tres conflictos principales asociados a este tipo de modelo de familia de doble carrera:

- Rivalidad profesional entre los cónyuges.
- Lucha por el poder familiar.
- Fallos en la estructura del mantenimiento del hogar.

Con relación al primer punto que refleja las rivalidades entre hombres y mujeres surgidas por su condición de personas trabajadoras, ha sido estudiado en profundidad el hecho de las diferencias salariales y el empleo del dinero en función de si quien lo ha ganado es el marido o la mujer (Dema, 2006). La rivalidad profesional entre cónyuges también podría estar relacionada con el tipo de disponibilidad de los hombres y mujeres, que en el caso femenino siempre suele ser mucho menor por razones de tipo biológico fundamentalmente.

En cuanto a la cualificación de las mujeres, sostiene Beck y Beck-Gernsheim (2006), que ellas tienen mejor formación, refiriéndose a los niveles de estudio alcanzados, y que esto debería reflejarse en mejores oportunidades. Por el contrario, las estadísticas marcan que han sido adelantadas en el ámbito profesional por los hombres y, según sus palabras, siguen estando directamente relacionadas con «trabajo doméstico perpetuo». Dicen

además que frente al interés por una seguridad económica independiente, se complementa el que hubo desde siempre por una vida en pareja y por la maternidad. Asumen que se trata de una contradicción que viven especialmente aquellas mujeres que saben lo que significan sus posibilidades profesionales y la dependencia económica del marido. Para ellos, los desequilibrios surgidos entre las esferas de una «vida propia» y el «estar para otros» con una conciencia cambiada, demuestra la indecisión en el proceso de individualización femenina (Beck, Beck-Gernsheim, 2006). Esta idea, que ya hemos ido recogiendo a lo largo de las anteriores páginas y secundada por otros autores, parece reflejar la situación actual en la que la mujer, además de querer realizarse por medio de su profesión y de tener la necesidad de desarrollar un trabajo remunerado, también quiere ser madre e implicarse plenamente con su proyecto vital. Sin embargo, la crudeza de la organización laboral y social hace que elegir entre uno u otro ámbito o vivir las dificultades que entraña, sea una traba de gran calado en las mujeres del mundo actual. Veira Veira (2007: 5) afirma que en el terreno de las relaciones primarias el proceso de individualización se ha visto fuertemente impulsado por la reinterpretación del papel de la mujer en la sociedad actual.

Unido a lo anterior, la menor disponibilidad de las mujeres para el mundo laboral hace que, según Lipovetsky, existan tres factores que castigan a las mujeres en el progreso de su carrera profesional: las interrupciones profesionales a causa de la maternidad, el tiempo consagrado a los niños y a las tareas domésticas y la carga mental que conllevan las responsabilidades maternas (Lipovetsky, 1999: 267). Estos hechos pueden desembocar en conflictos entre el hombre y la mujer. Además, como ya hemos señalado, esas circunstancias pueden dar lugar a que, al final, el hombre alcance mejores puestos de trabajo. Sin embargo, este hecho no se da de manera tan «agresiva» en las familias, sino que es el fruto de toma de decisiones voluntarias en la familia que llevan, por muchos y variados motivos, a que la mujer busque una mayor disponibilidad y, por ello, desarrolle determinadas estrategias como el trabajo a tiempo partido o incluso el teletrabajo —es decir, el realizado desde el espacio físico de la casa—.

Entendemos, por tanto, que no cabe esperar transformaciones de fondo en el reparto del trabajo doméstico entre los sexos, de modo que no se espera una homogeneización de los roles de uno y otro género, sino la persistencia del papel prioritario de la mujer en la esfera doméstica, combinando las nuevas estrategias de la autonomía individual. Como consecuencia, señala acertadamente, que las mujeres siguen y seguirán ocupando un

lugar predominante en el ámbito familiar y que las nuevas aspiraciones de las mujeres no son antagónicas con sus responsabilidades domésticas familiares, de manera que los roles modernos y roles «antiguos» cohabitan. En consecuencia, la posición preponderante de la mujer en el seno del grupo doméstico está llamada a perpetuarse.

4.- Elementos y circunstancias que configuran la vida familiar y la laboral

4.1. El espacio privado y el espacio público

A lo largo de este capítulo hemos ido refiriéndonos al espacio público y al privado como dos ámbitos que si bien se diferencian en su estructura y funciones, se encuentran estrechamente relacionados. En este apartado nos detendremos un poco más en su origen e, igualmente, en cómo la diferenciación de estos dos espacios influye en los desequilibrios derivados de una mala gestión de ambos.

El espacio familiar es el ámbito en el que el individuo adquiere el criterio diferenciador entre la esfera privada y la esfera pública de la existencia, siendo este criterio esencial para la formación de la personalidad, para adquirir un sentido primero de la propia identidad y para aprender a relacionarse con otros (Donati, 2003: 39). La familia es, pues, un agente público económico, pero también es el ámbito de la privacidad extrema (Montoro, 2000: 23). A la familia se suele asociar por tanto al ámbito de lo privado, mientras que el espacio laboral se relaciona con el espacio público y en la mayor parte de los estudios sobre la conciliación de la vida familiar y laboral se hace hincapié en la existencia de estos dos espacios antagónicos, estableciéndose en la mayor parte de los casos una fuerte contraposición de lo privado frente a lo público, tal y como hemos señalado, sobre todo en el apartado anterior.

En cuanto al ámbito de lo privado dice Flaquer que la familia —en cuanto relación entre padres e hijos— se configura como espacio predilecto de acogida de los niños y del cultivo de un trato privilegiado con ellos. Afirma que es un nuevo contexto de centralidad de la infancia en el que se registra la aparición del sentimiento materno, del espíritu de domesticidad, de la calidez emocional, familiar y de la ideología de la privacidad del hogar como refugio contra las intrusiones del exterior e incrementándose el valor emocional de los hijos. Explica Flaquer que la clave del proceso evolutivo familiar es el cambio de

articulación entre familia y sociedad, que da lugar al nacimiento de la distinción entre la esfera pública y la privada, distinción anteriormente casi inexistente y apenas perfilada.

Por su parte, Narotzky (1998: 142) dice que durante la etapa de la industrialización existe una intensa campaña entre la clase media urbana a favor de la privatización de la familia nuclear como norma ideal, separando así la familia del mundo exterior. Con este nuevo concepto de familia aparece la polarización espacial y sexual del trabajo que se refleja en la diferenciación del espacio social en público y doméstico. Asimismo señala que a lo largo del siglo XIX (y a partir de la separación de los espacios de producción de mercancía que supusieron la configuración de una sociedad polarizada entre los espacios de producción de reproducción), esta ideología que se va elaborando afecta al espacio de la reproducción, la esfera doméstica con sus relaciones familiares basadas en el afecto, la confianza y la colaboración de un matrimonio para conseguir un objetivo único.

Para Murillo (2006) la polarización espacial y sexual del trabajo supone la separación del lugar donde se producen mercancías, esto es, la fábrica, del lugar donde se producen subsistencias, el grupo doméstico, apareciendo de esta manera como dos esferas claramente diferenciadas: el ámbito de la producción y el ámbito de la reproducción. La primera, como ya hemos visto, se asocia al sexo masculino mientras que la otra se adscribe al sexo femenino. Las actividades entendidas como femeninas se circunscriben de esta forma al espacio privado hogar-familia y tienen como objetivo fundamental la reproducción, mientras las actividades masculinas tienen como objetivo la producción no tanto de mercancías, como de dinero —salario e ingresos—.

Según Narotzky (1988), al separarse los espacios de producción y reproducción, el ámbito privado se asociaría fuertemente el trabajo de la mujer con sus actividades procreadoras-criadoras y con las actividades de mantenimiento expresadas en el trabajo doméstico, mientras que el trabajo de la mujer en la fábrica aparece en los comienzos como «ayuda» o trabajo «descualificado», sin llegar a considerarse como su actividad primordial. En contraposición a esto, los hombres trabajarían para la familia, siendo los responsables de «ganar el pan», de igual forma que las mujeres sería las responsables de la maternidad.

Algunas de las autoras que más han trabajado sobre este tema del trabajo doméstico han sido Ángeles Durán y Soledad Murillo. Para la segunda, la reproducción forma parte de

una dicotomía que abarca la producción-reproducción. Afirma que sobre uno de los trabajos recaen los signos de prestigio ya que, por su naturaleza, concede autonomía, otorga poder de decisión y se convierte en una indudable fuente de autoestima. Pero frente al trabajo remunerado, la reproducción es inseparable de toda biografía y, a la vez, tan cercana a la experiencia que corre el riesgo de cotidianizarse. Se plantea la pregunta de quién piensa en el trabajo doméstico como generador de recursos, ya que su práctica diaria le ha rebajado a la categoría de rutina y ésta, por definición, no reporta nada extraordinario (Murillo, 2006: 6).

Como ya hemos señalado anteriormente, a pesar de que lo doméstico resulta imprescindible para un crecimiento integral de todos los individuos, sufre una persistente depreciación social y son pocas las voces que piden otorgar al trabajo doméstico el lugar que se merece, a pesar de integrar un importante volumen de horas dedicadas a la producción doméstica y al cuidado de las personas (Murillo, 2006: 6). Por consiguiente, una sociedad que no valora adecuadamente las trabajadoras dedicadas al hogar —y hablamos en femenino ya que la mayor parte de las personas que se encargan del cuidado doméstico son mujeres— no tiene en consideración una de las profesiones y dedicaciones más relevantes. El tiempo necesario para cuidar de un hogar y de las personas dependientes supera con creces al de otro tipo de dedicaciones. Es una labor que necesita una atención y desarrollo constantes. A este respecto, destaca también Murillo que la domesticidad iría más allá de las cargas familiares y del estado civil, de manera que su contenido estaría más próximo a una vinculación específica y sustentada por un aprendizaje de género. Según esto, lo doméstico no se queda solamente en los límites del hogar, sino que lo sitúa más en una actitud encaminada al mantenimiento y cuidado del otro según sus propias palabras. De este modo afirma que lo doméstico parece vinculado a la vida familiar, pero que este concepto se presenta demasiado amplio como para delimitarlo exclusivamente al padre y a la madre/hijos o hijas.

Sobre la presencia del trabajo doméstico y su perpetuación en el tiempo hace una apreciación importante y es que, aunque los estilos de vida sean cambiantes y se modifican al ritmo de las sociedades avanzadas, la domesticidad permanece ajena a las transformaciones sociales (Murillo, 2006: 8-9). Es decir, el espacio público se modifica, pero sin embargo el privado permanece —en su base—, inalterable. Una de las características que ejemplifican lo anterior, según su modo de ver, es que la intención de responder a las necesidades de los otros, olvidando las propias, se agudiza cuando el

hogar se compone de hijos e hijas, hasta agravarse en el caso de que haya personas mayores dependientes. Es decir, el trabajo doméstico y atención a los demás en el seno de la familia es una dedicación que va más allá de la solidaridad, es entender que el otro es más importante incluso sin esperar nada a cambio. Como hemos ido repitiendo a lo largo de estas páginas cabe destacar de nuevo como el espacio público será gestionado, mayoritariamente por varones, mientras que el espacio doméstico conocerá a la mujer como su máxima responsable (Murillo, 2006), de modo que esa atención a los demás es en gran parte asumida por ellas. El elemento que constituye el eslabón entre el grupo doméstico y la esfera exterior y, por tanto, el que marca la diferencia entre uno y otro ámbito es, a ojos de Narotzky (1988: 155-156), los salarios de los miembros de la familia.

En conclusión, las esferas de lo privado y lo público parecen tener a día de hoy una diferenciación más clara que décadas atrás, lo que hace que en muchas ocasiones el ámbito de lo doméstico quede devaluado frente al campo del trabajo remunerado. Sin embargo, las actividades de atención y cuidados propias del hogar, son imprescindibles para el desarrollo de las otras funciones públicas y, sobre todo, para el desarrollo de la sociedad. Por eso resulta paradójico y sorprendente que hoy en día el trabajo doméstico sea visto como un «no trabajo» o «ausencia de trabajo», cuando en realidad y a pesar de no estar remunerado es uno de los pilares del orden social. El cambio de mentalidad está fuertemente influido por los cambios sociales acontecidos.

En este contexto podemos citar el concepto de contrato sexual (Pateman, 1995) que trata de explicar cómo se originó la distribución de los hombres y las mujeres en el ámbito público y privado en función del sexo —y, por ello, la legitimación de la desigualdad— y establece una relectura de la historia del Contrato Social. Según Pateman, el ama de casa trabaja en el ámbito de lo privado para su esposo e hijos de manera desigual a la forma de trabajo del hombre, que se mueve en el mundo público y, por tanto, la diferencia sexual del trabajo se constituiría a través del contrato de matrimonio (1995; 165). La división sería una parte necesaria de la existencia humana revelada, según la autora, incluso por la ciencia y la vida social. Es como si estuviese basada en un contrato sexual que establece tanto el acceso ordenado a las mujeres como una división del trabajo en la que quedarían subordinadas a los varones (1995: 165). Este pacto encuentra su expresión en el lema «hombre cabeza de familia/mujer ama de casa» y mantiene aún a día de hoy un fuerte peso simbólico (Lipovetsky, 1999: 154-155). Según Murillo éste justifica el pacto de sujeción del espacio privado —doméstico— como un espacio de

segundo rango respecto al primero. En este ámbito donde se sellarán contratos, entre ellos el sexual que para la autora no se halla en el origen natural de la desigualdad, que al ser un contrato basado en la sujeción de la mujer, hallamos en sus cláusulas un sujeto desprovisto de derechos y patrimonio personales (Murillo, 2006: 35).

En lo que se refiere a las tradicionales responsabilidades en el hogar y con los hijos, se han dado pocos o nulos cambios (Beck, Beck-Gernsheim, 2006: 125) de manera que el reparto equitativo de las tareas domésticas no es un reto conseguido pero, sin embargo la mayor participación femenina el mundo laboral ha llevado a la desaparición o declive del modelo conocido como ganador del pan—*breadwinner model*— para dar paso así al modelo basado en las parejas de doble ingreso, anteriormente mencionadas.

La teoría de la nueva Economía de la Familia y el Trabajo Doméstico desarrollada por Becker (1987) aborda la explicación de los comportamientos desde los individuos que componen el grupo familiar, y en ella el trabajo asalariado y el doméstico tienen el mismo status conceptual, esto es, las actividades de mercado y las actividades domésticas se determinan conjuntamente. Por tanto, tiene en cuenta las actividades de la mujer dentro del hogar y dice que la función de utilidad —esto es, de maximizar— es familiar y no individual y así la familia, como conjunto, maximiza su bienestar (Borderías, Alemany, 1994). De esta manera incorpora un nuevo elemento que es la función de producción doméstica, considerando a la familia como una unidad productiva comparable a una pequeña empresa. Esto tiene una gran importancia en relación con los roles familiares, ya que sería la mujer la más idónea, según esta teoría, para desempeñar esta función, en la medida en que cada miembro se especializaría en aquellas tareas para las cuales tiene ventaja comparativa⁷.

⁷ Según Borderías y Alemany un intento de explicación argumentan que los miembros de la familia con menor salario potencial asignan proporcionalmente mayor tiempo al trabajo doméstico, debido a su menor coste de oportunidad (salario que podrían obtener si tuvieran un trabajo retribuido). De este modo, sería más eficiente que las mujeres se especializasen en trabajo doméstico, ya que en general tienen salarios más bajos. Sin embargo, simultáneamente se argumenta que los salarios más bajos de las mujeres son el resultado de su opción de permanecer en casa y cuidar de los hijos, lo cual les impide adquirir mayor cualificación. De esta

La teoría del capital humano parte de la presunción de que marido y mujer optan por sacar el máximo partido de la especialización de cada uno en un único tipo de trabajo, de modo que la familia se beneficiaría por la dedicación exclusiva del marido al trabajo remunerado y por la de la mujer al trabajo no pagado, desarrollado en el ámbito doméstico (Ferreira, 1996: 97). Dice Ferreira en relación con Becker que cuando la mujer participa en el mercado de trabajo lo hace en una posición, *a priori*, desventajosa ya que no ha invertido lo necesario en su capital humano, no ha adquirido cualificación ni tiene experiencia profesional y vive, como señalamos, una concentración de las mujeres en los escalafones inferiores de la cualificación, como las diferencias de salarios entre hombres y mujeres que se explica según señalamos a continuación.

Al estar su estrategia de inserción en el trabajo remunerado subordinada constantemente a las exigencias de su actividad doméstica, puede interrumpir su carrera profesional para cuidar de los hijos, exactamente el período en que los hombres conquistan y consolidan sus posiciones en el mercado —dice Becker que esto abarca de los 25 a los 35 años—. Como consecuencia de todo lo anterior las mujeres buscarían un empleo poco exigente, flexible en cuanto a horarios y sin exigencia de movilidad geográfica ni horas extraordinarias. Debido a la coincidencia de trayectorias, muchas mujeres acaban compitiendo entre sí por un número limitado de puestos de trabajo y disminuyen los salarios al producirse un exceso de oferta (Ferreira, 1996: 97-98).

Sin embargo, el hecho de que Becker, al igual que hace Parsons, analice la división de roles entre hombres y mujeres como si fueran complementarios les lleva según Dema (2006) a ignorar la posición de dependencia en la que quedan las mujeres respecto a sus maridos, a la vez que enmascara la jerarquía que existe entre esos roles y se niega la desigualdad que supone la división de roles para las mujeres. (Dema, 2006: 4-5).

manera, aunque esta ventaja comparativa se infiere primero de la existencia de la división sexual del trabajo, después se utiliza, precisamente, para explicar dicha división. Otro intento de justificar esta forma de comportamiento, basa las ventajas comparativas en “características biológicas”: las mujeres serían desde ese punto de vista más productivas y eficientes en el trabajo doméstico (Borderías y Alemany, 1994: 35).

4.2. Cambio social y situación de la mujer

Según Valero Matas (2012) las sociedades que hoy conocemos, estudiamos e intentamos comprender son muy diferentes a las del pasado, debido a que la modernidad (siglo XVI) marcó un hito en las sociedades y se refiere al orden social surgido tras la Ilustración y relacionado con el progreso, cuestionando todas las formas de actuar en las sociedades tradicionales y restableciendo sus propias reglas de actuación, centradas en la ciencia, el desarrollo económico, la democracia y las leyes. Asimismo ha propiciado una serie de consecuencias entre las que destacan el individualismo —mediante el cual, según Valero Matas, el individuo se emancipa del propio grupo, y se escapa de una época en la que se le limitaban sus capacidades decisorias; ese desmoronamiento de las bases tradicionales de vida permitió a los individuos interactuar con otras comunidades, adquiriendo autonomía y gestión de su propio ser y es libre para moverse entre los colectivos sociales, pudiendo elegir la pertenencia a voluntad; el individuo es además responsable de sus propios actos y puede construir su identidad debido a las nuevas formas de entender la sociedad—, la diferenciación, racionalidad, amplitud económica, globalización (mundialización) y ambivalencia. Hoy en día nos situaríamos en la modernidad tardía, a lo que algunos se refieren como «postmodernidad» (Valero Matas, 2012: 543-534).

Con la modernidad cambiaron, según el autor, las formas de vida y relaciones sociales, que vinieron a romper con los modelos predominantes de las sociedades del Antiguo Régimen. Según dice el autor el cambio es constante, es inseparable de la sociedad y abarca un amplio número de variables. Asimismo, produce una importante transformación de los valores sociales, que es quizás uno de los aspectos que más nos interesa en nuestra investigación.

Según Camarero (2012) asociado a ello se produce un cambio cultural relacionado, en gran medida, con el reclamo de un nuevo status para la mujer. Los rasgos culturales de la sociedad contemporánea son el resultado, según la autora, del proceso de cambio social y cultural que se inicia en la década de 1970 —postmodernización— y los resume en la creciente valoración de lo emocional y afectivo; la progresiva sustitución de los valores sociales instrumentales por valores sociales expresivos; el proceso de individualización de la sociedad; y la aspiración colectiva de la reducción de la desigualdad. Según lo anterior la vivencia de lo emocional se traduce en revalorizar las características propias

del modo de ser de la mujer y de sus actividades de manera que, por ejemplo, en función de que a la tarea de cuidado de los hijos se le reconozca el componente de trabajo emocional, se logrará un mayor prestigio social y provocará, según Camarero, que los varones reconsideren la posibilidad de implicarse en esta actividad. Aunque quizás la explicación a este fenómeno no resida sólo en este hecho, sino en que el replanteamiento de la situación por parte de los hombres se deba a otros motivos tales como la conciencia de necesidad en la implicación o un carácter más igualitario entre el desarrollo de las responsabilidades que le son inherentes a los padres de familia.

Veira Veira (2007: 3) entiende por individualización “el proceso en virtud del cual los individuos de una sociedad tienden a desarrollar su propia escala de valores, prescindiendo en parte de los valores institucionalizados por la tradición”. Según él, la autorrealización y la felicidad personales se han convertido para un gran número de personas en la motivación más importante para organizar su escala de valores, efectuando la selección de los mismos sin tener en cuenta las orientaciones institucionales. En este sentido él habla de un proceso de “desinstitucionalización” de los valores. Con todo ello afirma que la individualización puede entenderse en dos direcciones: bien como una mayor libertad y autonomía del individuo para efectuar su selección de valores o bien como una mayor inclinación a poner el énfasis en los valores de la felicidad y autorrealización personales. Esta idea explicaría algunas de las conductas actuales relacionadas con la familia y con los cambios demográficos asociados a ellas.

En otro orden de cosas, en cuanto a los cambios que se dieron en el mercado de trabajo la evolución ha sido considerable —tal y como así se puede deducir del hecho tantas veces señalado a lo largo de estas páginas con referencia a la incorporación de la mujer—. Sostiene Jurado (2008: 14), a este respecto, que la estructura ocupacional ha sido la auténtica base del sistema de estratificación de las sociedades contemporáneas. Otro cambio que destaca es un incremento de los niveles de bienestar y cohesión social que han hecho que sea atractivo para la población extranjera. Unido a lo anterior y con relación a los cambios laborales, para Goody (2001), el florecimiento del empleo femenino sería una de las causas que ha dado lugar a grandes cambios en la vida familiar, ya que tanto la maternidad como el cuidado de los hijos presentan incompatibilidades con el trabajo fuera de casa. Como consecuencia de lo anterior, las mujeres tendrían menos hijos.

Con relación al cambio familiar dice Jurado (2008) que se refiere a un conjunto amplio de transformaciones, ya que se suelen incluir los cambios en las pautas de empleo de los miembros de la familia y en la economía doméstica, en las pautas de división del trabajo doméstico y del trabajo de crianza de los hijos, los cambios en la participación en el sistema educativo, los cambios en los modos de entrada, permanencia y salida de las familias, y en los cambios de expectativas y normas familiares. Divide estos fenómenos en dos conjuntos:

- Las modificaciones con relación a las ideas y expectativas sobre la construcción de la propia biografía, esto es, cambio cultural.
- Los cambios en los comportamientos y estrategias familiares e individuales, es decir, cambio de comportamientos (Jurado, 2008: 59-60).

Continúa diciendo la autora que los cambios familiares que se han ido sucediendo en los países occidentales en las últimas décadas han sido objeto de numerosas interpretaciones teóricas que intentan hacer más comprensibles sus diferentes dimensiones. Estas interpretaciones son las siguientes:

- Tesis de la individualización de las biografías y de la división de la sociedad en estilos de vida más que en clases sociales (Beck).
- Tesis macrosociológica de la diferenciación funcional y postmodernización de la familia en las sociedades postindustriales y de la segunda transición demográfica (Lüscher, Van de Kaa).
- Tesis macrosociológica de la acción y estrategia racional de los individuos en las sociedades industriales y postindustriales (Garrido y Gil Calvo).
- Tesis de la relevancia de las desigualdades de género para comprender el cambio familiar (McDonald).

Según dice Jurado (2008: 61) los anteriores puntos están relacionados con la industrialización, la urbanización, la terciarización y la emergencia de los estados de bienestar. A nivel sociológico se argumenta mediante el aumento de la libertad individual y por la pérdida de importancia de lo tradicional

Dice Alberdi (1996: 41) que en las sociedades actuales la familia aparece como una referencia obligada de los procesos de cambio de modo que en las sociedades

industriales más avanzadas las estructuras familiares cobran una relevancia creciente en el desarrollo personal del individuo y, por tanto, en los procesos de cambio de la organización social. Señala la autora que el cambio en las estructuras familiares se ha producido en gran medida en las sociedades avanzadas de occidente en cuanto a las relaciones hombre mujer en el seno del matrimonio pero que a su vez se sigue manteniendo el cierre social laboral en muchos campos y persisten en nuestra sociedad un tipo de identidades de género masculinas y femeninas y de relaciones hombre/mujer que favorecen las condiciones para que se mantenga la estructura familiar tradicional, ya que la persistencia de la socialización tradicional es muy fuerte y, con ella, los estereotipos asociados al género se mantienen (Alberdi, 1996: 44).

Como se desprende de las encuestas de uso de tiempo, que trataremos en profundidad más adelante, aunque los hombres se han mostrado mejor dispuestos a colaborar en el hogar, las mujeres siguen ocupándose del grueso de las tareas domésticas. Además, sostiene Goody que existen más probabilidades de que la carrera de las mujeres tenga interrupciones y, en consecuencia, que ellas cobren salarios inferiores a lo largo de toda su vida y que a menudo no tengan acceso a los mismos empleos debido a las discontinuidades. Esto constituye, bajo su punto de vista, una seria amenaza para los ingresos familiares, y los motivos actuales para que la mujer trabaje no se ciñen sólo a su propia satisfacción, sino para mantener el nivel de vida de la familia en una sociedad donde la vivienda es cara y cuyo bienestar exige adquirir una gama cada vez mayor de bienes de consumo cuya producción es en sí misma esencial para el sistema económico y para el mantenimiento del empleo (Goody, 2001: 167).

Según Alberdi, los rasgos que se observan en la familia en España en la actualidad se basan de manera principal en las reformas políticas que modificaron las leyes relativas al matrimonio y a la familia en 1978 —Constitución— y en 1981 —con las reformas del Código Civil—, cambios que han tenido gran importancia para la configuración de una nueva estructura de relaciones familiares. Consisten sobre todo, en la igualdad entre mujeres y hombres y la igualdad de derechos entre todos los hijos (Alberdi, 1999). En consonancia con este cambio, estaría el hecho de transformaciones internas en la familia tales como el uso del tiempo en determinadas tareas, entre otras.

Uno de los grandes cambios que se han dado en las familias ha venido provocado por el nuevo papel social de la mujer que está directamente relacionado con lo que algunos

autores llaman *revolución femenina* en todo el mundo, en especial en Occidente y en los países más industrializados. Como ya señalamos, la evolución del empleo femenino ha tenido un punto de inflexión importante que ha sido el paso de la sociedad preindustrial a la sociedad del capitalismo industrial, ya que a partir de este período histórico se incrementó la presencia de la mujer en el mercado laboral (Lipovetsky, 1999).

El impacto de la industrialización sobre el empleo femenino y, por tanto, el efecto que esto tuvo en el cambio social, ha sido una problemática clásica en diversos estudios, cuestionando los análisis más recientes la idea acerca de la existencia de una gran transformación en el trabajo de las mujeres a raíz de la industrialización, subrayando por el contrario los elementos de continuidad por encima de los cambios (Borderías, Alemany, 1994: 55). Pero sin embargo la adscripción prioritaria de los hombres a la producción y de las mujeres a la reproducción se consolidó, como veremos más adelante, en forma de división sexual del trabajo de las sociedades industrializadas, contribuyendo además a delimitar nuevas formas de segregación sexual de los mercados de trabajo (Borderías, Alemany, 1994: 56) mediante la cual existen empleos y puestos de tipo femenino y otros, masculinos.

Este cambio se ha dado de manera que se pasó de una pauta de incorporación de maternidad y trabajo extradoméstico secuencial, en una proporción muy baja de mujeres, a una pauta de compatibilización de maternidad y trabajo extradoméstico simultánea más generalizada (Montoro, 2000: 39-49)

Es importante resaltar que la necesidad de contar con el apoyo familiar así como la idea de la maternidad han sido en cierto modo beneficiarias de este fenómeno de un mundo cambiante, si lo miramos desde la óptica de la necesidad de atención a los miembros de la familia. Esto es, se ha crecido en implicación hacia los hijos y en la idea del cuidado de personas mayores y dependientes.

4.3. División sexual del trabajo

El concepto de división del trabajo se ha utilizado desde tres acepciones que son la división técnica del trabajo, la división social del trabajo y la división sexual del trabajo — referida a las diferenciaciones sociales existentes entre hombres y mujeres—. (Ferreira, 1996: 93). Se denomina división del trabajo al reparto de tareas y ocupaciones, que tiene

como origen el desarrollo de conocimientos y destrezas típicos para desempeñar un conjunto de puestos de trabajo con características y técnicas distintas (Fernández Sanchidrián, 2004: 402-203). La división sexual del trabajo sería el reparto social de tareas en función del sexo. Supone una jerarquización en la valoración social y económica otorgada a las funciones que desempeñan hombres y mujeres y que se realiza en perjuicio de las mujeres traduciéndose en una manifiesta desigualdad entre ambos sexos y se encuentra íntimamente ligada a la especialización de funciones en el seno de la familia. Los factores que inciden en esta división son de tipo demográfico, económico, tecnológico y político, así como de índole cultural e ideológica. Asimismo, la separación entre las tareas atribuidas a hombres y a mujeres es, más o menos, rígida según el tipo de sociedad. En cualquier caso, las mujeres tienen mayor responsabilidad que los hombres en el cuidado y crianza de los hijos y en las ocupaciones domésticas, mientras que los hombres se dedican más a las tareas extradomésticas, que comprenden desde el ámbito económico y político hasta el religioso y cultural (Amorós 2004; 258).

Dicen Díaz y Dema (2013) que para entender la división sexual del trabajo se puede partir, de la explicación que aportan las ciencias sociales mediante la cual la especie humana ha dividido las actividades necesarias para su supervivencia, de manera que las tareas de reproducción y cuidado de la vida han sido atribuidas a las mujeres y las de reproducción de bienes a los hombres. Según eso las sociedades han organizado las diferencias biológicas propias del ser hombre y de ser mujer en actividades humanas diferenciadas. Ese reparto de tareas es visible en la organización socioeconómica capitalista que rige en la mayor parte de las sociedades contemporáneas en las cuales existe una división social del trabajo que preside la producción de bienes y se ignora o subestima la división sexual del trabajo que caracteriza las tareas de reproducción y cuidado de la vida (Díaz y Dema, 2013: 154).

Esa diferenciación sexual y social provoca una serie de desigualdades sociales ya mencionadas entre hombres y mujeres. En función de la anterior argumentación, dichas desigualdades, también conocidas como desigualdades de género, persisten como si fueran un rasgo constante de las culturas humanas. Esta persistencia de la división del trabajo tiene sus comienzos en lo que Díaz y Dema (2013: 154) denominan alianza de poderes entre el capitalismo y el patriarcado, que configuraría la organización socioeconómica, política y cultural de tales sociedades.

Desde otro punto de vista distinto, Murdock (1987) afirma en cuanto a la división del trabajo familiar que gracias a las diferencias primarias de sexo, hombre y mujer constituyen una unidad de cooperación excepcionalmente eficiente y dice que todas las sociedades humanas conocidas desarrollaron una especialización y una cooperación entre sexos alrededor de esta línea de división biológica. Según Murdock no es necesario recurrir a las diferencias psicológicas innatas para explicar la división del trabajo en función del sexo ya que, para él, las diferencias indiscutibles de las funciones reproductivas serían suficientes para trazar las principales líneas de división.

El anterior planteamiento estaría en la línea de la sociología orgánica — con H. Spencer y E. Durkheim como sus mayores exponentes—. Para esta corriente la universalidad histórica de la familia se fundamenta, desde el punto de vista sociológico, en las ventajas inherentes a la división del trabajo por sexo, entendido no de forma utilitarista, sino con relación al conjunto de las funciones sexual, económica, reproductiva y educativa. (Donati, 2003).

Para Pérez Adán el concepto de división sexual del trabajo tiene en cuenta tres cuestiones. La primera es que se trata de un reparto sistémico de los trabajos, esto es, una distribución de tareas que no es fruto del azar ni de simples negociaciones individuales, sino de estructuras socioeconómicas y políticas que vuelven realmente difícil esa negociación. La segunda cuestión, es que el sexo funciona como criterio clave para repartir los trabajos y, por último, se asocian a la feminidad los trabajos que otorgan menor poder socioeconómico y, por ello, los más invisibles (Pérez Adán, 2005: 171-172).

En función de lo anterior, según la primera cuestión, el reparto según el sexo estaría fuertemente arraigado en la sociedad. Esto es así para determinados trabajos, pero es cierto que en cuanto a cuestiones básicas tales como el trabajo doméstico sí es algo continuo en el tiempo. Podríamos decir por tanto que la división sexual del trabajo obedece a macro decisiones, más que a las que pudieran ser tomadas entre un pequeño grupo. Este hecho parece poner de manifiesto la existencia de un entorno proclive a perpetuar dicha división, sin que nada pueda hacerse al respecto.

La asignación de roles según el sexo ha estado y está muy arraigada en la sociedad y se destaca este hecho por su relevancia en el ámbito del hogar, más hoy en día en el que se entiende —aunque no siempre sea así— que las oportunidades de hombres y mujeres

sean las mismas. Concretamente, se entiende por rol de género la conducta o expresión externa que el individuo muestra y que le identifica ante la sociedad como varón o como mujer (Llanes, 2010), es decir, es aquel papel que se juega en la sociedad mediante el cual, además de realizar las tareas que le son propias configura el ser concreto de cada individuo como masculino o femenino.

En función de lo segundo, la división del trabajo no obedecería más que a criterios, en primer lugar, de tipo biológico unido a los roles adscritos a cada modo de ser, lo cual no es suficiente para explicar por sí solo por qué se produce la diferenciación, sino que habría que ahondar en aspectos que resolviesen la cuestión. Uno de ellos podría ser el hecho de que determinadas tareas son aprendidas mediante la socialización en familia en función del sexo de cada persona, a la cual se le estaría enseñando o permitiendo participar en tareas adecuadas para cada uno.

En tercer lugar la invisibilidad se pone de manifiesto, como ya señalamos, en el ámbito de lo doméstico. Sin embargo, volvemos a resaltar la idea de que justamente esos trabajos que permanecen en lo escondido son los que sostienen la vida y el sistema de los cuidados.

Para Murillo, la división sexual de los órdenes público, privado y doméstico se muestra como un marco válido para el análisis de las relaciones de género en todas las sociedades. La exclusividad de la domesticidad, en su acepción de “responsabilidad” para las mujeres sería un acontecimiento universal pero, a pesar de ello, esta posición no obtiene de la esfera pública ninguna reciprocidad. Se queda del lado del servicio, de la actitud suntuaria y sacrificial, en un ejercicio de mistificación (Murillo, 2006: 15).

Por su parte, con relación al tema de la división sexual de las funciones domésticas Narotzky (1988) dice que la responsabilidad del hombre es proveer de medios de subsistencia y para ello ha de trabajar, mientras que la responsabilidad asignada a la mujer es mantener-reproducir la unidad familiar, siendo su deber el de ser madre y ama de casa, mientras que el del varón sería el de trabajar —fuera de la escena doméstica—. Lo importante, según ella, de esta división de responsabilidades económicas adscrita al sexo es que pasa a percibirse como elemento constitutivo de la personalidad, es decir, del carácter psíquico de cada sexo de manera que según ella es la división la que produce la configuración del modo de pensar en función de ser hombre o ser mujer y no

al revés. De su vocación reproductiva, sostiene Narotzky, se establece una división sexual del trabajo en la que el hombre se convierte en proveedor y la mujer en procreadora-socializadora-mantenedora. Esta división del trabajo conlleva la necesidad de que el hombre aporte fuerza a la vez de ser el nexo con el exterior para dar energía a la célula familiar, que es lo que Narotzky define por «salario familiar». En el caso de la mujer, ella tiene la responsabilidad de transformar el salario en algo que pueda ser consumido por la familia, pero su trabajo se realiza dentro del espacio familiar y tiene que ver en gran medida con el procesamiento de los ingresos, a la vez que con el nacimiento y crianza de los niños.

En función de la unidad de reproducción, que Narotzky dice que es idealmente la «familia», se crea una división sexual interna del trabajo, en la que el padre es por tanto el proveedor de los medios materiales de subsistencia y la madre la reproductora biológica y social, así como mantenedora cotidiana de los miembros de la familia. Con respecto a esta división del trabajo, señala Narotzky que la mujer tiene como cometido principal la constitución física y psíquica de los individuos, mientras el hombre tiene el de proveer la materia prima que posibilita esa reproducción. Esto hace que la autora atribuya a la mujer el hecho de ser el «corazón» de la «familia» ya que, según expone, la actividad creadora dentro de esa célula corre de su cuenta (1988: 32).

CAPÍTULO II: Metodología e hipótesis

1.- Interés e hipótesis

1.1. Interés por la materia de estudio y antecedentes

Esta tesis parte de un interés por ampliar el conocimiento de la realidad social existente con relación a la unión de los ámbitos doméstico y extradoméstico: tratamos de observar las carencias, influencias y necesidades que surgen a raíz del desequilibrio entre ambas esferas. Con este análisis podremos ampliar en investigaciones futuras qué es lo que realmente necesitan las personas trabajadoras para desarrollar, plenamente, las dos facetas más importantes de sus vidas: la familia y el desarrollo como profesionales en su ambiente laboral.

Somos conscientes de la necesidad de implicar al hombre, hacerle participe de una esfera de la que, en muchas ocasiones, se ve apartado o escasamente tenido en cuenta. Sin embargo, hoy en día se ve más necesaria que nunca la corresponsabilidad, tanto la situación de los hombres como la de las mujeres deben ser estudiados conjuntamente para señalar la importancia de todos los actores sociales en el ejercicio de las responsabilidades y cuidados con relación a la familia.

1.2. Hipótesis y justificación

La hipótesis de partida se basa en que existe un fuerte desequilibrio entre la vida familiar y laboral que no permite que ambas esferas se desarrollen plenamente. Los recursos para conseguirlo son escasos y poco adecuados. Esto es lo que, en su caso, pretendemos verificar.

El tema tiene, pues, una relación directa con la actualidad y se presenta como un aspecto básico y fundamental de toda sociedad actual en la que la mujer ha accedido al mercado laboral, manteniendo sin embargo en la misma medida las responsabilidades en el hogar sin que se haya alcanzado una corresponsabilidad total entre los miembros del matrimonio, o, en su caso, de la pareja. Después de varios trabajos realizados a lo largo de la carrera y una monografía relacionada con el tema, así como de una formación de posgrado enfocada hacia la familia, identificamos la necesidad de un análisis exhaustivo que profundice en la realidad social actual tomando como referencia comportamientos

pasados junto con relaciones e incidencias entre aspectos básicos del comportamiento humano, para llegar a ver cuáles son realmente las necesidades de la familia actual.

La conciliación entre trabajo y familia se ha convertido en una necesidad vinculada a las nuevas realidades sociales, es necesario por tanto realizar un estudio exhaustivo del por qué en nuestros días las mujeres encuentran más difícil compaginar su vida familiar con la laboral y, lo que es más llamativo y urge conocer, por qué fenómenos demográficos como los patrones reproductivos o los índices de nupcialidad están siendo influidos por los laborales. Partimos de la base de que ello no responde a una crisis de los valores ni a que exista un rechazo hacia la institución matrimonial o hacia los hijos de manera generalizada, sino que se plantea más bien como una transformación de determinados aspectos debida a las condiciones, sobre todo, en el ámbito del trabajo.

Asimismo se plantea como necesario el concebir una nueva forma de organizar y concebir el tiempo, que sólo podrá hacerse a partir de un análisis objetivo de la realidad para reconocer las verdaderas necesidades y adelantarse a las futuras. Por lo tanto, tendrá una especial relevancia en este trabajo, la comprensión de los fenómenos humanos que pueden medirse y observarse gracias a las herramientas propias de la disciplina sociológica.

1.3. Contenido

El trabajo de investigación consta de tres apartados claramente delimitados:

El primero de ellos trata de ser una aproximación a la idea y evolución del concepto de la conciliación. Partimos de la base de que la conciliación es un fenómeno que se produce a raíz de la Revolución Industrial y, por tanto, del momento en que se traspasa la esfera de la producción de lo doméstico a lo extradoméstico.

En segundo lugar, partimos del estudio de la situación demográfica, para conocer hasta qué punto ambas esferas se correlacionan, y la situación laboral de hombres y mujeres. Es decir, si las dificultades en la conciliación son explicativas del devenir de las características de los principales fenómenos demográficos y viceversa. Dentro de este bloque, en el capítulo siguiente analizamos la situación actual de los apoyos a la familia, dividiendo a su vez este análisis en dos partes: la primera, dedicada al apoyo de las

redes familiares —o, en palabras de Meil (2011), solidaridad intergeneracional— y, la segunda, dedicada a las políticas de apoyo a la conciliación en concreto.

Por último, cerramos la investigación con la situación real actual y su aplicación en el marco legislativo.

A lo largo de toda nuestra investigación analizamos, pues, los procesos de nacimiento y formación de las familias. Partiendo de esa base podremos hacernos una idea de cómo está formada la sociedad actual y empezar a delimitar sus necesidades y demandas. La medición de indicadores trata, sobre todo, acerca de los resultados ofrecidos por el cálculo de la Tasa Bruta de Nupcialidad, las Tasas Específicas de Primo-nupcialidad, el Índice Sintético de Nupcialidad de primeros matrimonios y la edad media al primer matrimonio.

Unida a la medición cuantitativa, desarrollamos la importancia de la nupcialidad desde el punto de vista social, dando una explicación acerca de los patrones de nupcialidad existentes y las variables que inciden en ellos. Otro de los aspectos distintivos de nuestro trabajo es el estudio del proceso que ha dado lugar a la transformación de los roles masculino y femenino y sus consecuencias respecto de la duración y la reticencia al acceso al matrimonio, el aumento de las tasas de divorcio y la disminución de la natalidad.

Nos planteamos como fundamental realizar un estudio sobre la composición de los hogares para acercarnos a la realidad familiar. Tratamos de dar razones sobre cuáles son los factores que inciden en la natalidad, relacionándolos con los factores de tipo económico y, más concretamente, relacionados con el ámbito laboral —siendo de vital importancia para ello el estudio de la Encuesta de la Población Activa (EPA) y las altas a la Seguridad Social—.

Otro de los aspectos que consideramos básico —si cabe el de mayor interés— es el relativo a la función solidaria de las redes familiares de apoyo anteriormente citadas, ayudas relativas a políticas sociales y ayudas institucionales así como el apoyo legislativo necesario para el buen desarrollo de las funciones maternas y paternas o de otro tipo de cuidados a personas dependientes junto con el desarrollo de una vida laboral segura y satisfactoria.

El tema que queremos desarrollar tiene una relación directa con la actualidad y se presenta como un aspecto básico y fundamental de aquellas sociedades en las que las mujeres y los hombres con responsabilidades familiares y de trabajo extradoméstico forman una parte fundamental del entramado sociolaboral. Se presenta necesario, por tanto, un análisis exhaustivo como el nuestro, que trata de profundizar en la realidad social actual tomando como referencia comportamientos pasados y las relaciones e incidencias entre aspectos básicos del comportamiento humano, que pueden medirse y observarse gracias a las herramientas propias de la disciplina sociológica.

2.- Objetivos

Esta tesis trata el tema de la conciliación de la vida familiar y el trabajo extradoméstico desde la perspectiva sociológica. Abarca los problemas y retos que existen y a los que se enfrenta la sociedad actual. Los objetivos generales son:

- Analizar la coyuntura actual y la situación socio-laboral de los trabajadores en la actualidad, con especial énfasis en el caso femenino. Dentro de este objetivo está el definir qué entendemos por conciliación, por qué es necesaria y contextualizarla históricamente. Analizar elementos y circunstancias que la configuran.
- Analizar sociológicamente los retos y dificultades que se plantean a las familias de hoy en día.
- Desarrollar las orientaciones que permitan comprender las nuevas configuraciones sociales, conociendo y entendiendo la realidad social de los padres, cuidadores y personas dependientes.
- Estudiar los medios para lograr la conciliación. Realizar un estudio a nivel estatal sobre los planteamientos actuales referidos a las ayudas sociales con especial interés a la familia y padres trabajadores y comprensión del marco legislativo actual con respecto a la resolución de las necesidades de conciliación.
- Realizar, desde el estudio demográfico, un mapa general de comportamientos y ver cuál es la influencia de las dificultades para conciliar en ellos.

3.- Metodología

3.1. Técnicas y fuentes para el estudio

La complejidad social, cada vez más patente, requiere un análisis acerca de cómo se produce la relación de las familias con la sociedad que forman y en la que conviven, así como las oportunidades y dificultades que derivan de ella.

Para el desarrollo de la tesis hemos empleado las herramientas propias de la disciplina sociológica utilizando conceptos e indicadores básicos en demografía, fuentes de datos secundarios y bibliografía especializada poniendo especial énfasis en la comprensión de la interacción existente entre los fenómenos demográficos asociados al uso del tiempo por parte de padres y cuidadores en el desempeño de las tareas de cuidado y educación de hijos y personas dependientes.

Profundizamos en las implicaciones demográficas, sociales y económicas que trae consigo el cuidado de las personas. Los principales medios con los que contamos para conseguir nuestros objetivos se basan en la reflexión y en la medición de la intensidad y el calendario nupcial, los índices de natalidad y la situación del mercado laboral principalmente que se están desarrollando en España y en el resto de Europa. Más en concreto, nuestras principales fuentes para la explotación de datos secundarios son las siguientes:

1.- Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS). A través del CIS podemos obtener un amplio abanico de datos y estudios sobre la realidad social. Principalmente nos hemos basado en la bibliografía que ofrece, sobre todo los monográficos de temas relacionados con los temas familiares, que han sido una fuente de datos y reflexiones de especial importancia para analizar la situación social. El CIS también ofrece una serie de cuadernos metodológicos en los que se exponen las principales conclusiones de sus estudios.

Asimismo, a través de su página web hemos consultado estudios actuales y antiguos para conocer las opiniones y actitudes de la población española relativos al estudio de la conciliación de la vida familiar y laboral y otros temas relacionados.

Los barómetros que ofrece esta institución también ofrecen una rica explicación de la situación actual de la sociedad española. Sin embargo, respecto al tema que nos ocupa, nos ha resultado complicado obtener toda la información necesaria referida a las actitudes y conocimiento de las medidas de conciliación. Finalmente se ha consultado la bibliografía facilitada a través de la Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS).

2.- Instituto Nacional de Estadística www.ine.es, de donde hemos obtenido la mayoría de los datos referidos a los fenómenos demográficos considerados, a través de censos, padrones y movimiento natural de la población.

3.- Consejo General del Poder Judicial; www.poderjudicial.es/cgpi/es/Poder_Judicial, para la obtención relativa a los datos relativos a rupturas matrimoniales, divorcios, separaciones y nulidades.

4.- Eurostat <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

5.- Bases de datos

- Sociological abstracts
- Westlaw

6.- Revistas

- Revista española de investigaciones sociológicas
- Cuaderno de relaciones laborales
- Cifras INE

3.2. Planificación de la investigación

El plan de trabajo ha consistido en la elección y justificación del tema, elaboración de hipótesis, confirmación o modificación de las premisas previas junto con el análisis de la temática abordada. En un primer estadio de la investigación tratamos de localizar la mayor cantidad posible de estudios, hipótesis, teorías que apoyasen nuestra investigación así como la conceptualización de los términos básicos con los que íbamos a trabajar. Una vez terminada esta fase comenzamos a buscar respuestas a nuestras hipótesis mediante materiales propios y de otros autores y con una metodología teórico-práctica, empleando toda la bibliografía recopilada en la primera fase del trabajo. Por

último, en función de los resultados obtenidos de esta investigación hemos establecido las conclusiones de la tesis basándonos en las respuestas a las preguntas formuladas inicialmente.

CAPÍTULO III: Estado de la conciliación de la vida familiar y laboral

1.- Cambios demográficos relativos a la familia y su relación con la conciliación de la vida familiar y laboral

1.1. Contexto

En este tercer capítulo nos acercamos a la realidad demográfica de los hombres y mujeres en España y su relación con el trabajo. Para dicho análisis partimos del estudio de la situación de hombres y mujeres con referencia a la natalidad, nupcialidad, familia, mercado de trabajo y usos del tiempo, todo ello teniendo como tema de base la conciliación de la vida familiar con la laboral.

Los factores demográficos son indispensables para entender otras dimensiones estructurales; asimismo que determinados sucesos demográficos están en la base de otros procesos de cambio estructural que tienen interés más allá de la demografía (Requena, 2008), entre los cuales destaca la caída de los índices de fecundidad y la explicación del cambio de posición laboral y familiar de las mujeres.

La dinámica demográfica, la tasa de actividad femenina y la paridad en el acceso a los niveles educativos en función del género, son fenómenos que se relacionan simultáneamente, es decir, que forman parte de un sistema en el que cada indicador es causa y efecto del resto (Alberdi, 1999: 57-58), lo que significa que todos los aspectos demográficos están relacionados entre sí y que su variabilidad depende de múltiples factores.

El estudio demográfico es un indicador de hacia dónde se dirige la familia (Iglesias de Ussel y Meil, 2001: 385) y es fundamental a la hora de entender por qué la familia es la institución más valorada en nuestra sociedad, tal y como demuestran estudios llevados a cabo por diferentes centros de investigación social y sociólogos (Hernández Rodríguez, 2004: 541-542). Además, gracias al análisis demográfico se obtiene una idea objetiva de la institución familiar y de la pluralidad de formas existentes.

Los fenómenos demográficos en España difieren de los de otros países de Europa, por eso es importante situar este hecho, sabiendo que la situación de la familia varía de un sitio a otro, aunque las tendencias generales referidas a las tasas de nupcialidad, fecundidad y divorcio cada vez son más homogéneas —reducción paulatina de la

nupcialidad, aumento de los divorcios y estancamiento de la fecundidad— (Iglesias de Ussel y Ayuso, 2012: 377).

Los países del sur de Europa —España, Grecia, Italia, Portugal y, en determinados aspectos, Irlanda— se caracterizan por un tamaño de los hogares más elevado y en los que la emancipación se da de manera más tardía. El porcentaje de uniones consensuales es muy bajo en relación con otros países y lo mismo sucede como el índice de divorcios. Las tasas de fecundidad son bajas (a excepción del caso irlandés) y no garantizan el reemplazo generacional. “El núcleo familiar «tradicional» mantiene una estructura consolidada, cumpliendo múltiples funciones” y las causas de transformación familiar se centran en la influencia del fenómeno de la individualización, la privatización y des-institucionalización de la familia (Iglesias de Ussel y Ayuso, 2012: 378).

1.2. Natalidad y fecundidad

La reproducción “está seriamente mediatizada e interferida por todo un conglomerado de condicionamientos culturales, económicos, políticos, religiosos, etc.” con lo cual “la natalidad trasciende el ámbito de la biología para convertirse en un producto social” factores como “la creciente emancipación de la mujer, la propagación de procedimientos anticonceptivos, la incorporación femenina al trabajo etc. añaden complejidad al estudio de los fenómenos natalicios” (Mollá, 2000: 43).

En demografía se entiende por fertilidad el número de hijos que le es biológicamente posible producir a una mujer. Es, por tanto, una medida de la capacidad «potencial» de las mujeres de tener hijos. La fecundidad es el promedio de hijos nacidos vivos de las mujeres que están en edad de procrear en una sociedad. La tasa bruta de natalidad es el número de nacimientos vivos por cada 1.000 habitantes durante un año en el conjunto de una población dada (Lucas y Romero, 2006: 101).

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE) la población residente en España a 1 de enero de 2013 se sitúa en los 46,7 millones de habitantes, lo que supone un 0,2% menos respecto al año anterior. La natalidad sigue una tendencia decreciente iniciada en 2009 y aumenta la edad media a la maternidad, 31,56 años. Asimismo, según los datos provisionales para el año 2013, según el Movimiento Natural de la Población (MNP), en España se registraron 425.390 nacimientos. El número medio de hijos por mujer está en

España a la cola de la UE, 1,32 hijos mientras que en Irlanda —primer país— la media es de 2,01 hijos.

La tasa bruta de natalidad⁸ —total de nacimientos de madre con residencia en España en un año determinado por mil habitantes— ha ido descendiendo de manera significativa en España en los últimos años⁹ tal y como se aprecia en la figura 3.1.

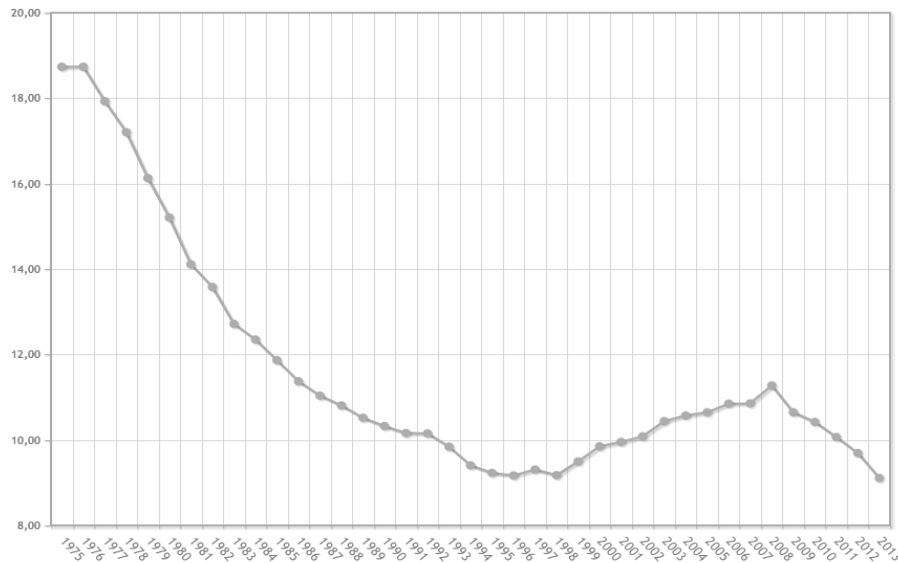


Figura 3. 1. Evolución de la Tasa Bruta de Natalidad (TBN) (1975-2013). Unidades: tanto por mil de personas

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Enlace: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1381>

⁸ Para la terminología demográfica de este capítulo hemos empleado la siguiente fuente proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística (INE): http://www.ine.es/metodologia/t20/metodologia_idb.pdf

⁹ “El descenso en las tasas de fecundidad es un hecho generalizado en el mundo, aunque ha ocurrido más tempranamente en los países desarrollados occidentales, luego en los países europeos occidentales y más recientemente en los países menos desarrollados de América Latina y Asia” (Herrera Ponce, 2007: 243)

Según los datos referidos al Movimiento Natural de Población (MNP), en 2013 el número de nacimientos por cada 1.000 habitantes fue de 9,1. Esa cifra es considerablemente inferior a la del año 1975¹⁰ en la que la Tasa Bruta de Natalidad se situaba en 18,7 nacimientos por 1.000 habitantes. En los últimos años se vivió un ligero repunte en el año 2008, con una TBN de 11,3, pero sin embargo volvió a caer hasta la actualidad.

Con relación a la Tasa Global de Fecundidad —total de nacimientos de madre de una nacionalidad determinada por cada mil mujeres en edad fértil (de 15 a 49 años de edad) de dicho colectivo poblacional—, los datos son los siguientes:

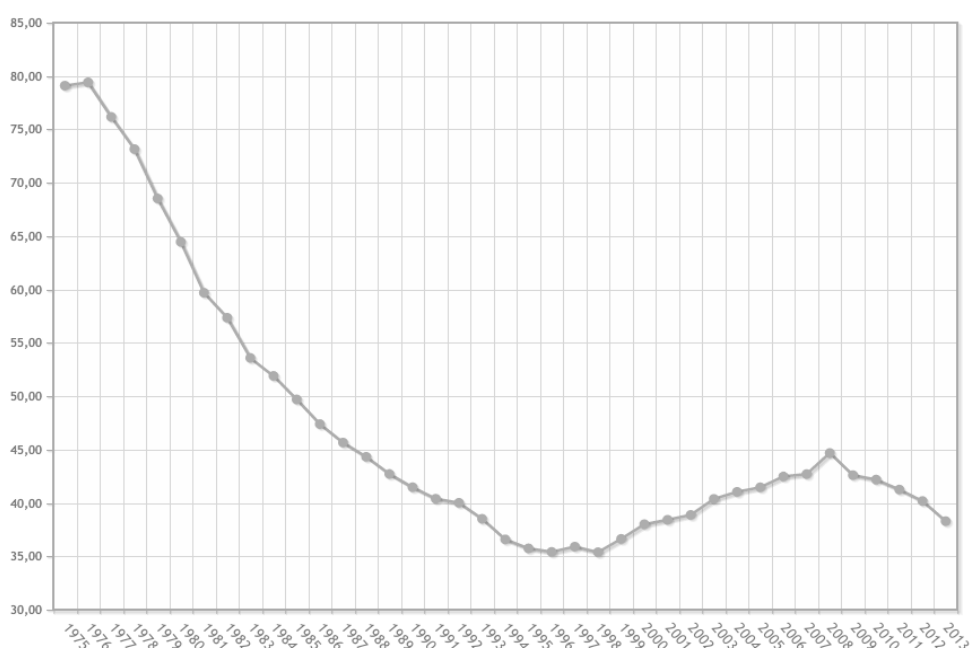


Figura 3. 2. Evolución de la Tasa Global de Fecundidad para ambas nacionalidades de la madre.

Unidades: tanto por mil de personas.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Enlace: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1409>

¹⁰ En 1975 España tenía uno de los niveles de fecundidad más altos de toda Europa (Requena, 2008: 36), sin embargo en la actualidad las pautas reproductivas en España están marcadas por tener unos de los niveles más bajos dentro de los países de la Unión Europea e incluso del mundo.

El anterior gráfico muestra el gran declive desde el año 1975 de este indicador, que remonta a finales de los años 90, situándose su mayor ascenso en 2008, fecha a partir de la cual ha vuelto a ir en descenso.

La evolución demográfica actual en España es descrita por Álvarez Álvarez (2001) según tres características fundamentales:

- Descenso de la fecundidad
- Aumento de la esperanza de vida
- Cambio en el sentido de las migraciones

Además de las anteriores tendencias descritas, Ruiz San Román (2006) añade mayor edad para contraer matrimonio y nacimiento del primer hijo, menos hijos por pareja y aumento de cohabitación, divorcio e hijos fuera del matrimonio. Según esto, y con relación a lo que decíamos en el párrafo que abría este apartado, después del gran aumento de la natalidad registrada a principios del siglo pasado, desciende de manera notoria a partir de la Guerra Civil española, dando lugar de manera lenta a un ascenso hasta llegar al fenómeno conocido como *baby boom* de los años sesenta en el que crecieron de manera notable los nacimientos, para caer de nuevo la natalidad a partir de la mitad de los años setenta (Álvarez Álvarez, 2001).

Si a comienzos de los años setenta del pasado siglo España tenía una de las tasas de fecundidad más altas de Europa, a comienzos del siglo XXI es una de las poblaciones europeas con menor tasa de reproducción, muy por debajo del nivel de reemplazo generacional (Requena, 2008: 30). Esto significa que los nacimientos son inferiores a las defunciones, con lo que se pone en cuestión temas como el sostenimiento del sistema público de seguridad social (Ruiz San Román, 2006).

Estos niveles tan bajos de fecundidad están siendo analizados en diversos medios de opinión y de estudio, ya que en la actualidad se trata de un asunto de vital importancia al estar relacionado con los niveles de reemplazo generacional. Más concretamente, el nivel de fecundidad que asegura la sustitución de una generación por otra de igual tamaño, suele estar alrededor de 2,1 hijos por mujer (González; Requena, 2008).

En la gráfica puede observarse como, decíamos, que desde 1975 este indicador ha descendido de manera constante, tras el *baby boom*¹¹ que se dio en el período comprendido entre los años 1956 y 1965 (Ayuso, 2007) y pasó desde ese descenso a experimentar pequeños repuntes, siendo el más reciente el año 2008 —11,27 nacimientos por cada mil habitantes— fecha a partir de la cual la tasa ha ido descendiendo, situándose en la actualidad en una de las cifras más bajas de la historia siendo ésta en el año 2013 de 9,11 nacimientos por cada mil habitantes, que comparada con la correspondiente al año 1975 —18,73 nacimientos por cada mil— hace que la diferencia sea bastante considerable. Lo más significativo de los datos analizados es la influencia que tienen para el Estado de Bienestar y al reemplazo de población, que no está garantizado con estas cifras tan bajas de nacimiento (Ayuso, 2007). Estos datos son preocupantes, puesto que éste puede acabar siendo insostenible.

La tasa global de fecundidad de las madres españolas —total de nacimientos de madres españolas por cada mil mujeres en edad fértil, es decir, de 15 a 49 años de edad, de dicho colectivo poblacional (Instituto Nacional de Estadística, INE) — también ha descendido considerablemente con el único repunte, como en la tasa anterior, para el año 2008, fecha a partir de la cual ha comenzado nuevamente a descender. Aunque aquí nos referimos a las madres españolas, es preciso señalar que en el repunte de la natalidad han influido los nacimientos de hijos de madres extranjeras e inmigrantes.

¹¹ Cfr. Mollá (2010): “frente a todas las predicciones de un descenso en el volumen de la población de Europa, tras la Segunda Guerra, se produjo una explosión demográfica, que coincide con el período comprendido entre mediados de la década de 1940 y finales de la de 1950. La principal característica de este proceso es que el crecimiento demográfico está basado en un aumento de la fecundidad. Al período se le conoce generalmente como «era del *baby boom*». Se trata de un momento en que Europa experimenta una rápida tasa de crecimiento poblacional, debido casi por completo a un aumento de la fecundidad que cataliza el auge económico. Auge económico y alta fecundidad propiciarán, a su vez, grandes trasvases de población hacia las urbes industriales” (Mollá, 2000: 38).

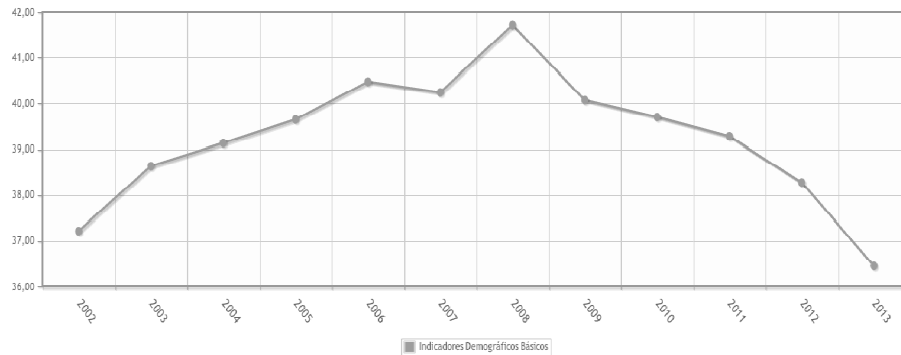


Figura 3. 3. Tasa Global de fecundidad según nacionalidad (española/extranjera) de la madre. Total nacional. Española. Unidades: tanto por mil personas (2012-2013)

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Enlace: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=1409>

A pesar de que los datos ofrecidos por las proyecciones de población¹² no ofrecen una predicción real del comportamiento de los individuos al no tener en cuenta fenómenos demográficos que pudieran influir sobre otros, sí queremos mencionar que todo hace pensar que la estimación de población futura a corto plazo la población residente en España irá en notable descenso en los próximos años¹³.

Con relación al número de nacimientos, se estima que si en 2016 la cifra es de 382.491 nacimientos, para el año 2063 descienda a 229.435 nacidos¹⁴. Con relación a los parámetros de proyección de la población en España observamos los siguientes datos:

¹² Sobre las proyecciones dice Álvarez Álvarez (2001) que son previsiones futuras que se elaboran teniendo en cuenta los datos observados en el pasado y las hipótesis consideradas más probables. Su interés está, no en su valor predictivo a largo plazo, sino en su carácter de advertencia: describen la situación futura en caso de que persistan las actuales (o similares) circunstancias.

¹³ Cfr. Proyecciones de población INE.

¹⁴ Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) proyecciones de población 2014-2064. Resultados nacionales calculados para la población residente.

- Indicador Coyuntural Proyectado: en 2016 la cifra es de 1,27, pasando a ser de 1,21 en 2063.
- Edad media a la maternidad Proyectada: en 2016 la edad es de 31,77 y en 2063 32,77.

La situación actual es calificada como «invierno demográfico», esto significa descenso de la natalidad —número de nacimientos en relación con la población total—, aumento de la longevidad y emigración.

El descenso de la natalidad obedece a una baja fecundidad —número medio de hijos por mujer, siendo la tasa de fecundidad el número de nacidos por cada mil mujeres— y al descenso de matrimonios y aumento de soltería femenina. “Las mujeres de hoy se reservan la gestación para aquellas edades en las que se tiene ya la vida mínimamente estable, en la que atender los cuidados de un hijo es compatible con el tipo de trabajo que realiza” (Mollá, 2000).

Uno de los cambios más destacables es, pues, la reducción del número de hijos (Alberdi, 1999; Gil Calvo, 1996) que sitúa la caída de la fecundidad como uno de los dos cambios más revolucionarios experimentados por las poblaciones modernas y que ha derivado hacia un envejecimiento demográfico progresivo (Alberdi, 1996: 19-20).

Con relación al envejecimiento de la población y a la caída de la fecundidad, se incrementa el peso de las personas mayores y se observa una menor presencia de jóvenes, a raíz de lo cual surge una sociedad distinta que demanda adaptaciones (Fernández Cordón y del Campo, 2001).

1.2.1. Pautas reproductivas actuales

Con relación al número de nacimientos totales, según los últimos datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) referidos a los indicadores sociales (año 2011), los nacimientos han ido aumentando de manera paulatina, siendo el mayor repunte en el año 2008 con un total de 519.779 nacidos y cuya cifra ha empezado a disminuir a partir de ese año. Así, si en 1991 se produjeron un total de 395.989 nacimientos, en el año 2010 se dieron 486.575 nacidos vivos. Con relación a la tasa de crecimiento natural, es decir, el número de nacimientos menos el de defunciones, también ha ido en aumento y si en el año 1991 se situaba en 1,50 esta tasa aumentó en el año 2010 a 2,27.

Además de darse un descenso en la fecundidad, se retrasa la maternidad¹⁵ de manera que la edad media a la maternidad desciende para todos los países de Europa.

Tabla 3. 1.

España, Tasas de Natalidad

Años	Nº nacimientos	Natalidad (Por 1000 habitantes)	% nacidos de madre no casada	Edad media a la maternidad	Edad media nacimiento 1º hijo	Nº de hijos por mujer
1975	669.378	18,76	2,03	28,80	25,24	2,80
1976	677.456	18,76	2,16	28,51	24,94	2,80
1977	656.357	17,95	2,32	28,43	24,86	2,67
1978	636.892	17,23	2,50	28,35	24,82	2,55
1979	601.992	16,14	2,80	28,24	24,79	2,37
1980	571.018	15,22	3,93	28,20	25,05	2,21
1981	533.008	14,12	4,42	28,23	25,23	2,03
1982	515.706	13,59	5,12	28,32	25,41	1,94
1983	485.352	12,73	5,21	28,37	25,51	1,79
1984	473.281	12,36	6,76	28,42	25,65	1,72
1985	456.298	11,88	7,97	28,45	25,78	1,64
1986	438.750	11,39	8,01	28,53	25,89	1,55
1987	426.782	11,05	8,27	28,56	26,13	1,49
1988	418.919	10,82	9,12	28,57	26,25	1,45
1989	404.564	10,53	9,35	28,72	26,56	1,39
1990	401.425	10,33	9,61	28,86	26,81	1,36
1991	395.989	10,17	10,01	29,04	27,15	1,32

¹⁵ “El hecho de que haya aumentado el promedio de edad en que se tienen los primeros hijos no incide sobre la tasa general de fecundidad” (Herrera Ponce, 2007: 243)

1992	396.747	10,16	10,52	29,25	27,49	1,31
1993	385.786	9,85	10,75	29,46	27,79	1,26
1994	370.148	9,43	10,76	29,72	28,11	1,20
1995	363.469	9,24	11,09	29,96	28,39	1,17
1996	358.879	9,20	11,68	30,18	28,45	1,16
1997	361.811	9,34	13,12	30,37	28,68	1,18
1998	365.193	9,21	14,51	30,54	28,87	1,16
1999	380.130	9,54	16,30	30,65	28,97	1,19
2000	397.632	9,90	17,74	30,72	29,08	1,23
2001	406.380	10,01	19,73	30,75	29,10	1,25
2002	418.846	10,17	21,78	30,79	29,18	1,27
2003	441.881	10,50	23,41	30,84	29,24	1,30
2004	454.591	10,62	25,08	30,86	29,29	1,33
2005	466.371	10,73	26,57	30,90	29,33	1,34
2006	482.957	10,96	28,38	30,89	29,31	1,38
2007	492.527	10,98	28,70	30,83	29,43	1,39
2008	519.779	11,40	33,15	30,80	29,30	1,46
2009	494.997	10,75	34,48	31,05	29,60	1,39
2010	486.575	10,57	35,52	31,21	29,83	1,38
2011	471.999	10,09	37,37	31,44	30,11	1,34
2012	454.648	9,72	38,95	31,56	30,25	1,32
2013	425.715	9,13	40,85	31,66	30,42	1,27

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) "Anuario Estadístico de España". (Varios años) (1)
Tasas brutas, por 1000 habitantes

En el caso de España, como veremos, se observa esta tendencia de modo que el retraso en la maternidad es más notable en las generaciones más próximas (Alberdi, 1996; 55), siendo la tendencia de tener los hijos cada vez más tarde una característica actual común de los países industrializados extendida a partir de los años setenta, producida como

“una consecuencia del cambio cultural al que se refiere la teoría de la *segunda transición demográfica*” y aumentándose, desde los ochenta, “la fecundidad de las mujeres mayores de cuarenta años así como el peso de su fecundidad sobre el total”. (Billari, Dalla, 2010: 64-66).

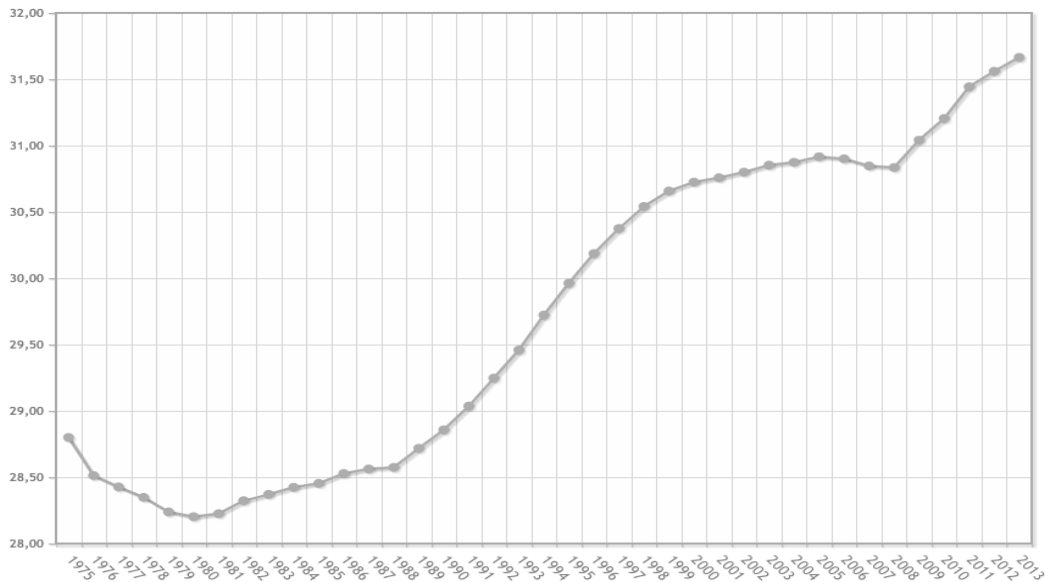


Figura 3. 4. Evolución de la Edad Media a la Maternidad para el total de hijos para ambas nacionalidades de la madre. Unidades: años.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Enlace: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1579>

Si en 1975 la edad media de la madre era de 28,8 años, en los datos más recientes (2013), esta cifra aumentó a 31,7 años. De la anterior gráfica puede verse una primera etapa en la que desciende la edad media a la maternidad, cuyo índice menor fue en el año 1980 (28,2), a la que dio paso un aumento continuo hasta el año 2005, en el que la edad empieza a descender (efectos de la población extranjera), hasta que a partir del año 2008 vuelve nuevamente a ascender hasta hoy.

Con relación al número de hijos de madre no casada, se obtienen los siguientes datos:

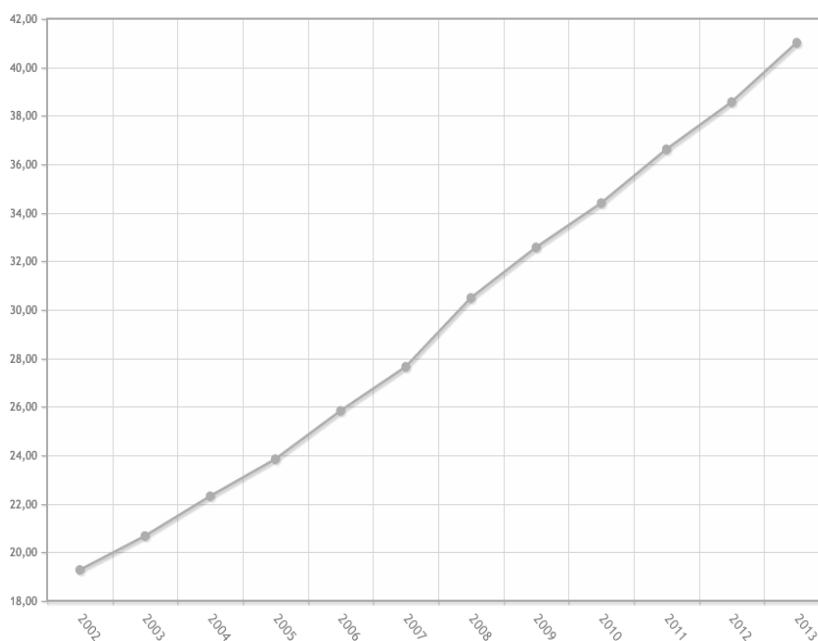


Figura 3. 5. Evolución del porcentaje de nacidos de madre no casada de nacionalidad española (2012-2013). Unidades: porcentaje

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Enlace: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1410>

Tal y como podemos observar en la tabla número 1 y la gráfica número 5, el número de hijos nacidos de madre no casada se ha incrementado en los últimos años en España. Así, si en 2001 el porcentaje era de 19,3%, para el año 2013 la cifra se incrementó hasta llegar al 41%. Hernández Rodríguez (2005: 61) considera digno de mención este fuerte incremento del número de hijos habidos entre mujeres no casadas y señala que, dentro de la aplicación práctica en el ámbito laboral de la mujer, pone en cuestión el tradicional tópico que induce a limitar las posibilidades de incorporación a un puesto de trabajo y de promoción dentro de la empresa a las mujeres casadas por su exposición al riesgo de embarazo. Afirma, por tanto, que los datos demuestran que el anterior argumento no se sostiene debido a que los nacimientos que corresponden a mujeres no casadas representan un alto porcentaje.

1.2.2. Causas del descenso de la natalidad

Las causas por las cuales la fecundidad desciende son debidas a varios factores entre los que destacan las nuevas condiciones para acceder al divorcio, descenso del

matrimonio a favor de la cohabitación, paro, crisis, trabajo de la mujer, alargamiento de la esperanza de vida y estudios prolongados entre otras cosas así como las diferentes estrategias que en relación con la fecundidad adoptan las mujeres. Con todo ello, el descenso de la fecundidad se da como resultado de cruzar los distintos indicadores de fecundidad con factores sociales de tipo educacional, económico, ocupacional, generacional y familiar (Marí-Klose y Nos, 1999: 77). Hernández Rodríguez (2005: 56) afirma con relación a ello que los fenómenos de nupcialidad y natalidad son los que han experimentado un descenso más acusado en las últimas décadas debido precisamente a la nueva situación de la mujer en la sociedad, los cambios en sus sistemas de valores, a su incorporación al trabajo extradoméstico, a las nuevas formas de entender las relaciones de pareja, matrimoniales y de familia y a una mayor autonomía económica. Por todo ello argumenta que la natalidad es un fenómeno con notoria repercusión en la vida de la mujer y en relación con su vida profesional (2005: 60).

La demógrafa Ana Cabré (2007) establece una serie de grupos de teorías que explican el comportamiento familiar de Europa del Sur, especialmente en el caso de España:

- Teorías cíclicas: según la autora estas relacionan demografía y economía. Esto explicaría la relación entre empleo e ingresos, es decir, por la influencia del mercado laboral. Justamente este es uno de los interrogantes que nos planteamos en nuestra tesis, es decir, si realmente influyen las condiciones laborales a la hora de tener hijos —generalmente influyen en el sentido negativo, es decir, que el trabajo sería un condicionante a la hora de decidir tener un número menor de hijos de los que se quisieran tener o retrasar la edad a la maternidad—.
- Otra de las teorías según Cabré estarían relacionadas con el género y los cambios de roles asociados a él. Explica cómo se transformó el modelo descrito por Parsons con relación a los roles complementarios que tendrían el hombre y la mujer para dar paso a un modelo igualitario al que, según la autora, estarían dirigiéndose todas las sociedades. Según esto el modelo de vida laboral sería un escenario incierto y caótico que se traduciría en subocupación e inhibición reproductiva, según la autora.
- En tercer lugar, Cabré engloba en este grupo aquellas teorías que relacionan la esperanza de vida —es decir, el número de años que se espera que viva una persona nacida en un determinado año— y que viene a explicar que el aumento de

ésta se asocia a transformaciones que llevan a alargar el período formativo y el retraso de llegada a la edad adulta, de modo que los años de juventud se verían aumentados, lo cual afectaría al establecimiento de las uniones y, sobre todo, en el aumento del período de dependencia de la familia originaria, la elevación del coste por hijo y la disminución de la fecundidad.

A la hora de dar con la causa del descenso de la fecundidad, Del Campo (2000: 20-21) señala que para intentar dar explicación a este fenómeno, se han formulado teorías de las cuales destaca las siguientes:

1.- La primera que destaca es la hipótesis de Easterlin que viene a decir que la decisión que afecta a la fecundidad engloba dos decisiones. La primera es el tamaño de familia deseado y la segunda la evaluación del denominado “coste-beneficio” de querer hijos en comparación con el estilo de vida querido por los padres. “El equilibrio reproductivo se regula así internamente y en cada generación. La fecundidad se ajusta al nivel de población existente y muy en especial al de la población activa”.

2.- La segunda es la causalidad exógena, expuesta por Louis Roussel según la cual explica la decisión en tres hechos novedosos con relación a la época anterior y externos al sistema familiar que son “el control de la reproducción a partir de la segunda mitad de los años sesenta, el acceso masivo a los puestos de trabajo y las reformas legislativas que proclaman y defienden la igualdad entre los esposos”.

3.- La tercera explicación reuniría los comportamientos derivados de lo que del Campo denomina la “lucha de sexos”, a raíz de la cual los intereses de hombres y mujeres se verían enfrentados.

Para Díez Nicolás (2001: 44-77) las causas por las que se ha producido un descenso de la fecundidad obedecen en primer lugar a razones demográficas y sociales. En este orden de cosas se encontraría el fenómeno de la nupcialidad, que condicionaría el nivel de fecundidad y provocaría un retraso en el nacimiento del primer hijo, que, según indica el autor, suele ser un año superior a la edad promedio al casarse.

Por otro lado, el mismo autor sitúa los motivos estrictamente económicos, entre los cuales el autor engloba “el paro juvenil, la dificultad en el acceso a la vivienda y la incorporación de la mujer a la población activa, es decir, al trabajo remunerado fuera del

hogar”, aunque con relación al paro, que ha variado de forma notable desde 1975, “la fecundidad ha disminuido siempre de manera continua e ininterrumpida sin que se pueda hacer una relación entre las variaciones entre estos dos fenómenos” con lo que, según el autor, “se rechaza la hipótesis de que cuanto mayor es la participación de la mujer en la población activa menor es la fecundidad”.

1.2.3. Consecuencias del descenso de la natalidad

Dentro de los cambios anteriormente descritos sostiene del Campo (2000) que lo más trascendental con relación al fenómeno que estamos tratando, el descenso de la natalidad, es la transformación de la estructura familiar. Según esto, el hecho de que la fecundidad descienda influye de manera directa en la reducción de la nupcialidad, se alarga el período formativo y, en este caso lo más destacable para esta investigación, crece el empleo femenino.

Dentro de los fenómenos de cambio de las familias del Campo sostiene que las tasas de fecundidad siguen siendo más elevadas para las mujeres casadas, a pesar de que como veremos las correspondientes a mujeres solteras van en aumento. Pero sobre todo —y ello afecta de manera directa a esta investigación— el aumento en el empleo en las mujeres ha variado en sentido contrario a la natalidad. Sostiene el autor que ambas tendencias se relacionan pero se desconoce el mecanismo que las guía.

Nos parece importante lo que señala del Campo con relación con los fenómenos descritos, ya que dice que a esto se ha unido una modificación en poco tiempo de las normas conductuales, que responden, en su opinión a la aparición de nuevos valores.

Lo más destacable, con relación al tema que nos ocupa, es que antes de la época actual, en la que parece lo más normal y natural que una mujer desarrolle un trabajo extradoméstico, en sus palabras “la inmensa mayoría de los europeos era de la opinión de que las mujeres no debían trabajar fuera del hogar, salvo por una seria necesidad económica y solamente una minoría era partidaria de la libre elección por la mujer entre trabajar y dedicarse a las tareas del hogar”.

Sostiene el mismo autor que en la actualidad este planteamiento casi ha desaparecido por completo a lo que se une una concienciación del reparto equitativo de las tareas

domésticas, si bien es cierto que, como veremos más adelante, aún queda mucho camino por recorrer para superar ese desequilibrio.

Concretamente la baja fecundidad de la población española en comparación con la europea tiene su explicación, para Fernández Cordón y del Campo (2001), en dos factores principales. El primero, el que más nos interesa para esta investigación, está relacionado con las dificultades que conlleva conciliar la vida familiar y la laboral, el segundo, el retraso de la emancipación de los jóvenes, que afecta de manera particular a España donde no existe la cultura emancipativa que sí se da en otros países europeos, según la cual los jóvenes, al llegar a la mayoría de edad, abandonan el hogar de sus progenitores por estudio o por otras causas profesionales o vitales.

Con relación a la conciliación de la vida familiar y laboral los autores achacan los bajos índices de nacimiento en España a la falta de políticas que favorezcan un desarrollo pleno de la maternidad y del trabajo extradoméstico. Sostienen que, si bien las dificultades son comunes a todos los países europeos, en algunos existen tanto políticas como hábitos destinados a dar soluciones. Afirman que los niveles más altos de fecundidad se encuentran en los países nórdicos y Francia, ya que las políticas que favorecen la conciliación están apoyadas por los recursos necesarios y su eficacia es real.

Por el contrario, añaden, la alternativa principal en el caso español es el recurso a la «propia madre», es decir, a las abuelas, “que desempeña actualmente en España un papel fundamental” (Fernández Cordón y del Campo, 2001: 38). Sin embargo plantean estos autores las dificultades que va a tener esta solución en un futuro debido a que las hijas que piden la ayuda son de las primeras generaciones de mujeres incorporadas al mercado laboral y que estarán, en principio, en él durante toda la vida activa.

Por eso, explican, en un futuro no se repetirá la circunstancia que se da actualmente con las abuelas, es decir, que por lo general han sido amas de casa durante casi toda su vida a excepción de aquellas que trabajaron durante breves períodos. El desenlace que ven los autores a esta situación es el impacto negativo de la incompatibilidad entre trabajo y familia sobre el nivel de fecundidad. Por ello, acaban relacionando el futuro de la fecundidad con la manera de afrontar las dificultades a la hora de compatibilizar familia y trabajo y con el nivel de emancipación de los jóvenes.

1.2.4. Relación entre fecundidad y trabajo

Respecto a la relación entre actividad laboral y fecundidad la visión que tenían Díez Nicolás y de Miguel en el año 1981 era que “la experiencia laboral de las mujeres casadas influye sobre su natalidad, pero más a nivel de actitudes que de comportamientos” y atribuyen el descenso de hijos a la actividad extradoméstica en el sentido de que “el promedio de hijas e hijos esperados, deseados y considerados ideales, es inferior entre las mujeres que han tenido experiencia laboral”, aunque afirman también que “en el comportamiento real las diferencias son considerablemente menores, ya que la diferencia existente entre un grupo y otro de mujeres por lo que respecta a número de hijas e hijos vivos, y número de embarazos, se puede atribuir en parte a que las mujeres con experiencia laboral han estado casadas menos tiempo”. Por ello sostienen que la influencia de tipo negativa entre el trabajo de la mujer casada y la natalidad “no parece muy justificada” (Díez Nicolás y de Miguel 1981: 296).

Uno de los factores que condicionan a las familias a la hora de tomar la decisión sobre el número de hijos es el económico y de disponibilidad laboral. Algunos autores sostienen al respecto que “la baja natalidad española está directamente relacionada con el incremento del coste de los hijos, que se agudiza en tiempos de crisis” (Hertfelder, Martínez-Aedo y Velarde, 2011: 150). Más adelante observaremos asimismo como el retraso al acceder al matrimonio también ha cambiado el número de nacimientos a la baja y es un fenómeno que, igualmente, tiene relación directa con las dificultades en la vida laboral. Iglesias de Ussel (1998) lo resume en que trabajo y amor parecen antagónicos.

Según el autor, “la relación entre natalidad y trabajo es la que se produce entre el trabajo de la mujer casada y la fecundidad”, y afirma que esa relación se debe matizar en función de los condicionamientos de la actividad. Asimismo, sostiene que el trabajo de la mujer, sobre todo el que está relacionado con altos niveles formativos, “acelera procesos de cambio globales” (Iglesias de Ussel, 1998: 141).

Iglesias de Ussel señala además de todo lo anterior que, desde los años ochenta, el principal efecto del trabajo extradoméstico de la mujer es que en el grupo de las inactivas la fecundidad es algo más elevada.

Por su parte, Meil, Ayuso y Luque (2007) señalan que, a pesar de que España se caracteriza por registrar una baja actividad femenina, ésta ha crecido y causado con ello una menor implicación de las mujeres en el trabajo extradoméstico, que es menor en el caso de las mujeres que tienen hijos aunque la menor participación de éstas puede estar relacionada con el elevado grado de desempleo que caracteriza a la sociedad española y que afecta a las mujeres de una forma notable. Con todo ello, dicen, el número de hijos es uno de los factores condicionantes de la participación laboral en el mercado de trabajo, de modo que afirma que a mayor número de hijos, menor es la proporción de madres que están realizando un trabajo extradoméstico o buscan un empleo. Relacionando con esto destacamos dos hechos relevantes. El primero, la opción de tener el primer hijo que, según él “hace descender apreciablemente la tasa de actividad, en parte al optar las desempleadas por dejar de buscar empleo” y, el segundo, “la tenencia de tres o más hijos, que tiene igual efecto”. Entiende, igualmente que, el hecho de tener un segundo hijo “no parece afectar sustancialmente el comportamiento laboral de las madres, de suerte que las estrategias para conciliar vida familiar y vida laboral cuando se tiene un hijo son ampliables sin mayores consecuencias a la presencia de un nuevo hijo”, pauta que, según Meil, está presente en todos los países de la unión Europea, aunque se dé con distinta intensidad (Meil, Ayuso y Luque, 2007: 170).

Con relación a la conciliación de la vida familiar y laboral, el autor sostiene que además del número de hijos las posibilidades de equilibrar familia y trabajo están condicionadas por la edad de éstos.

Para analizar la relación entre los dos factores estudiados (trabajo y fecundidad), una de las principales fuentes a las que podemos acudir es a la Encuesta de Fecundidad realizada en 1999 por el Instituto Nacional de Estadística (INE), que nos da información sobre las intenciones de las mujeres españolas en cuanto a la natalidad en años venideros (Álvarez Álvarez, 2001).

Sobre la intención de tener hijos en el futuro y su relación con la actividad económica, las encuestadas en dicho estudio respondieron lo siguiente:

Tabla 3. 2.

Distribución de las mujeres según su intención de tener hijos en el futuro y su relación con la actividad económica. Encuesta de Fecundidad (INE) 1999

Actividad económica	Intención de un nacimiento futuro		
	Total	Tienen intención	No tienen intención
Total	100	47,08	52,92
Ocupadas	100	51,84	48,16
Por cuenta propia	100	39,04	60,96
Asalariadas	100	54,86	45,14
Fijas	100	48,80	51,20
Temporales	100	64,87	35,13
Otra situación	100	50,14	49,86
Paradas buscando empleo	100	59,88	40,12
Estudiantes	100	92,37	7,63
Labores del hogar	100	22,60	77,40
Jubiladas, pensionistas	100	6,70	93,30
Otra situación	100	62,84	37,16

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Fecundidad (1999). Pregunta: 19. Población: mujeres casadas o con pareja estable, expuestas al riesgo de embarazo o embarazadas.

En vista de los anteriores datos, observamos que para el total de las entrevistadas un 52,92% no tienen intención de tener hijos en un futuro. De manera más pormenorizada, el colectivo de población activa en el que más se observa esta tendencia es en el caso de las trabajadoras por cuenta propia, en el que un 60,96% de las mujeres manifiesta no tener intención de tenerlos. Entre la población ocupada entrevistada, manifiestan una mayor intención para tener hijos las asalariadas temporales (64,87%) lo que quizá pueda significar una mayor flexibilidad, aunque no por ello seguridad, para la maternidad.

1.3. Contexto de las variaciones demográficas

1.3.1. El proceso de transición demográfica

Se entiende por proceso de transición demográfica el paso de una demografía antigua, caracterizada por una natalidad y una mortalidad alta (alrededor del 40 por mil) y un crecimiento poblacional escaso o nulo, a una demografía de tipo moderno caracterizada por tasas bajas tanto de natalidad como de mortalidad y un crecimiento de población mínimo (Mollá, 2000).

Con relación a su espacio temporal, Brunet y Belzunegui (2006) señalan que la transición demográfica se originó a partir de la Revolución Industrial —a finales del siglo XVIII en las actuales sociedades avanzadas en función de los países— terminando a mediados de los años sesenta del siglo XX y esto ha tenido repercusiones en el modelo de familia y la estructura de población, tal y como hemos ido señalando, y que se trata de un nuevo ciclo expansivo de la población como una tendencia a reducir notablemente la natalidad y la mortalidad, dándose como resultado un período notable de crecimiento de la población. Señalan como causas detonantes de la transición las siguientes:

- Desarrollo económico propiciado por la Revolución Industrial.
- Posibilidad efectiva del control de la natalidad.
- Cambios en la escala de valores.
- Aumento de costes y recursos destinados a la crianza.
- Redes de protección social que aseguran la no dependencia de los hijos cuando se es anciano.
- Medidas higiénicas y reformas del entorno urbano.
- Desarrollo científico que da lugar a una menor mortalidad infantil.
- Escolarización obligatoria: educación en hábitos higiénicos.
- Creación de hospitales y de una infraestructura sanitaria más densa.
- Mejora de la alimentación y la nutrición, a través de la cual se consume más variedad de alimentos y más cantidad.

Como resultado de todo lo anterior, señalan los autores que la transición demográfica produce el denominado régimen demográfico moderno, caracterizado por:

- Baja natalidad.
- Baja mortalidad —especialmente la mortalidad infantil—.
- Escasa incidencia de la mortalidad catastrófica.
- Cambios en el modelo de familia.
- Envejecimiento de la población.
- Crecimiento vegetativo en muchos casos próximo a cero y en algunos casos negativo (Brunet, Belzunegui, 2006).

Requena sostiene que en dicho período de transición se produce un aumento poblacional de gran magnitud que permite que ésta se duplique en muy poco tiempo. La causa de esa “explosión poblacional” no es tanto el aumento de la natalidad sino en el descenso brusco de la mortalidad; manteniéndose, en un primer momento, la natalidad en las mismas tasas, aunque ésta desciende más tarde hasta igualarse a los niveles de mortalidad. Según el autor, el descenso de la natalidad es uno de los principales factores que describen el proceso de transición demográfica, en la cual “las poblaciones gestionan el volumen de sus efectivos mediante el ejercicio de un control del volumen de su población basado en la limitación del tamaño familiar” (Requena, 2008: 31).

Herrera Ponce (2007) afirma que la teoría de la transición demográfica constituye una descripción de los cambios demográficos que acompañan la modernización de las sociedades y explica el hecho de la disminución de la mortalidad por la mejora de la medicina, tecnología e higiene. Destaca también que las explicaciones que se dan para entender la caída de la fecundidad se centraron en un primer momento en los factores directamente asociados con la modernización de las sociedades occidentales — industrialización, la urbanización y el aumento de las oportunidades educativas— y, posteriormente, por factores más culturales, tales como cambios de valores y normas sociales. Concluye afirmando que los determinantes de la fecundidad se deben a factores biológicos y conductuales a través de los cuales las variables socioeconómicas y ambientales operan para influir sobre la tasa de hijos en una población (Herrera Ponce, 2007: 9-10).

Por su parte, Lucas y Romero (2006) entienden que el modelo de transición demográfica es un intento de describir ordenadamente las transformaciones que ocurren en los países al pasar de unos esquemas demográficos tradicionales a otros modernos, los cuales vienen a explicar el paso de la sociedad tradicional a la moderna, pasando por la situación demográfica de altas tasas de natalidad y mortalidad equilibradas a otra situación de bajas tasas de natalidad y mortalidad igualmente equilibrada (Lucas y Romero, 2006: 106).

1.3.2. Las dos grandes transiciones demográficas

Dice del Campo (1995: 55) que la primera transición demográfica tuvo como marco los procesos de industrialización y en ella la familia nuclear o conyugal acabó configurándose como una institución especializada. Asimismo, se redujeron, como en su momento señalamos, la mortalidad y natalidad con lo que se disminuyó el tamaño de las familias. Por tanto, esta primera transición abarcaría el conjunto de cambios que dan lugar a la sociedad postindustrial o Estado de Bienestar. Esto dio paso a la segunda transición demográfica, que en palabras de del Campo debe su impulso original a la emergencia de nuevos valores y a la vigencia de normas que han legitimado el control de la población teniendo en cuenta sus efectos beneficiosos sobre su crecimiento y sobre el bienestar de la familia.

En su opinión se trata de una “revolución silenciosa” en los valores y enfatiza el papel protagonista del triunfo personal, el individualismo, el igualitarismo y la racionalidad, que define las actitudes del hombre actual. En este caso, los valores de cada uno se antepondrían a los de la colectividad, e incluso a los de la familia en su conjunto, con lo que se perdería la solidaridad y búsqueda del bien de los otros que sí estaría más presente en la anterior etapa de transición.

Se ha definido también la segunda transición demográfica como “aquel nuevo escenario demográfico de las sociedades postindustriales que incluye bajos —o muy bajos— niveles de fecundidad, escasa nupcialidad, posposición del matrimonio y la maternidad, cohabitación y reproducción fuera del matrimonio, gran inestabilidad marital y nuevos modelos de formación de hogares distintos de la familia nuclear” (González; Requena, 2008).

Atendiendo a sus inicios, la segunda transición demográfica tuvo comienzo en torno al año 1965 (del Campo, 1995; Herrera Ponce, 2007) fecha a partir de la cual la natalidad descendió en los países occidentales hasta caer por debajo del nivel de sustitución de las generaciones, como ya se ha señalado. Los cambios anteriormente mencionados respecto de los valores dieron lugar a nuevos comportamientos que “tuvieron como consecuencia la caída de la fecundidad, el auge de la cohabitación, la entronización de la pareja, el uso voluntario de la concepción, estilos familiares que relativizan el tipo previo dominante y la universalización del trabajo fuera del hogar de la mujer casada” siendo su característica principal el declive de la fecundidad desde más de 2,1 nacimientos por mujer, que aseguraba una población estacionaria, a un nivel bajo de reemplazo (Herrera Ponce, 2007: 52).

Al igual que sucede con otro tipo de fenómenos, la transición demográfica en España se inició más tarde que en otros países vecinos, pero se ha desarrollado a un ritmo más rápido. Uno de los aspectos más relevantes para nuestra investigación en relación con la segunda transición demográfica es además, que si en la primera el descenso de la mortalidad actúa como impulso, la segunda gira alrededor del cambio en la situación de las mujeres y, concretamente, en su acceso y permanencia en el mercado laboral. Lo que caracteriza a ésta “es la transformación del modelo tradicional que relaciona familia y trabajo, anteriormente basado en la atribución a cada sexo de papeles separados y complementarios” (Fernández Cordón y del Campo, 2001)

Como señalamos en un apartado anterior, dentro de este contexto Meil (2009) acuñó el término de «posmodernización de la familia española» señalando con ello que ya no existe un modelo único de vida en familia que se considere ideal y con arreglo al cual se juzga la vida de los conciudadanos, sino que los modos de entrada, permanencia y salida de la vida familiar se consideran un asunto privado. Urado, (2008) caracteriza la postmodernización de la cultura familiar española por altos niveles de tolerancia hacia formas familiares nuevas. En palabras de Herrera Ponce (2007) “si bien la primera transición se corresponde con un período de aumento de las aspiraciones cualitativas dentro de la familia nuclear; la segunda transición se caracteriza por un creciente individualismo y una preocupación por la autorrealización individual”.

Concretamente, sostiene que la individualización es el concepto que ha servido de parámetro para el análisis de las características socioculturales de la población actual y

se entiende por él “el hecho de que los individuos en la sociedad actual enfatizan la libertad y la autonomía individual para elegir sus principios morales, sus creencias y sus formas de vida”. Se refiere, por tanto, a la creciente autonomía de los individuos en el desarrollo de sus propias normas y valores, que cada vez más se desvían de los sistemas de valores tradicionales e institucionalizados (Herrera Ponce, 2007: 246).

1.4. Emancipación, proceso de formación y ruptura de las familias

1.4.1. Emancipación

En la actualidad una de las tendencias más significativas en España es el retraso en la edad de emancipación. Los jóvenes cada vez abandonan más tarde el hogar familiar, lo cual va asociado en los últimos años a las dificultades económicas. Esta es una característica marcadamente española (Ruiz San Román, 2006). El hogar familiar da además una seguridad singular que mantienen a los hijos conviviendo más tiempo con sus padres (Díez Nicolás, 2001), comportamiento que está lejos del resto de la juventud europea. Uno de los factores claves que permiten y fomentan el alargamiento de la vida bajo el mismo hogar que los padres podría ser el alargamiento de la escolaridad y unas relaciones entre padres e hijos más flexibles (Fernández Cordón y del Campo, 2001) lo cual explicaría la emancipación tardía de los jóvenes, a lo cual hay que unirlo a una coyuntura desfavorable del mercado de trabajo y el difícil acceso a la vivienda.

El retraso de la emancipación de los jóvenes españoles hace que se posponga la formación de uniones y reduzca el número de primeros nacimientos y se espacien los restantes hijos (Fernández Cordón y del Campo; 2001: 30)

1.4.2. Nupcialidad

El fenómeno de la nupcialidad guarda una estrecha relación con la vida laboral, por lo que parece justificado dedicarle un apartado en esta investigación. El retraso en la formación de las familias está relacionado con las edades cada vez más altas de celebración del matrimonio. Se supone, además, que a menores ingresos y estabilidad laboral, menores serán las posibilidades de casarse. Como en el caso anterior, también los comportamientos demográficos en este sentido están influidos por el sistema de valores, que va a ser determinante a la hora de la toma de decisiones vitales.

El INE recoge en la estadística de matrimonios aquellas uniones matrimoniales celebradas en España cada año. Los datos se obtienen de los Registros Civiles como fuente primaria. Éste a su vez los toma del boletín estadístico de matrimonio. Dichos boletines se cumplimentan cuando se inscribe el matrimonio, en la parte relativa a los datos personales. Según los datos referidos al Movimiento Natural de la Población (MNP) del año 2013 en España se celebraron un total de 153.375 de matrimonios.

Según los indicadores demográficos básicos del INE la tasa bruta de nupcialidad — definida como el total de matrimonios que van a residir en España constituidos a lo largo de un año concreto por cada mil habitantes— fue el año 2013 de 3,29 por mil. Si la comparamos con los datos más antiguos registrados, es decir, año 1976, vemos que la tendencia de su evolución en los 37 años comprendidos en ese período, ha sido la disminución progresiva. En la actualidad, este indicador está viviendo los valores más bajos de la historia más reciente.

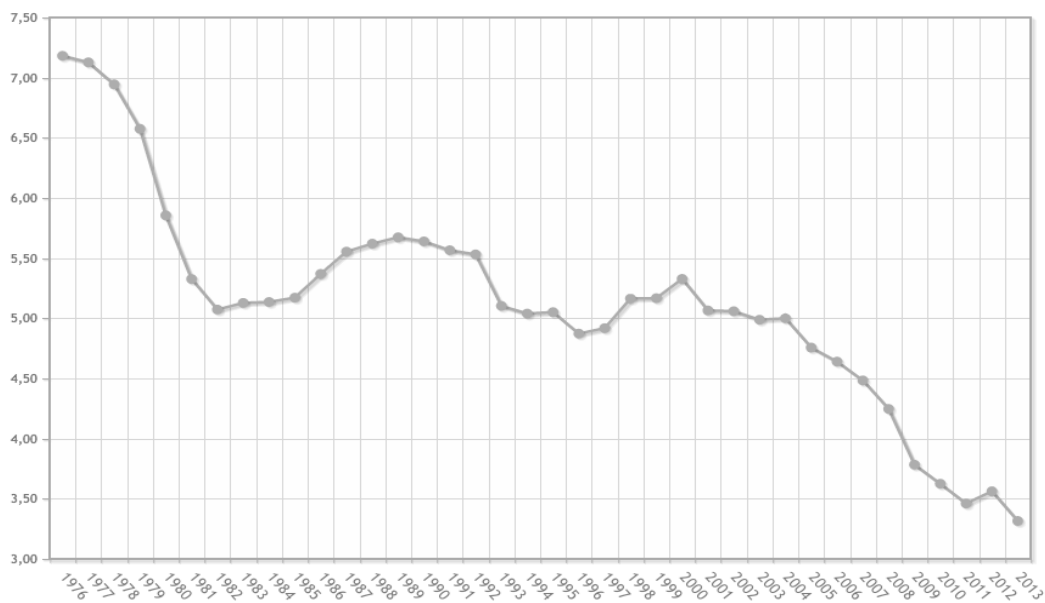


Figura 3. 6. Tasa Bruta de Nupcialidad (TBN) (1976-2013) Unidades: tanto por mil de matrimonios

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Enlace: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1422>

Podemos decir que al igual que sucede en otros países desarrollados, la nupcialidad se ha reducido en España desde 1975, de modo que si durante parte de la década de los noventa hasta mediados de la siguiente este indicador se encontraba, a pesar de las

fluctuaciones, en un nivel estacionario (Fernández Gordón y Del Campo, 2001), en la actualidad ha descendido notablemente. Cabe destacar, asimismo, el aumento de los hijos nacidos fuera del matrimonio.

Sin embargo, a pesar de los resultados de las tendencias demográficas¹⁶ de las últimas décadas que pudieran dar lugar al empleo del concepto de crisis familiar, nos situamos en la línea de argumentación de Veira Veira (2007: 60) quien afirma que, a pesar de que las cifras adquieran según sus palabras “tintes alarmantes”, la familia goza de una credibilidad colectiva que contradice la opinión, más o menos generalizada, de que los valores familiares están en crisis.

Para él, la anterior contradicción que se da entre el alto valor atribuido a la familia y las tendencias sociodemográficas tiene su lógica. Según sus argumentaciones, en la actualidad el hecho de formar una familia no se considera una obligación, sino más bien se ha convertido en un lujo. Además de ello, a las dificultades económicas de conseguir una vivienda, alimentar y educar a los hijos, se añade un cambio de mentalidad basado en valoraciones individualistas y los antiguos valores del sacrificio, la obediencia, la disciplina y la autoridad paterna fueron sustituidos por aquellos orientados a la realización y felicidad personales: el logro individual, la libertad y la igualdad en las relaciones entre hombres y mujeres. Por eso, explica, cuando los anteriores valores se han asumido y convertido en objetivos deseables, urgen las dificultades para su realización. Los nuevos valores, a los que se refiere como de naturaleza *postmaterialista*, son los responsables de que se disparen las aspiraciones individuales, porque para su plena consecución en nuestro ámbito cultural, es necesario que previamente se satisfagan las necesidades materiales en algún grado, especialmente las referidas a vivienda y trabajo. Pero, para él, al final, la realidad se impone y las aspiraciones y los deseos de conseguir aquellos valores han de ser limitados o diferidos en el tiempo.

Como consecuencia de lo anterior, sostiene que el reajuste de las aspiraciones influye en la escala de valores, alterando la jerarquía de las preferencias ante alternativas posibles

¹⁶ Descenso de matrimonio, número medio de hijos por mujer, bajada de la tasa bruta de natalidad, se incrementa el número de nacidos fuera del matrimonio, aumento de divorcio, se retrasa la edad de contraer matrimonio, nuevas formas de relaciones emergentes. Se incrementa el número de familias monoparentales y de otras formas de cohabitación, al margen de los requisitos legales.

al matrimonio y a la familia. La conclusión que obtiene de todo ello es que la familia no deja, por todo lo anterior, de ser muy importante, pero sin embargo explica Veira Veira que se pospone o se altera su organización, optando por retrasar la edad de matrimonio, limitando el número de hijos o adoptando nuevas formas de convivencia. De esta manera dice que puede explicarse la aparente contradicción entre la alta valoración otorgada a la familia y las tendencias sociodemográficas. Según sus palabras, no es otra cosa que la distancia entre lo *deseable* y lo *preferido*.

Iglesias de Ussel (1998) sostiene que, respecto a los años setenta, desciende la tasa bruta de nupcialidad, sobre todo por factores de índole laboral y económica, pero que sin embargo este fenómeno no se acompaña de un gran descenso en la cohabitación ni de los segundos matrimonios. En los últimos años, afirma, existen transformaciones con relación al «nuevo mercado matrimonial», con tendencia a mayor igualdad de edades entre sus miembros, altas demandas de consumo y bienestar en los jóvenes matrimonios.

Tabla 3. 3.

España. Tasas de Nupcialidad.

Años	Nº de Matrimonios	Nupcialidad (1)	Edad Media Primer Matrimonio		Forma de Celebración**	
			Hombres	Mujeres	Católica	Civil
1975	271.347	7,60	26,83	24,29		
1976	260.974	7,23	26,64	24,10		
1977	262.015	7,17	26,45	23,99		
1978	258.070	6,98	26,36	23,91		
1979	246.349	6,61	26,40	23,90		
1980	220.674	5,88	26,23	23,87		
1981	202.037	5,35	26,38	24,00	94,2	5,6
1982	193.319	5,09	26,70	24,48	88,1	9,8
1983	196.155	5,15	26,76	24,62	81,8	14,9
1984	197.542	5,16	26,90	24,71	83,9	14,0
1985	199.658	5,20	27,03	24,79	83,3	15,0

1986	207.929	5,40	27,15	24,88	82,2	16,3
1987	215.771	5,59	27,23	24,97	81,6	17,3
1988	219.027	5,66	27,39	25,13	80,9	18,5
1989	221.470	5,71	27,56	25,34	80,7	18,8
1990	220.533	5,68	27,81	25,60	80,5	19,3
1991	218.121	5,60	28,09	25,94	78,9	20,9
1992	217.512	5,57	28,35	26,22	79,2	20,6
1993	201.463	5,14	28,66	26,54	77,5	22,4
1994	199.731	5,09	28,92	26,86	77,1	22,7
1995	200.688	5,10	29,16	27,10	77,4	22,5
1996	194.084	4,92	29,46	27,40	76,4	23,0
1997	196.499	4,97	29,69	27,62	76,4	23,4
1998	207.041	5,22	29,85	27,79	75,7	24,1
1999	208.129	5,22	30,01	27,95	75,5	24,2
2000	216.451	5,39	30,16	28,12	75,6	24,1
2001	208.057	5,12	30,41	28,39	73,1	26,6
2002	211.522	5,13	30,63	28,59	70,8	28,9
2003	212.300	5,02	30,89	28,86	66,6	33,1
2004	216.149	5,04	31,24	29,17	62,6	37,0
2005	209.415	4,82	31,52	29,37	60,7	39,0
2006	207.766	4,62	31,78	29,61	57,0	42,7
2007	204.772	4,49	31,99	29,82	53,7	46,0
2008	196.613	4,26	32,26	31,46	50,9	48,7
2009	175.409	3,81	32,84	30,57	45,6	54,0
2010	167.247	3,66	33,23	31,01	33,3	64,8
2011	159.798	3,41	33,57	31,42	39,4	60,1
2012	165.101	3,53	33,82	31,67	37,4	62,0
2013	153.375	3,29	34,32	32,17	32,0	67,5

Fuente: 1900-1970 Confederación Española de Cajas de Ahorros, "Estadísticas Básicas de España", Madrid 1975 y 1971-2013 Instituto Nacional de Estadística (INE) "Anuario Estadístico de España". (Varios años) (1) Tasas brutas, por 1000 habitantes.- ** Porcentajes

Por otro lado, la edad media al matrimonio también ha sufrido variaciones relevantes en los últimos años. De esta forma, si en 1976 la edad media era de 25,8 años (siendo 27,2 años para los hombres y 24,4 para las mujeres), en 2013 esta cifra se elevó a 35,3 (siendo 36,9 años para los hombres y 33,9 para las mujeres). La edad media al primer matrimonio sigue una evolución similar y si en 1976 la media era 25,38 años (hombres 26,6 años y mujeres 24,1) en 2013 la edad media fue de 33,2 (hombres 34,3 y mujeres 32,2 años de edad).

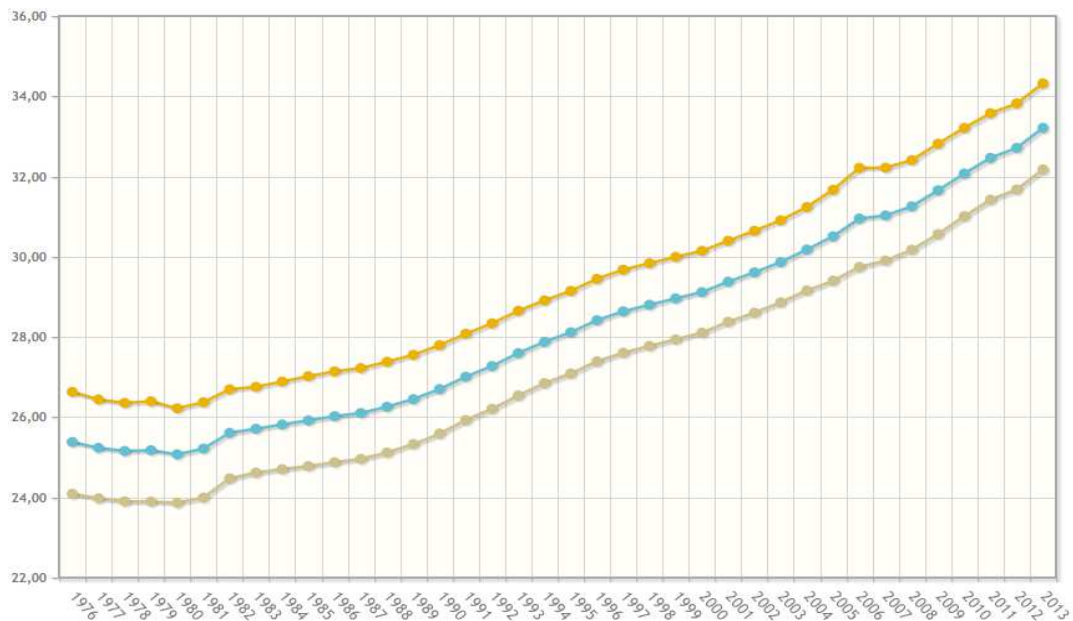


Figura 3. 7. Edad media al Primer Matrimonio según sexo y ambas nacionalidades (española y extranjera)

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1380>

Además de los bajos niveles de fecundidad, posposición de la maternidad y déficit de natalidad que afecta a la baja fecundidad, Requena (2008) señala que entre las características del panorama demográfico actual también puede encontrarse una escasa nupcialidad y la posposición del matrimonio. A lo anterior añade un aumento de la cohabitación, inestabilidad marital, la reproducción al margen del matrimonio y la aparición de nuevos modelos de formación de hogares.

Pero particularmente, en el caso de España, y a pesar de las cifras en descenso, el matrimonio —al igual que sucede en el caso de la familia— es una institución valorada

positivamente y sigue siendo la forma más común de formar una familia. En la encuesta “fecundidad y valores en la España del siglo XXI” (estudio 2.639, año 2006) también aparece reflejado este hecho: a los entrevistados se les preguntó hasta qué punto estaban de acuerdo en la afirmación de que el matrimonio fuese una institución anticuada, ante lo cual la mayor parte de las respuestas fueron “nada de acuerdo” 41,1% y “poco de acuerdo” 25,5%. En ese mismo estudio, cuando se les pregunta sobre si el matrimonio es un obstáculo para la vida profesional de la mujer tan sólo un 16,5% se pronuncia por el sí (lo que sí consideran con un 58% es que los hijos sean un obstáculo para la mujer frente a un escaso 3,9% que lo consideran para los hombres). Sin embargo, para Ayuso (2010) cambian ciertas pautas de emparejamiento, “aunque la institucionalización de la relación de pareja sigue siendo atractiva sobre todo si se tiene pensado tener niños” (2010: 382).

Con relación al tipo de convivencia observamos que la situación preferida es la de vivir casados:

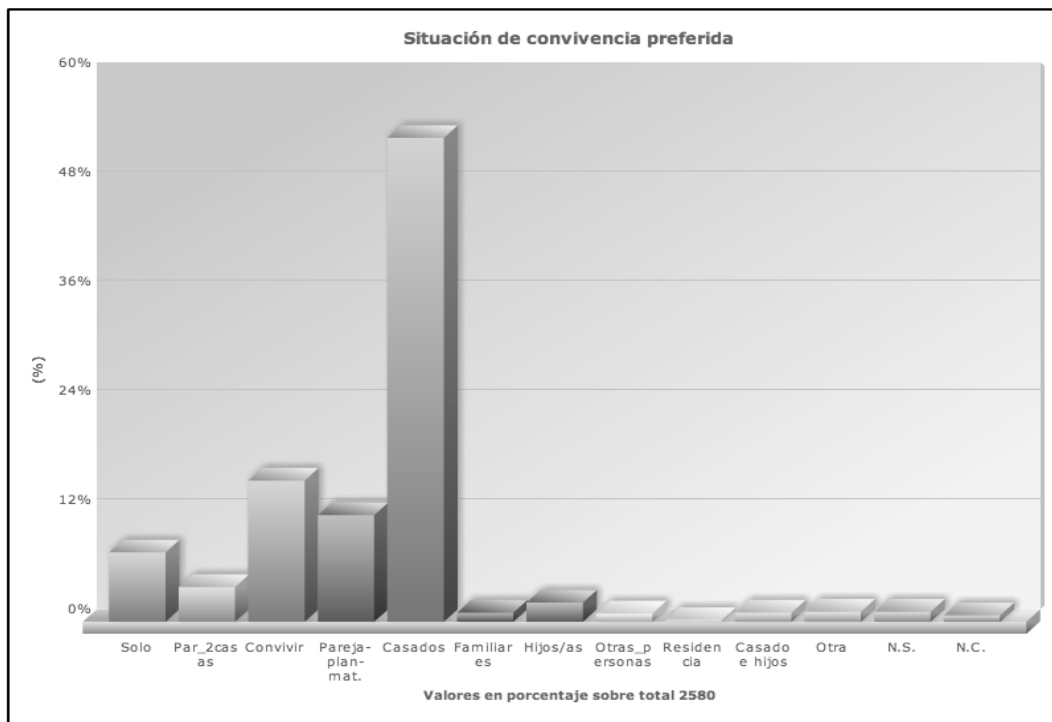


Figura 3. 8. Situación de convivencia preferida

Fuente: Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS). Estudio 2.968, Percepción social de la violencia de género.

A pesar de la opinión positiva sobre la institución matrimonial, se está produciendo un aumento de las uniones de hecho (del Campo, 2000). Sin embargo, para Meil (1999) es difícil determinar su magnitud real por razones que afectan a la propia definición (por ejemplo, se pregunta el autor, cuánto debe durar la convivencia para calificarla como cohabitación, si debe implicar notoriedad, si es igual la cohabitación planeada como fase anterior al matrimonio o la planteada como alternativa). Lo mismo sostiene Herrera Ponce (2007) cuando afirma que “una de las principales carencias estadísticas en la actualidad se refiere a la medición de la cohabitación. Por una parte, no hay una sola forma de medirla y, por otra, hay muy pocos datos comparables a nivel internacional y a través del tiempo” (Herrera Ponce, 2007: 243).

Meil (1999) ha precisado estos criterios la existencia de un proyecto de vida en común manifestado en la convivencia en una misma vivienda, con todo lo que implica de compartir tiempos y actividades, como en la tenencia de relaciones sexuales plenas y de una economía común. A estos tres rasgos básicos habría que añadir la conciencia de formar una pareja frente a los demás (Meil, 1999; Ayuso, 2007).

Con relación a los tipos de cohabitación Ayuso (2007) señala que deben diferenciarse las uniones de hecho prematrimoniales, protagonizadas por jóvenes como una especie de «matrimonios a prueba»; dicha relación suele terminar en matrimonio. Junto con estos dos tipos, también se encontrarían aquellas parejas que deciden cohabitar durante toda su vida, sin ningún tipo de vinculación legal, cuyo número es difícil de cuantificar.

Como señalamos, el fenómeno de la nupcialidad en España está fuertemente asociado con las condiciones laborales de manera que “el trabajo repercute sobre el sistema familiar desde su propia génesis”, es decir “la posibilidad de matrimonio viene condicionada completamente por los recursos económicos que proporciona, a la mayoría de la población, la actividad laboral”, de manera que las tasas de paro juvenil reducirían la fecundidad. “El muy rápido descenso de la nupcialidad desde 1975 no tiene explicación si no es por el gran incremento del paro” (Iglesias de Ussel, 2008: 136). Como ya hemos analizado, en las últimas décadas, se ha retrasado la edad a la que se contrae matrimonio (Ayuso, 2007) y estos factores parecen estar altamente relacionados.

Por su relevancia sociológica, consideramos oportuno destacar cómo ha ido cambiando la forma de celebración del matrimonio, alcanzando en los últimos años analizados unos

porcentajes de 67,5% para los matrimonios civiles y un 32,0% para los religiosos, en contraposición a lo ocurrido años atrás, cuando la mayoría de los enlaces nupciales se realizaban por la vía eclesiástica.

1.4.3. Divorcio

Ya en 2006 Beck-Gernsheim afirmaba que en todos los países industrializados de occidente hay un elevado número de divorcios (2006: 33) y en el caso de España la cifra crece de manera significativa desde la modificación de la legislación al respecto, que omite el paso de la separación antes de romper definitivamente el matrimonio.

Para nuestra investigación aportaría mucho saber hasta qué punto las condiciones laborales afectan a la vida matrimonial y, por consiguiente, a su ruptura. La existencia de desequilibrios en los horarios, atravesar dificultades económicas y otros problemas derivados de una situación laboral complicada y desfavorable influyen de manera directa en las familias. Desde nuestra disciplina, la Sociología, es posible cuantificar los datos reales acerca de las rupturas, para luego, con otro tipo de análisis, poder llegar a las causas últimas y establecer conclusiones.

Para medir las rupturas matrimoniales empleamos la tasa de divorcio¹⁷. En el caso de España, el divorcio se introdujo en España mediante la Ley 30/1981, de 7 de julio, por la que se modifica la regulación del matrimonio en el Código Civil y se determina el procedimiento a seguir en las cláusulas de nulidad, separación y divorcio, fecha a partir de la cual las cifras comenzaron a elevarse exponencialmente. Pero, además del marco legal favorable para las rupturas, algunos autores ofrecen explicaciones sobre este incremento. Ruiz San Román (2006: 109) lo atribuye a la transformación de las funciones de las familias, relacionándolo con el concepto de individualización al que nos referimos anteriormente. “La evolución de este indicador ha ido progresivamente en aumento en la mayoría de los países, especialmente desde fines de los sesenta en Europa occidental, y

¹⁷ El indicador de tasa bruta de divorcios tiene el problema de que se calcula sobre el total de la población existente en un país, y no sobre el total de personas susceptibles de divorciarse (los casados).” (Herrera Ponce, 2007: 244).

algo más tarde en el resto de los países. (Herrera Ponce, 2007: 243). Para Ayuso (2007) el divorcio es un elemento que trajo mayores transformaciones en los últimos años.

Los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) se recogen en la estadística de nulidades, separaciones y divorcios, de carácter anual, cuyo objetivo es conocer el número de sentencias de nulidad, separación o divorcio dictadas a lo largo del año de referencia. A su vez proporciona información adicional sobre las principales características sociodemográficas de los cónyuges implicados y sobre otras variables de interés social asociadas al proceso judicial. Según ésta podemos observar los siguientes datos:

Tabla 3. 4.

*Indicadores de ruptura matrimonial en España 1981-2014**

Año				Por 100 matrimonios			Por 10.000 habitantes		
	Separaciones	Divorcios	Nulidades	Separaciones	Divorcios	Nulidades	Separaciones	Divorcios	Nulidades
1981	6.851	9.483	28	3,4	4,6	0,01	1,7	2,5	0,007
1982	17.445	21.463	81	9,0	11,1	0,04	4,6	5,6	0,02
1983	19.651	19.306	36	10,0	9,8	0,02	5,2	5,1	0,01
1984	22.224	17.656	63	11,6	8,9	0,03	6,0	4,6	0,02
1985	25.046	18.291	53	12,5	9,2	0,03	6,6	4,8	0,01
1986	27.553	19.234	50	13,2	9,3	0,02	7,2	5,0	0,01
1987	31.153	21.326	48	14,4	9,9	0,02	8,1	5,5	0,01
1988	33.240	22.449	72	15,2	10,2	0,03	8,6	5,8	0,02
1989	34.672	23.063	83	15,7	10,4	0,04	9,0	6,0	0,02
1990	36.272	23.191	75	16,4	10,5	0,03	9,4	6,0	0,02
1991	39.758	27.224	79	18,7	12,8	0,04	10,2	7,0	0,02
1992	39.918	26.783	76	18,3	12,3	0,03	10,2	6,8	0,02
1993	43.491	28.854	78	22,1	14,7	0,04	10,9	7,2	0,02
1994	47.546	31.522	93	24,3	16,1	0,05	11,8	7,8	0,02

1995	49.371	33.104	102	24,6	16,5	0,05	12,2	8,2	0,03
1996	51.317	32.571	102	26,9	17,1	0,05	12,9	8,2	0,03
1997	54.728	34.147	123	28,4	17,7	0,06	13,9	8,6	0,03
1998	56.837	36.072	115	28,1	17,8	0,06	14,3	9,0	0,02
1999	59.547	36.900	133	28,9	17,9	0,06	15,1	9,4	0,03
2000	63.430	38.973	145	30,2	18,6	0,07	15,4	9,5	0,04
2001	65.610	37.630	153	31,8	18,2	0,07	16,1	9,2	0,03
2002	73.032	42.017	229	34,9	20,1	0,11	17,5	10,0	0,05
2003	79.423	47.319	191	37,8	22,5	0,09	18,6	11,1	0,04
2004	82.340	52.591	190	38,2	24,4	0,09	18,7	11,9	0,04
2005	55.632	93.536	199	26,6	44,7	0,09	12,6	21,2	0,04
2006	18.793	145.919	174	9,2	71,7	0,08	3,2	32,6	0,03
2007	10.211	130.897	196	5,7	61,7	0,07	2,6	27,7	0,03
2008	9.071	121.814	175	4,6	62,0	0,08	1,9	26,6	0,03
2009	8.468	115.868	163	4,8	65,8	0,09	1,8	24,6	0,03
2010	7.962	119.554	166	4,8	71,5	0,09	1,6	25,4	0,03
2011	7.347	117.179	176	4,6	73,3	0,11	1,6	25,0	0,03
2012	7.125	119.871	164	4,3	72,6	0,09	1,5	25,6	0,03
2013	6.862	117.935	178	4,5	76,9	0,11	1,4	25,3	0,03
2014*	5.116	91.405	145				1,1	19,7	0,03
Total	1.197.042	1.884.147	4.134						

Fuente: Elaboración propia. Memorias del Consejo Superior de Poder Judicial y de los Censos de Población, Anuarios Estadísticos y Movimiento Natural de la Población. Varios años. (I.N.E.)

Nota: Los datos de divorcios del año 1.981 son desde el mes de Julio, en que se aprobó la Ley de Divorcio

(En el año 2000 es cuando se alcanzaron los 500.000 divorcios)

** Hasta el 3^{er} Trimestre inclusive*

Tabla 3. 5.

Nulidades, separaciones y divorcios. Serie cronológica (2004-2013)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
TOTAL	132.789	137.044	145.919	137.510	118.939	106.166	110.321	110.651	110.764	100.437
Nulidades	197	168	174	150	142	127	140	132	133	110
Separaciones	81.618	64.028	18.723	11.583	8.761	7.680	7.248	6.915	6.369	4.900
Divorcios	50.974	72.848	126.952	125.777	110.036	98.359	102.933	103.604	104.262	95.427

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), estadística de nulidades, separaciones y divorcios 2013, unidades: valores absolutos, total nacional.
Nulidades, separaciones y divorcios. Serie cronológica (2004-2013).

De los anteriores datos y para el período comprendido entre los años 2004 y 2013 observamos lo siguiente: la suma de nulidades, separaciones y divorcios ha ido descendiendo a lo largo de los años, pero este dato habría que contrastarlo con el número de uniones celebradas. Lo que más llama la atención es la disminución del número de separaciones mientras que, el de divorcio, aumenta. Ello es así por las modificaciones legislativas con relación al procedimiento de ruptura del matrimonio, que ha conllevado la eliminación del paso previo de la separación como condición para el divorcio¹⁸.

Con relación al número de divorcios según el número de hijos, presentamos los datos en la Tabla 3.6. Según estos datos, la mayor frecuencia de los divorcios se da en aquellos casos en los que sólo hay hijos menores (47,8%), seguido de aquellos en los que no tienen hijos (43,2%) y, finalmente, con hijos menores y mayores dependientes (5%). En cuanto a los efectos, la disolución del matrimonio tiene consecuencias importantes para todos sus miembros, tanto desde el punto de vista personal como colectivo. Para Ruiz Becerril (1999: 383) el divorcio supone una nueva estructuración de las pautas de organización familiar: formación de nuevos hogares (sobre todo de carácter monoparental y unipersonal), efectos económicos, en la salud, las consecuencias sobre los hijos y el impacto sobre la red familiar y de amigos que afecta a ambos cónyuges. A ello añade el dato significativo del aumento de las familias monoparentales a causa del incremento del divorcio como fuente de monoparentalidad y las madres solteras, perdiendo peso relativo la viudedad.

¹⁸ (LEY 15/2005, de 8 de julio, por la que se modifican el Código Civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de separación y divorcio. BOE nº 163, de 9 de julio de 2005)

Tabla 3. 6.

Divorcios según número de hijos de los cónyuges

Total	95.427
Sin hijos	41.219
Sólo hijo menores: Total	45.606
Sólo hijo menores: 1 hijo	24.048
Sólo hijo menores: 2 hijos	19.086
Sólo hijo menores: más de 2 hijos	2.472
Sólo hijos mayores dependientes: Total	3.784
Sólo hijos mayores dependientes: 1 hijo	2.392
Sólo hijos mayores dependientes: 2 hijos	1.185
Sólo hijos mayores dependientes: más de 2 hijos	208
Con hijos menores y mayores dependientes: Total	4.818
Con hijos menores y mayores dependientes: 2 hijos	3.255
Con hijos menores y mayores dependientes: más de 2 hijos	1.563

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Estadística de nulidades, separaciones y divorcios (2013). Total nacional. Unidades: valores absolutos.

1.5. Tamaño y composición de los hogares

Como consecuencia del descenso de la fecundidad, ha disminuido su tamaño medio de los hogares¹⁹. Tanto el tamaño como la estructura del hogar, están afectados por la estructura demográfica de sus componentes: el hecho de contar con menores o con personas ancianas, modifica las características de los hogares (Valero Lobo, 2005: 144). A lo anterior va unido también el aumento de la esperanza de vida, la diversificación de

¹⁹ “La disminución de las tasas de matrimonio durante la segunda mitad del siglo XX no es un hecho generalizado en el mundo; ha ocurrido en Europa occidental especialmente entre 1970 y 1980, y en Europa oriental a partir de los ochenta; sin embargo, en el resto del mundo no se ha observado un descenso continuo y regular” (Herrera Ponce, 2007: 243).

las formas familiares y el número de rupturas y separaciones matrimoniales (Fernández Cordón y Del Campo, 2001).

En términos estadísticos y demográficos, el hogar es la persona o conjunto de personas que residen habitualmente en una vivienda familiar y su indicador explica, entre otros, la transformación de la familia en España (Jurado, 2008). Las causas de la caída en su recuento pueden atribuirse a que “las parejas tienen menos hijos, porque los hogares son menos complejos, porque aumentan los hogares sin núcleo familiar y porque aumentan ligeramente las parejas sin hijos y los hogares monoparentales” (Jurado, 2008: 60).

Díez Nicolás (2001) afirma que la reducción del tamaño medio de los hogares debe atribuirse casi exclusivamente al aumento de la proporción de hogares unipersonales y a la disminución de la fecundidad. Dicho aumento de los hogares unipersonales a través del tiempo ocurre claramente en los países de Europa occidental y es casi distintivo de los países desarrollados”. Sin embargo, para otros autores como Herrera Ponce (2007), “no están claros los factores que afectan a la incidencia de hogares unipersonales” y “lo más probable es que estén influyendo otras variables socioculturales (Herrera Ponce, 2007: 244).

Para Giró Miranda (2005: 24) el aumento de los hogares unipersonales o monoparentales en los últimos años proviene principalmente del conjunto de mujeres separadas y divorciadas con un hijo menor de dieciocho años, sin olvidar la aportación al conjunto de hogares monoparentales de viudas y madres solteras, todas ellas con graves problemas de carácter económico-laboral, dado el conjunto de discriminación y prejuicio social con que parten en su carrera hacia la igualdad.

Para estudiar la composición de los hogares en España el Instituto Nacional de Estadística (INE) ofrece los datos de la *Encuesta Continua de Hogares* (ECH) que es una encuesta continua que ofrece información anualmente sobre las características demográficas básicas de la población y de los hogares que componen (tipología y tamaño) así como de las viviendas que habitan.

Según el INE el número de hogares en España en el año 2013 era de 18.217.300, siendo el tamaño de hogar de 2,67 personas. Según su tipología el modelo de hogar más frecuente es el de pareja con hijos, siendo éste de un total de 6.362.800, seguido de

pareja sin hijos, 3.943.200 hogares. A continuación aparece el hogar de persona sola menor de 65 años, caracterizado sobre todo por situaciones de viudedad y soltería, que alcanza la cifra de 2.606.400, seguido de persona sola de más de 64 años, con un total de 1.805.600 y, finalmente el de hogares que se corresponderían a madre con hijos o padre con hijos, 1.707.700. Esto, dicho en términos porcentuales tiene la siguiente distribución: 34,93% se corresponde a parejas con hijos, 21,64% parejas sin hijos, 14,31% persona sola menor de 65 años, 9,91% persona sola mayor de 64 años y, finalmente, el 9,37% se correspondería a madre con hijos o padre con hijos. De los anteriores datos se desprende que la mayor parte de los hogares en España son parejas con hijos. En principio, todo hace pensar que se trata de hijos pequeños aunque, en la actualidad, se está produciendo un fenómeno de vuelta a los hogares por parte de los hijos, incluso con su descendencia y cónyuge. En segundo lugar se sitúan las parejas sin hijos y se corresponden con los hogares con hijos emancipados o bien aquellas parejas que no han tenido descendencia.

Tabla 3. 7.

Número de hogares según el tipo de hogar y el tamaño del hogar.

	Total
Total (tipo de hogar)	18.217,3
Hogar unipersonal	4.412,0
Hogar monoparental	1.707,7
Pareja sin hijos que conviven en el hogar	3.943,2
Pareja con hijos que conviven en el hogar: Total	6.362,8
Pareja con hijos que conviven en el hogar: 1 hijo	2.980,9
Pareja con hijos que conviven en el hogar: 2 hijos	2.795,5
Pareja sin hijos que conviven en el hogar: 3 o más hijos	586,4
Núcleo familiar con otras personas que no forman núcleo familiar	848,5
Personas que no forman ningún núcleo familiar entre sí	563,8
Dos o más núcleos familiares	379,3

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta Continua de Hogares (ECH). Unidades: miles de hogares.

Tabla 3. 8.

Número de hogares con un núcleo familiar según número de hijos con los que conviven y tipo de núcleo familiar.

	Total	Pareja con o sin hijos, sin otras personas	Madre con hijos, sin otras personas	Padre con hijos, sin otras personas
Total hijos conviviendo	12.013,7	10.306,0	1.412,8	294,9
0 hijos conviviendo	3.943,2	3.943,2
1 hijo conviviendo	4.135,0	2.980,9	940,8	213,3
2 hijos conviviendo	3.266,8	2.795,5	399,1	72,2
3 o más hijos conviviendo	668,7	586,4	72,9	9,4
Total hijos conviviendo menores de 25 años	12.013,7	10.306,0	1.412,8	294,9
0 hijos conviviendo menores de 25 años	6.018,7	5.156,0	721,0	141,7
1 hijo conviviendo menor de 25 años	2.867,7	2.358,3	404,4	105,0
2 hijos conviviendo menores de 25 años	2.611,5	2.326,4	241,6	43,5
3 o más hijos conviviendo menores de 25 años	515,7	465,2	45,8	4,6

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta Continua de Hogares (ECH).

Resultados provisionales 2013. Unidades: miles de hogares.

Atendiendo al núcleo familiar observamos en el anterior cuadro los siguientes resultados: en primer lugar, de los núcleos familiares existentes, el más numeroso es aquel que tiene un hijo conviviendo (34,4%) mientras que el menos es aquel que tiene 3 o más hijos conviviendo (5,6%). Del total de los núcleos un 85,8% se corresponde a hogares en los que convive la pareja (con o sin hijos), seguido del 11,7% de hogares unipersonales con la madre como cabeza de familia y, finalmente, el 2,5% se corresponde a los hogares unipersonales en los que el padre es el cabeza de familia.

Con relación al régimen de tenencia de la vivienda observamos los siguientes datos:

Tabla 3. 9.

Número de hogares según el tipo de hogar y régimen de tenencia de la vivienda

	Total (tipo de hogar)
Total	18.217,3
Propia por compra, totalmente pagada, heredada o donada	8.893,1
Propia con pagos pendientes	5.485,7
Alquilada	2.939,6
Cedida gratis o bajo precio por otro hogar, la empresa...	898,9

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta Continua de Hogares (ECH). Resultados provisionales 2013. Unidades: miles de hogares.

La mayor parte de las viviendas son propias (48,8%), seguidas de las propias pero con gastos pendientes (30,2%) y de las alquiladas (16,1%). Sin embargo, estos datos más que mostrar estabilidad arrojan que un 46,3% tiene gastos de vivienda, bien porque aún está sin pagar su totalidad o porque está pagando un alquiler.

Según los datos proyectados por el INE²⁰ el número de hogares residentes en España se incrementaría en 951.171 unidades, es decir un 5,2%, entre los años 2014 y 2029,

²⁰ Fuente: INE, nota de prensa, 28 de octubre de 2014, Proyección de Hogares 2014-2029.

alcanzando la cifra de 19.204.058, incremento que se daría igualmente aún a pesar de la disminución de la población residente en viviendas familiares, que en ese período descendería según los datos del INE en un 2,5%. La explicación que se ofrece es que esto se debe a la reducción del número de personas que viven en cada hogar, de modo que el tamaño medio del hogar pasaría de los 2,52 actuales a 2,34 personas por hogar en 2029.

La citada proyección de hogares realizada por el INE arroja los siguientes datos:

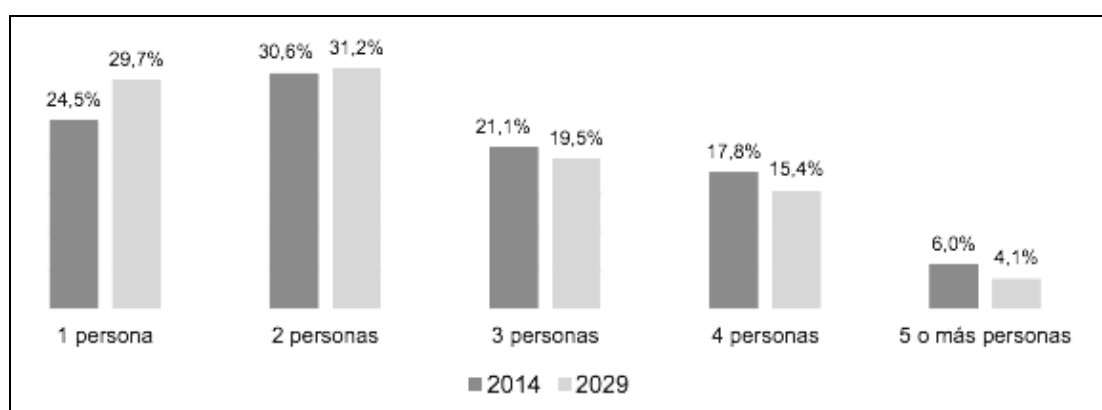


Figura 3. 9. Evolución de la proporción de hogares por tamaño 2014-2019

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Notas de prensa, 28 de octubre de 2014, Proyección de hogares 2014-2019. Enlace: <http://www.ine.es/prensa/np871.pdf>

De los anteriores gráficos observamos una tendencia clara a incrementarse los hogares compuestos por una sola persona, que serían un total del 29,7% de los hogares, así como los formados por dos personas, que seguirían siendo los más numerosos. Por otro lado, los compuestos por 5 personas o más serían los menos numerosos según los datos proyectados para 2029, ya que pasarían a formar parte de un 4,1% del total.

La evolución proyectada para el tamaño del hogar (número de personas que constituyen el hogar, clasificándose en hogares de tamaño 1, de tamaño 2, de tamaño 3, de tamaño 4 y de tamaño mayor que 4) sería la siguiente:

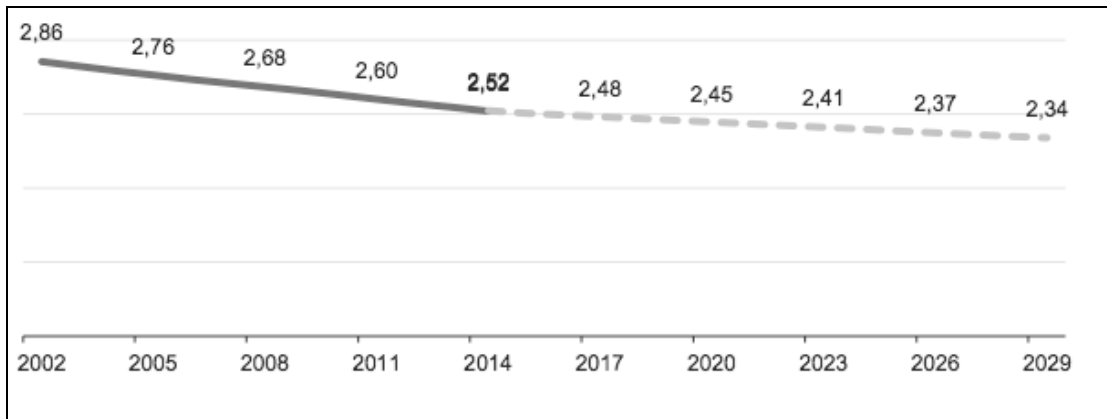


Figura 3. 10. Evolución proyectada del tamaño medio del hogar 2002-2029

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Notas de prensa, 28 de octubre de 2014, Proyección de hogares 2014-2019. Enlace: <http://www.ine.es/prensa/np871.pdf>

Como consecuencia de lo anterior, y según se desprende de los datos aportados por la gráfica, el tamaño medio del hogar también descenderá según la proyección para los próximos años, pasándose de un tamaño de 2,52 personas a 2,34 personas.

Según Iglesias de Ussel (2012: 380-381) a pesar de que en España se da el caso de que tiene de media el mayor tamaño de hogar en Europa en los últimos 30 años la tendencia es el descenso de 4 a menos de 3 personas, siendo las causas de este fenómeno el aumento de los hogares unipersonales —debido al envejecimiento— unido al descenso de los hogares de 5 o más miembros como consecuencia del descenso de la fecundidad.

1.6. Dependencia

1.6.1. Personas mayores

“El envejecimiento de la población y la reducción del número de personas en edad de trabajar es, como se sabe, un elemento de preocupación en relación con la financiación de las pensiones futuras. En realidad dicha financiación depende de la tasa de empleo (grado de participación en la actividad económica y de la tasa de paro). Es esencial en todo ello el grado de incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo, puesto que es el factor que puede hacer cambiar sustancialmente la tasa de actividad” (Álvarez Álvarez, 2001).

Para medir la dependencia contamos con el *índice de dependencia demográfica*²¹ elaborado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) que consiste en el porcentaje de la gente menor de 16 años más la mayor de 65 años y más con relación a la población de 16 a 64 años. Este dato contrasta con el *índice de juventud*, que consiste en el porcentaje de población menor de 20 años con relación a la de 60 años y más. De esta forma, según los datos aportados por el INE desde 1990 hasta 2010, ambos han ido disminuyendo, sobre todo, y de manera considerable, el relacionado con el de juventud que en diez años ha tenido una variación de 53,6 puntos porcentuales (en 1991 el índice de juventud se situaba en 142,9% y en 2010 estaba en 89,3%). Con relación al índice de envejecimiento éste ha tenido una variación porcentual de 6,27 puntos a lo largo de la década (si en 1991 este índice era de 53,3% en diez años bajó a 49,1%).

Con relación a la evolución de la distribución porcentual por edad, la población total por edad mayor de 65 años aumentó de un 13,9% hasta un 17% para el año 2010 mientras que la población comprendida de 0 a 15 años disminuyó de un 20,8% en el año 1991 a un 16% en el año 2010.

2.- Empleo y economía

2.1. Situación sociolaboral de la mujer en España

A pesar de que, como ya mencionamos en su momento, la conciliación de la vida familiar y laboral es un aspecto relacionado tanto con el hombre como con la mujer, consideramos que el apartado referido a los índices laborales ha de prestar especial atención al colectivo femenino, debido a la situación de desventaja en la que se encuentra con relación al varón y a su situación específica y, en general, complicada.

Sostiene Montoro además que “esa importante incorporación de la mujer al mercado de trabajo no siempre se ha traducido en la obtención de un empleo” con lo cual “incorporación al mercado de trabajo y ocupación no son sinónimos”. Igualmente, y como

²¹ Fuente: Indicadores sociales, INE, edición 2011. Fuente:
<http://www.ine.es/daco/daco42/sociales11/sociales.htm>

veremos de manera más detenida, “el fenómeno social del desempleo ha experimentado en la última década una notable feminización; ser joven y mujer comporta mayores dificultades a la hora de encontrar un empleo”. Sin embargo, la nota positiva es que a pesar de las ideas anteriores, cabe señalar que “se ha registrado también un aumento de la presencia de la mujer en el empleo” (2000:40).

Uno de los indicadores laborales más importantes en España es la Encuesta de Población Activa, que realiza el Instituto Nacional de Estadística (INE) desde el año 1964. Es una investigación por muestreo, que se realiza trimestralmente, siendo su objetivo fundamental el conocimiento de la actividad, inactividad, ocupación y desempleo de la población en España (Reher y Valero Lobo, 1995: 103). Se trata de una investigación continua y dirigida a las familias, con la que se obtienen datos de la fuerza de trabajo y de sus diversas categorías (ocupados, parados), así como de la población ajena al mercado laboral (inactivos). Concretamente, se entiende por población activa el conjunto de personas que proporcionan mano de obra para la producción de bienes o servicios económicos, o bien están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a la referida situación. La población activa se divide en: ocupados, que son las personas de 16 y más años que o bien han tenido un trabajo por cuenta ajena (asalariados) o bien han ejercido una actividad por cuenta propia (empresarios, trabajadores independientes, ayudas familiares); parados, que son las personas que, no teniendo empleo, lo están buscando activamente (por cuenta ajena o propia) y además están disponibles para incorporarse al trabajo en plazo breve; inactivos, que consiste en la población de 16 y más años, que no es ocupada ni parada (Reher y Valero Lobo, 1995: 103).

La muestra inicial es de unas 65.000 familias al trimestre que equivalen aproximadamente a 180.000 personas (Fuente: INE).

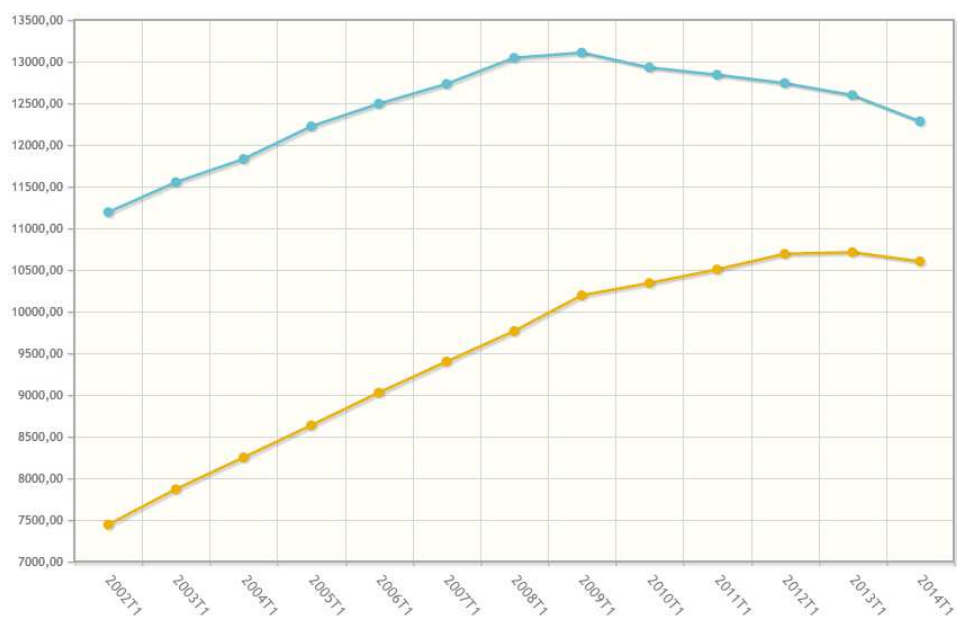


Figura 3. 11. Activos por grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto al total de cada sexo.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa (EPA). A Primer trimestre. Unidades: miles de personas. Fuente: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4049>

Según los datos del gráfico, se observa un predominio de la población masculina (en azul) frente a la femenina (en naranja). A pesar de que ambos grupos tuviesen una diferencia tan notable en cuanto a diferencia de efectivos se refiere, su evolución alcista hasta el año 2008 fue similar para ambos. Sin embargo, a partir de dicha fecha, se produce un descenso a través de los años para los hombres y un ascenso para el caso de las mujeres, de modo que el año 2014 supone el mayor acercamiento entre los indicadores para ambos sexos.

El anterior comportamiento se encuentra igualmente reflejado en las tasas de actividad:

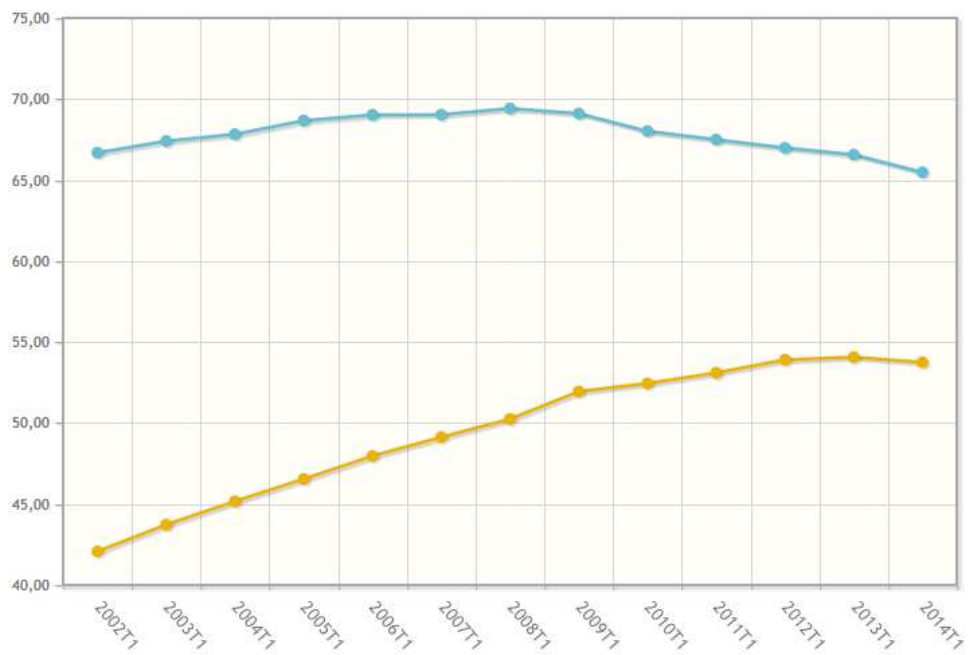


Figura 3. 12. Tasas de actividad por sexos

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta de Población Activa (EPA). Primer trimestre. Unidades: porcentaje. Enlace: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4050>

Para nuestra investigación resulta relevante mostrar los datos referidos a las tasas de actividad y estado civil. Veamos el siguiente gráfico:

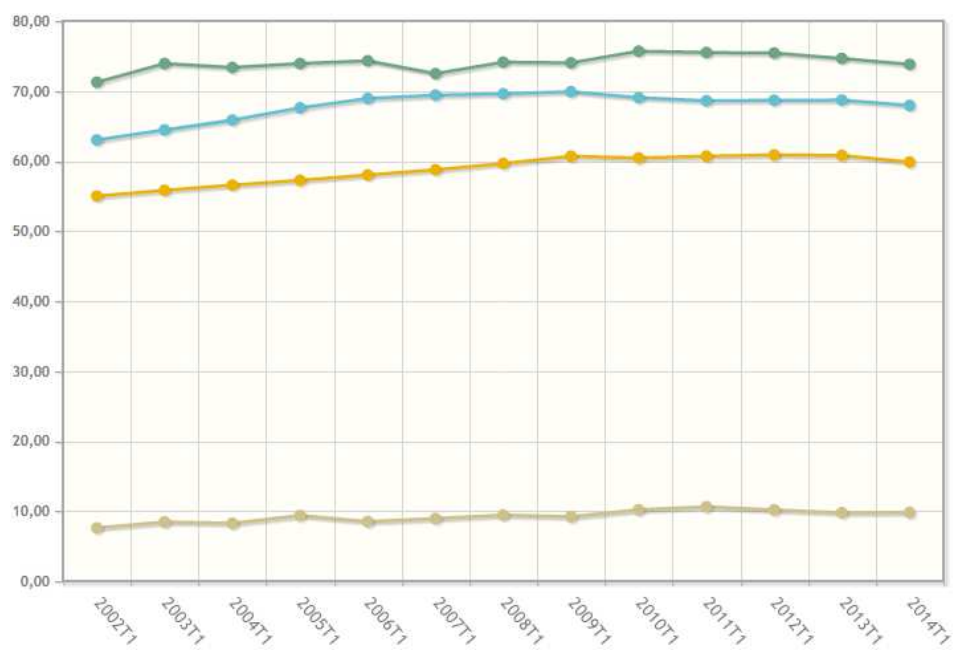


Figura 3. 13. Tasas de actividad por sexo y estado civil

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta de Población Activa (EPA). Unidades: porcentaje. Enlace: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4052>

Las tasas de actividad más elevadas se corresponden, a lo largo de todos los años, a las personas separadas o divorciadas (en verde), seguido de aquellas personas que están solteras (azul). Los activos casados (amarillo) están a lo largo del período de tiempo expuesto en tercer lugar y, finalmente, se encuentran las personas viudas (beige).

Si disgregamos los anteriores datos según el sexo obtenemos las siguientes gráficas. Comenzamos por el caso de los hombres:

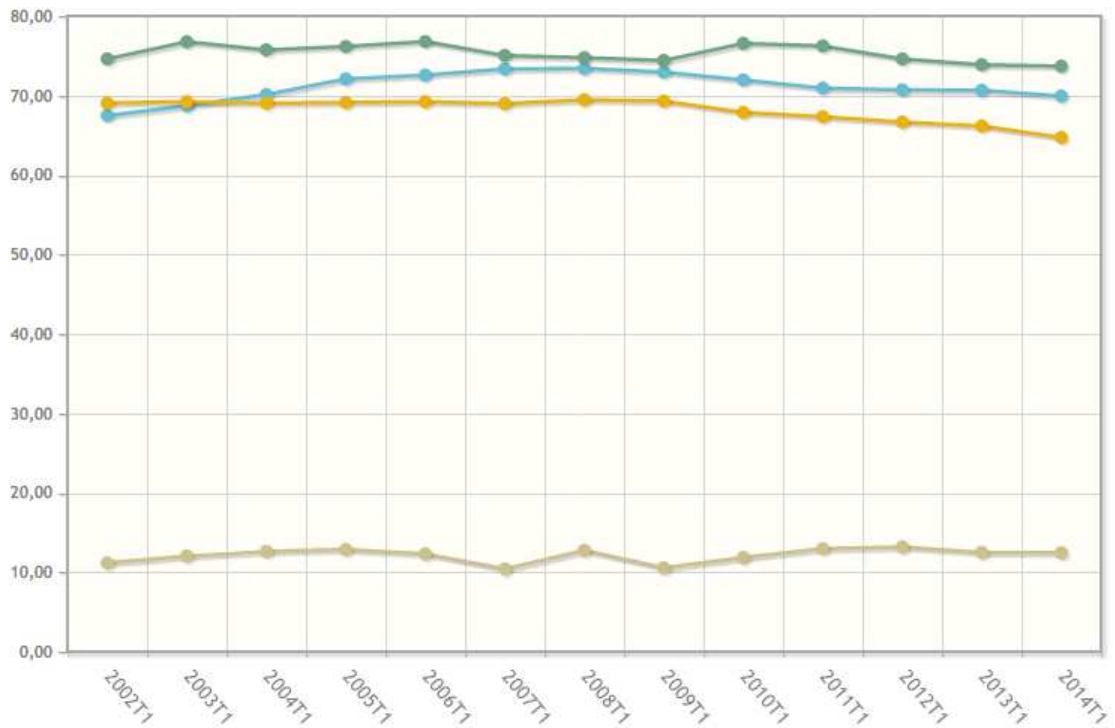


Figura 3. 14. Tasas de actividad por sexo y estado civil (hombres)

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta de Población Activa (EPA), tasas de actividad por sexos (hombres). Primer trimestre. Tasa de actividad por estado civil. Unidades: porcentaje. Enlace: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4052>.

El gráfico obtenido es similar a la de los resultados totales, aunque la diferencia más notable entre ambas es la cercanía entre los datos de las tasas de actividad de todos los estados civiles, y, al igual que la anterior, las bajas tasas para los viudos.

El caso para las mujeres es el siguiente:

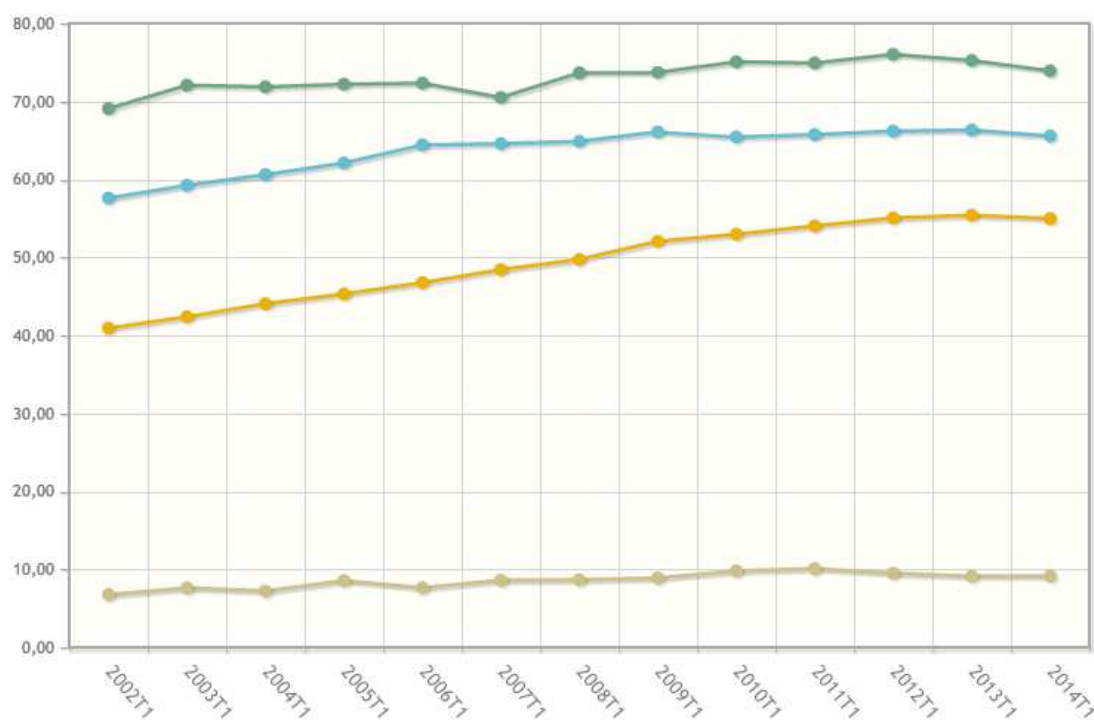


Figura 3. 15. Tasas de actividad por sexo y estado civil (mujeres)

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta de Población Activa (EPA), tasas de actividad por sexos (mujeres). Primer trimestre. Tasa de actividad por estado civil. Unidades: porcentaje. Enlace: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4052>

Sin embargo, para el caso de las tasas de ocupación femenina con relación al estado civil se observa una separación más notable entre los valores, a la vez que se aprecia una gran diferencia de las tasas de las mujeres casadas con relación a las tasas referidas a los hombres casados.

Con relación a la rama de actividad, se observan diferencias en cuanto a mujeres y hombres. Para el análisis de estos datos nos basamos en los últimos obtenidos (tercer trimestre de 2014). El sector de actividad con más activos es el referido a comercio al por mayor; reparación de vehículos a motor y motocicletas (13,9%). En este caso la mayor tasa se corresponde a las mujeres (15,3% del total de mujeres empleadas en todas las ramas de actividad, frente a un 12,8% de hombres del total de la población activa). El siguiente sector que emplea más activo es el relativo a la industria manufacturera, que está marcadamente masculinizado (en 14,2% de los ocupados se dedican a este sector mientras que las mujeres sólo suponen un 5,8%).

Con relación a las tasas de paro según los grupos de edad:

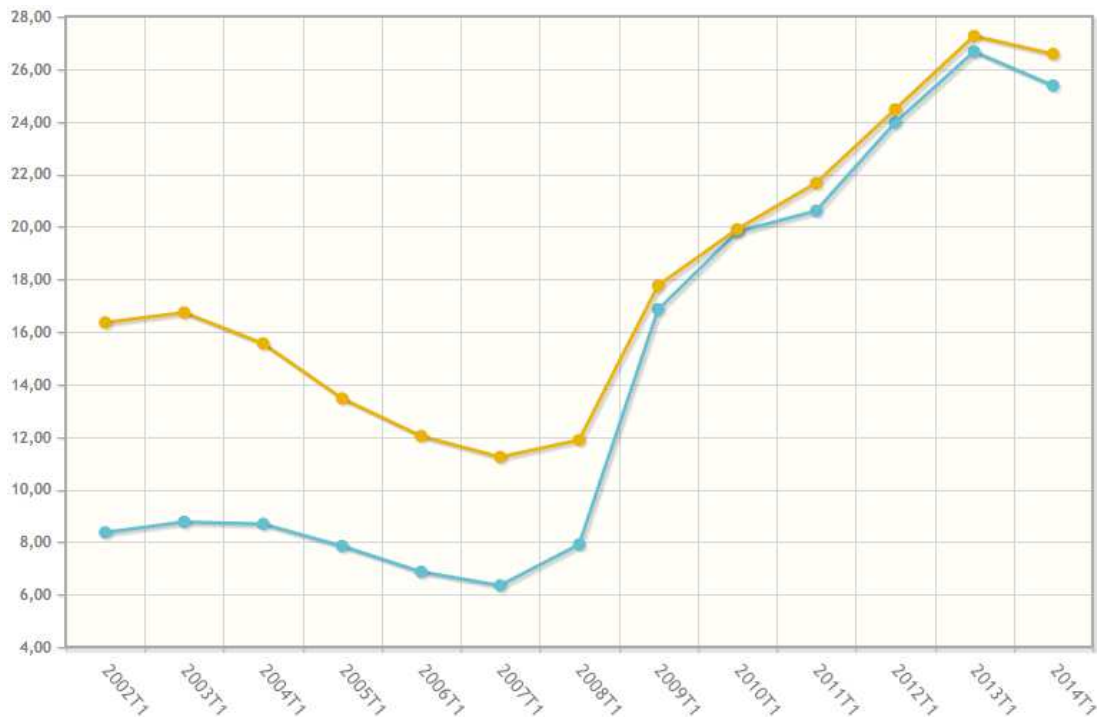


Figura 3. 16. Tasa de paro por sexo

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta de Población Activa (EPA). Unidades: tasas. Enlace: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4086>

La característica más notable que se observa en la gráfica es que las tasas de paro femenino siempre han sido superiores a las registradas para el caso masculino, con la única excepción del año 2010, fecha en la que se registraron tasas similares para hombres y para mujeres. La tendencia en los últimos años, además de que las cifras de paro van al alza, es que la diferencia entre tasas de paro según sexo a partir del año 2008 se han ido reduciendo, hasta el año 2014, a partir de cual parece que se está empezando a volver a la tendencia de una mayor diferencia de paro femenino con respecto al masculino.

El porcentaje de inactivos mujeres según los últimos datos ha sido de 59,1%, de las cuales estaban casadas un 30,2%, viudas un 14,2%, las solteras representaban el 12,5% y, finalmente un 2,2% se correspondía con las mujeres separadas o divorciadas.

2.2. Incorporación de la mujer al mercado laboral

A pesar de que ya nos hemos referido a la cuestión de la incorporación de la mujer al mercado laboral, es preciso añadir algunas ideas sobre ella y volver ahora brevemente sobre el tema. Una de las ideas principales que queremos resaltar es la fuerte dependencia que existe entre trabajo y fecundidad, o, según la idea de Blanco y Marcos (2006), es que la incorporación de la mujer al mercado laboral es dependiente de su presencia en el mundo reproductivo y que la presión ejercida por la presencia en esta última esfera repercute negativamente en su forma de acceso al trabajo productivo y en las diferencias entre hombres y mujeres en la integración al mercado de trabajo.

Como vimos en los datos anteriormente expuestos, Lucas y Romero (2006) señalan que en cuanto al trabajo femenino, la transición desde los años sesenta hasta el 2000 ha sido muy importante, doblándose en cuarenta años el número de mujeres en trabajos extradomésticos. Aseguran que se ha iniciado una tendencia al cambio, aspecto que hemos podido comprobar con los últimos datos de la EPA, en los que veíamos que los indicadores de población para mujeres y hombres se van acercando. Sin embargo, hay rasgos que todavía se mantienen, como el empleo a tiempo parcial, que es mayoritariamente femenino y, como veremos en el siguiente capítulo, se debe al hecho de que quienes se ocupan del cuidado de los niños, personas mayores y dependientes y de las tareas del hogar son las mujeres (Lucas y Romero, 2006: 231). Ello se da, por tanto, en un contexto de inseguridad generalizada del empleo y devaluación del trabajo, en el que las estrategias de flexibilización y de desregulación del mercado de trabajo son un fenómeno marcadamente femenino, de manera que a las mujeres les afectan más diferentes formas de trabajo flexible, es decir, no sometidas a continuidad permanente, de manera que el trabajo estacional (industrias conserveras, juguetería, hostelería) afecta más a las mujeres. Lo mismo puede afirmarse del trabajo vinculado al servicio doméstico. Las mujeres también están más presentes en la economía sumergida. Como resultado de los anteriores tipos de contrataciones se dan en el empleo femenino peores salarios, tienen falta de protección social, poca o ninguna posibilidad de desarrollar una carrera profesional, entre otras. Estas formas de empleo tienden a consolidar un segmento laboral secundario (Blanco, Marcos, 2006).

Con relación a las diferencias entre el trabajo de los hombres y de las mujeres Blanco y Marcos (2006) sostienen que con la incorporación de la mujer al mercado de trabajo se

renueva e incrementa la población activa, produciéndose así una feminización de la clase asalariada, pero sostienen que su ubicación en dicho mercado es notoriamente discriminatoria. Ellos hablan de cuatro tipos de desigualdades:

1) Discriminación en la participación laboral: se considera que existe discriminación en la participación de la mujer en el mercado de trabajo porque la oferta de trabajo efectiva de la población femenina es menor que la oferta efectiva de la población masculina. A esto se une que el aumento que se ha producido en la actividad ha ido directamente a engrosar las filas del paro y no las de la ocupación.

Atendiendo a los datos ofrecidos por el INE con relación a la proyección de las tasas de actividad, éstas además de descender en su conjunto, seguirán siendo menos beneficiosas para las mujeres:

Tabla 3. 10.

Tasas de actividad a 1 de enero proyectadas. Población entre 16 y 19 años. Total Nacional

Año	Ambos sexos	Varones	Mujeres
2015	19,53 (P)	23,70 (P)	15,14 (P)
2016	18,96 (P)	23,12 (P)	14,58 (P)
2017	18,46 (P)	22,55 (P)	14,16 (P)
2018	18,00 (P)	22,01 (P)	13,78 (P)
2019	17,57 (P)	21,48 (P)	13,44 (P)
2020	17,09 (P)	20,96 (P)	13,00 (P)
2021	16,66 (P)	20,51 (P)	12,60 (P)
2022	16,30 (P)	20,20 (P)	12,18 (P)
2023	15,96 (P)	19,87 (P)	11,81 (P)
2024	15,61 (P)	19,53 (P)	11,47 (P)
2025	15,27 (P)	19,17 (P)	11,15 (P)
2026	14,92 (P)	18,82 (P)	10,79 (P)

(P): Tasas de actividad proyectadas para el periodo 2011-2026

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE),

http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/proyecciones/epa_proy_tageges11-26.htm

2) Discriminación ocupacional. Como hemos visto en los datos de la EPA, los autores sostienen que la distribución de los empleos según ramas de actividad muestra la

segregación de la ocupación por sexos —segregación ocupacional horizontal—, que arroja en sus datos un gran predominio del sector público y ubicación en un número limitado de ramas agricultura, comercio, servicios personales y domésticos, educación y sanidad. Supone que las mujeres “estén preferentemente en aquellos sectores donde desarrollan sus habilidades como madres y esposas, aprendidas en la socialización diferencial de género” de modo que los sectores anteriormente citados son aquellos que cuentan con una mayor presencia de mujeres, esto es, en el sector terciario.

3) Discriminación salarial. Según la Encuesta de Estructura Salarial²² (INE) de 2012 las mujeres ganan menos que los hombres. Si la media de ganancias para el conjunto de los trabajadores es de 22.889,5 euros, el salario de las mujeres se sitúa por debajo (19.769,59 euros anuales), mientras que las ganancias para los hombres son de 25.667,89 euros.

Según Blanco y Marcos (2006) la discriminación salarial se manifiesta tanto directa como indirecta. Las formas según pueden presentarse se refieren a la asignación de categorías profesionales a tareas similares según sean desarrolladas por uno u otro sexo; la fijación, mediante convenio, de retribuciones diferentes a categorías profesionales y ramas de actividad «feminizadas»; la asignación de primas y gratificaciones —acordadas

²² La encuesta anual de estructura salarial se realiza desde 2004 para complementar los resultados de la encuesta cuatrienal de estructura salarial en los años en los que no se realiza ésta. Proporciona estimaciones de la ganancia bruta anual por trabajador clasificada por tipo de jornada, sexo, actividad económica y ocupación. La información se obtiene de la explotación conjunta de ficheros de la Seguridad Social (SS) y de la Agencia Tributaria, junto con las variables ocupación y tiempo de trabajo procedentes de un módulo anexo a la Encuesta trimestral de coste laboral que elabora el INE. Como la encuesta anual no se elabora para los años en que se realiza la encuesta cuatrienal, para facilitar la elaboración de series temporales, desde 2006 la información para estos años se completa incorporando las mismas tablas que se elaboran para el resto de años, pero utilizando la información de la encuesta cuatrienal. (Fuente. Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta anual de estructura salarial. Fuente: http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736061721&menu=ultiDatos&idp=12547359765969

libremente por el empresario— inferiores para las mujeres o la menor valoración de las habilidades y características consideradas «femeninas».

4) El paro femenino expresa la importancia de las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, siendo ellas y los jóvenes los más afectados por el paro. Los autores sostienen además que el desempleo femenino es mayor que el masculino, más permanente, menos visible y más tolerado; más difícil de aprehender con los instrumentos de medida establecidos a lo que se añade la mayor tolerancia social al desempleo femenino. Además sostienen que no puede pasar desapercibido el hecho de la existencia de un «desempleo oculto» es decir, no recogido por la EPA, que incluiría a los trabajadores desanimados o aquellos que están trabajando menos horas de las que desearían entre los cuales se encuentran especialmente representadas las mujeres.

Tabla 3. 11.

Tasas de paro por grupo de edad

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
	2014T3	2014T3	2014T3
Total	23,67	22,53	25,01
De 16 a 19 años	66,71	62,91	71,38
De 20 a 24 años	49,54	50,16	48,83
De 25 a 29 años	28,75	28,54	28,97
De 30 a 34 años	23,05	22,25	23,92
De 35 a 39 años	20,65	18,71	22,88
De 40 a 44 años	19,84	17,88	22,17
De 45 a 49 años	20,89	19,39	22,70
De 50 a 54 años	20,07	18,68	21,76
De 55 a 59 años	21,17	21,55	20,66
De 60 a 64 años	16,22	16,50	15,84
De 65 a 69 años	5,07	3,19	7,85
De 70 y más años	3,31	3,56	2,93

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa (EPA). Primer trimestre 2014. Enlace: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4086>

Como puede apreciarse en la anterior tabla, las tasas de paro relativas a las mujeres son casi siempre superiores a la de los hombres en casi todos los grupos de edad (en los casos en las que la tasa masculina supera a la femenina lo hace con una diferencia porcentual muy baja, véase, por ejemplo, el grupo de edad de 20 a 24 años). Del mismo modo, con respecto a la media para ambos sexos la tasa de paro femenina es casi siempre superior para casi todos los grupos de edad.

En resumen, Álvarez Álvarez señalaba en 2001 del siguiente modo los principales rasgos del mercado laboral español, la mayoría de los cuales se mantienen hoy día:

- Baja tasa de actividad, sobre todo una baja tasa de actividad femenina, de lo cual el autor desprende que los hijos influyen de manera destacable en la tasa de actividad en el caso español. Con relación a esto resulta interesante recordar los datos de la EPA referidos a la población activa femenina cuyo estado civil era “casada”, ya que venían a decir que las mujeres casadas activas estaban bastantes cifras por debajo de las separadas/divorciadas y solteras. Esta diferencia era menor, tal y como señalamos, en el caso de los hombres, ya que estaban más igualados que las mujeres a este respecto.
- Elevada tasa de paro. Recordemos que según veíamos en la gráfica esta era una tendencia marcadamente femenina hasta hace unos años. En la actualidad, a pesar de que las cifras de paro femenino siguen siendo mayores, cada vez los indicadores de paro según sexo van estando más cercanos.
- Elevada tasa de temporalidad del trabajo femenino.
- Escasa importancia del trabajo a tiempo parcial, proporción que, según la autora, se incrementa cuando se considera a las que tienen hijos menores de 16 años.

Con relación a la situación en Europa, se siguen viendo diferencias territoriales en cuanto a los países situados al norte y los que están en el sur, de modo que en los primeros tiene gran importancia el trabajo a tiempo parcial y poca el empleo temporal.

2.3. El trabajo doméstico

Con relación al trabajo doméstico, hemos visto en datos anteriores como la mayor parte de la población inactiva se dedica a las labores del hogar. Además, una parte importante de la población activa lo desarrolla intentando equilibrar los tiempos con toda clase de estrategias, unas más exitosas que otras. Pero, en cualquier caso, se trata de un trabajo escasamente reconocido, bien por no estar remunerado económicamente o por el ámbito de lo privado —invisible— en el que se desarrolla. Sin embargo, ya hemos dejado constancia de la relevancia que le otorgamos y su carácter ya no sólo imprescindible, sino primario, en nuestra sociedad.

Por eso, a la hora de investigar sobre el trabajo hemos de tener en cuenta también el trabajo desarrollado dentro del hogar. De este modo, compartimos la categorización del concepto de trabajo que hacen Blanco y Marcos (2006), quienes entienden el trabajo como objeto de estudio que va más allá de la «relación social de empleo», y que incluye el trabajo doméstico, el voluntario y, por tanto, el no remunerado, pese a que, como aseguran, lo que se observa en los análisis sociales es la identificación de trabajo con salario, lo cual ha perjudicado tanto a la hora de valorar el trabajo como a las propias mujeres, que muchas veces, pese a realizar un trabajo de importantes relevancia y que requiere un notable esfuerzo, no ven reconocido su valor.

Los autores afirman además que el trabajo doméstico es el «trabajo por excelencia» en el que se reconocen gran parte de las mujeres. Además de la dedicación a esta labor a tiempo completo, las mujeres que trabajan fuera de casa asumen una doble jornada, ya que siguen presentes en el trabajo reproductivo que contiene tareas domésticas, de cuidados y de atención a los diferentes miembros de la familia y organización de la vida familiar (2006: 189).

En la misma línea se posicionan Lucas y Romero (2006: 219), quienes afirman que “hay muchas actividades que realizan las personas fuera de este mercado que son también trabajo”. Los autores ponen, entre varios ejemplos, el cuidado de la casa y de los niños pequeños y señala que existe una “visión reduccionista del trabajo que tiende a considerarlo como solo trabajo asalariado, «material humano», recurso maleable y adaptable a las necesidades e imperativos de la industria y el comercio” (2006: 20) pero que al lado de éste hay que “considerar que junto a las actividades ejercidas de forma

onerosa deben considerarse siempre las actividades gratuitas, el trabajo no remunerado, sin duda fundamental para el desarrollo de la sociedad, su reproducción y mantenimiento. Aquí deben considerarse siempre tanto las actividades familiares (asuntos de hogar, crianza, educación y atención a los necesitados) como las actividades voluntarias” (Lucas y Romero, 2006: 20).

Murillo (2006) se sorprende de que dentro de la categorización de inactivo se sitúen las mujeres dedicadas a la esfera doméstica²³ y que “valorar un trabajo intenso, carente de horarios y sin cuyos resultados sería imposible la supervivencia, no representa una simple omisión. Lo que sucede dentro de casa simplemente no se ve, se da por supuesto y, en muchas ocasiones, por obligatorio” (2006: 10). Por tanto, según ella, “productividad iría indisociablemente unida a actividad pública, y quien no participe de esta regla quedará imbuido en el ámbito doméstico conforme al dominio productivos sobre el reproductivo” (2006: 10).

²³ Concretamente, la autora señala que “los indicadores sociales relativos a definir el trabajo, interpretan como *inactivas* (¡Aún hoy!) a aquellas mujeres dedicadas exclusivamente a la esfera doméstica” (Murillo, 2006:10).

CAPÍTULO IV: Familia y conciliación

1.- Situación de la familia en España

1.1. Panorama general

Recordando lo que ya hemos estudiado en anteriores capítulos, la conciliación tiene un matiz conflictual debido a la falta de equilibrio entre los espacios públicos y el privado. De ello se deriva la existencia de una descompensación en el número de horas dedicadas a las tareas extrafamiliares y las requeridas por las numerosas necesidades que se dan en el hogar.

La cuestión a analizar en este apartado es saber desde qué ámbitos se reciben las ayudas necesarias para ese equilibrio, para realizar tareas domésticas y de atención y cuidado de niños y personas dependientes. En la actualidad parece existir un consenso en relación con la escasez de un respaldo estatal pese a las medidas adoptadas. De nuevo la mujer es la menos beneficiada de toda esta situación, ya que sobre ella recaen las mayores responsabilidades: maternidad, cuidado de los hijos y atención a las personas dependientes.

La vida familiar se está viendo sometida a cambios, que “suponen una acentuación del proceso de privatización creciente de los proyectos y estilos de vida de los ciudadanos” (Meil, Ayuso y Luque 2007: 165). Dicha privatización ha supuesto que se cuestionase la validez de las normas sociales que antes definían la vida privada bajo un gran control social (Meil, Ayuso y Luque, 2007: 165).

El marco social muestra síntomas de inestabilidad demográfica debido a la falta de nacimientos y al envejecimiento de la población, debido en gran parte a unas tasas muy bajas de fecundidad, en combinación con notables ganancias en la esperanza de vida durante la segunda mitad del siglo XX, que han dado lugar a un crecimiento espectacular de la población adulta (Valero Lobo, 2005: 135). Lo primero tiene su reflejo en un fenómeno actual reflejado en las estadísticas según las cuales las mujeres tienen un número de hijos inferior al deseado, siendo las dificultades económicas y laborales los dos principales motivos por los cuales se reduce la cifra ideal del tamaño de la familia. Como señalamos, los índices de natalidad son inferiores al resto de los países de Europa, lo cual, lejos de depender de un sistema de valores distinto que influya en la decisión, parece deberse más bien a las facilidades para conciliar que encuentran las

mujeres de otros países, que nada tienen que ver con las existentes para las mujeres y familias en España.

Igualmente, los índices de nupcialidad anteriormente analizados así como su relación con los de natalidad, van en disminución y aplazamiento de la edad media a la que se contrae matrimonio y aumentan los nacidos fuera del matrimonio. Por todo ello, parece necesario relacionar inestabilidad laboral junto con la decisión de formar una familia, que se ve visiblemente afectada por lo primero. De ahí que podamos afirmar que, para el caso español, familia y trabajo son incompatibles y se hace necesario recurrir a fuentes externas de apoyo.

Para dar respuesta a esta necesidad, hemos visto conveniente dividir este capítulo en tres apartados. El primero trata sobre la situación de la familia. El segundo se refiere al apoyo familiar —redes familiares de apoyo— mientras que el último trata sobre las políticas sociales y planes de apoyo existentes.

Podemos adelantar que, así como en otros países de Europa occidental la ayuda para equilibrar la vida familiar con la extradoméstica viene “de fuera” en el caso de España lo que se está viviendo en estos momentos es, sobre todo, el recurso a la familia.

Generalmente son las abuelas, mayoritariamente madres de las hijas, quienes se encargan de ser el apoyo indispensable para el cuidado de los hijos. Las mujeres mayores, en su calidad de abuelas, están actuando de forma importante como red de apoyo antes las necesidades, laborales o de otro tipo, de sus hijos (Pérez Ortiz, 2003: 194). De este modo veremos cómo, a pesar de que en España “no existe una política familiar equivalente a la de otros países de la Unión Europea y de que son mucho más bajas las ayudas económicas que se le destinan, la familia desempeña un papel básico para el bienestar social. La familia es la que presta ayuda en caso de enfermedad, es la que se ocupa de la crianza de los hijos, el cuidado de los ancianos, la que sustenta en las situaciones de paro prolongado y la que asume con las consecuencias de todo orden en los casos de droga y de enfermedades gravosas como el sida y, en gran medida, la que asume tareas domésticas de los hogares de sus descendientes donde la mujer se ha incorporado al trabajo extradoméstico” (Iglesias de Ussel y Meil, 2001: 246). Es muy frecuente, también, recurrir a las guarderías o Escuelas Infantiles, aunque tiene unas limitaciones que no suele tener la familia: horarios, costes, proximidad al domicilio y otras.

Contando, además, con que también hay mucha gente que prefiere el cuidado dentro del hogar.

Hasta la fecha la ayuda recibida de la solidaridad familiar es por tanto, y sin duda alguna, la primera que actúa sobre las necesidades de los demás miembros de la familia. Por su cercanía, adecuación y accesibilidad, la ayuda que brindan los familiares es fundamental para sacar adelante a los hogares españoles. En segundo lugar, situamos las medidas públicas de atención que de una forma u otra, están presentes en los gobiernos y en los planes de actuación —lo cual no implica necesariamente que se cumplan o sean medidas reales, como veremos en los próximos apartados—.

La corresponsabilidad entre mujeres y hombres con relación al cuidado y atención de las necesidades de la casa parece ser hoy una tarea pendiente. Como veremos, el reparto de las tareas domésticas está todavía desequilibrado y la mayor parte de la carga recae sobre las madres de familia. Aunque la respuesta a este fenómeno pudiera darse a través de otras disciplinas, pongamos por caso la psicología, analizar las causas de este hecho sería un buen modo de conocer la situación real de las familias. La pregunta es ¿por qué a día de hoy las mujeres siguen encargándose mayoritariamente de las tareas domésticas?

A todo lo anterior se suma que “la realidad socioeconómica en la que viven las familias españolas ha cambiado de forma muy significativa en los últimos años, así como las necesidades que deben atender y los medios disponibles a su alcance y esto adquiere su máxima dimensión cuando se trata de familias con hijos”, que pueden ser problemas desde sobrellevar el día a día hasta problemas de conciliación o de estabilidad familiar (Hertfelder, Martínez-Aedo y Velarde, 2011).

Según lo visto en los anteriores capítulos, la situación de la familia en España tiene, a día de hoy, una situación no del todo favorable para su desarrollo y el problema es aún mayor a la hora de evaluar la calidad de la conciliación de la vida familiar con la laboral. Nos encontramos, pues, con varios problemas fundamentales que pueden resumirse, a grandes rasgos, en:

- Posicionamiento desfavorable de la mujer en el mercado laboral e inestabilidad económica.

- Dificultades para encontrar el equilibrio entre los cuidados del hogar y de las personas frente a la situación del mercado laboral.

Según lo anterior, los roles familiares se verían afectados, se perdería la importancia de la tradición y el predominio de los afectos y la búsqueda de la felicidad individual por encima de todo. “Estos cambios pueden ser observados como síntomas de una mayor desestructuración de la sociedad pero también como un proceso de adaptación de la familia para responder a las nuevas demandas estructurales y culturales actuales” (Becerril, 1999: 385). Becerril sostiene además en este sentido que las relaciones que se dan dentro de las familias “reflejan la introducción de valores democráticos en la vida familiar” como son “la tendencia hacia la igualdad entre los cónyuges, la mayor democratización familiar para decidir sobre cuestiones que afectan a la vida cotidiana, o la armonía entre padres e hijos debido a la mejora en la educación y a la mayor permisividad social” (Becerril, 1999. 383) que, según Meil (2011) están dando lugar a la aparición de la «familia negociadora» lo cual supondría unas normas de convivencia menos rígidas y con mayor autonomía.

1.2. Familia como agente principal de ayuda

Tanto al principio como al final de la vida, el ser humano depende del apoyo de otras personas (Beck, Beck-Gersheim, 2006). Se trata de una relación de solidaridad y, por tanto, una relación entre generaciones, entre personas pertenecientes a diferentes clases de edad. Según los autores la relación entre clases de edad es un aspecto fundamental del proceso de reproducción e integración social, tanto en lo que concierne a la transmisión de normas y valores como en lo relativo al cuidado de las categorías de población biológicamente más vulnerables: niños, ancianos, en general las personas en situación de dependencia. La cuestión es que, en la práctica, el problema de la dependencia no ha causado mayores trastornos sociales fundamentalmente por la mitad femenina.

Alberdi (1999) se plantea que esta circunstancia afecta de manera principal a las mujeres incorporadas al trabajo extradoméstico —aunque aquí cabría recordar también a aquellas mujeres que, sin estar desarrollando un trabajo profesional, dedican su tiempo al cuidado de los familiares y tienen como coste de oportunidad el no poder dedicar su tiempo a un empleo remunerado—. Para ella este hecho es una “dificultad añadida” para las mujeres

que, además, tienen otro tipo de responsabilidades con los demás miembros de la familia.

Para Iglesias de Ussel y Ayuso (2012) la familia se puede considerar “un actor de bienestar prácticamente universal en todas las sociedades” y su grado de visibilidad va a depender de circunstancias culturales, económicas, e históricas según del país que se trate. Según lo anterior, los sistemas sociales que tienen como base la familia se da generalmente en el sur de Europa, siendo los países de esta zona aquellos donde la institución familiar mantiene diversas funciones que no han sido totalmente asumidas por otros actores sociales. Según los autores, en dichos países se dan las siguientes circunstancias:

- Tardío e incompleto Estado del bienestar.
- Importancia de la tradición cultural religiosa —católica—.
- Menor acceso de la mujer al mercado de trabajo.
- Escaso desarrollo de servicios dirigidos a la familia.
- Alta valoración familiar por parte de la ciudadanía.

El último punto demostraría la idea de que las instituciones familiar y matrimonial siguen gozando de considerable estima en la jerarquía de valores (Veira Veira, 2007: 5).

Meil (2011), que ha tratado de manera profunda el tema de la solidaridad familiar, se refiere al concepto de solidaridad relacional como el conjunto de valoraciones que se producen entre los grupos familiares de apoyo y que permiten el desarrollo de funciones de apoyo mutuo, ayuda material y subjetiva entre sus miembros. Las funciones realizadas por las familias se articularían a través de la institución familiar y se mantendrían gracias a la proximidad geográfica de las generaciones, la frecuencia de los contactos y las prácticas de ocio generacional. La familia tendría, pues, una gran importancia para poder mantener el sistema de bienestar vigente (Iglesias de Ussel y Ayuso, 2012). Además “el papel que desempeñan las mujeres, jóvenes y mayores en el mantenimiento del sistema informal de cuidados es fundamental” así como también en relación con las estrategias de conciliación de la vida familiar y laboral (2012: 377).

Por otra parte Iglesias de Ussel (1988) destaca la importancia del papel cuidador de la familia. Afirma que la realización de estas y otras funciones hace que la familia sea

considerada como un actor clave en el sistema de bienestar español y se le haya definido como el auténtico Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en España”.

Si a ello se suman las buenas valoraciones de la institución familiar el declive de la familia que auguraban algunos está lejos de la realidad y “la familia, en sus diversas formas, continúa siendo el lugar central de todas aquellas actividades que conforman la cotidianidad y el sentido de la vida de las personas” (Billari, Dalla, 2010: 28). A ello se añade que en España, concretamente, prevalecen unos fuertes vínculos familiares, que se traducen en visitas e intercambios entre padres a hijos que se ven beneficiadas por el hecho de la proximidad residencial (Billari, Dalla, 2010: 31). En relación con esto, veamos el siguiente gráfico:

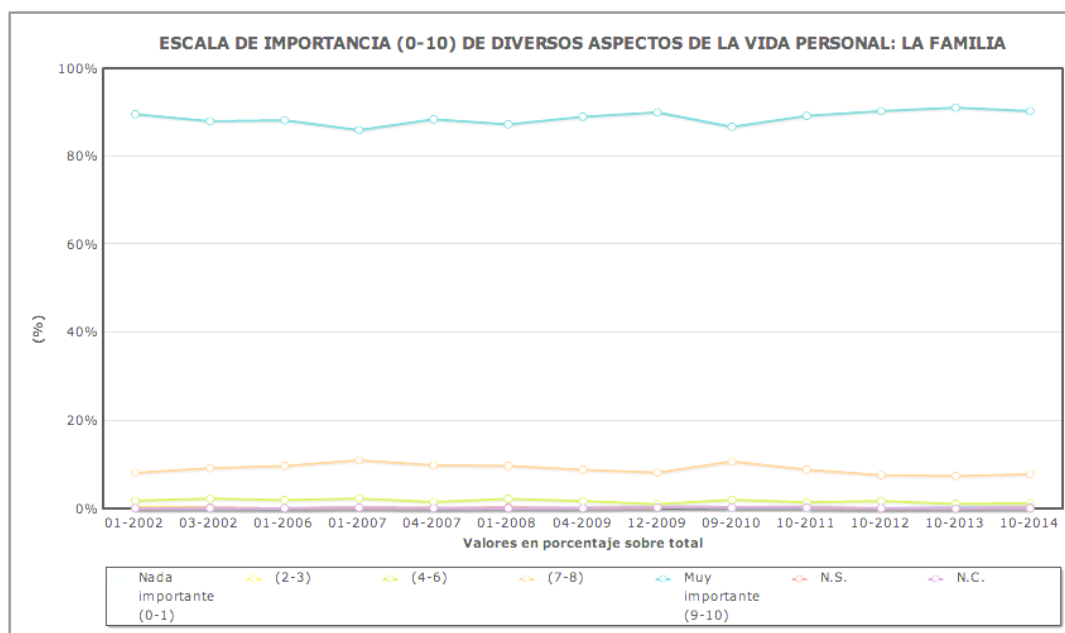


Figura 4. 1. Escala de importancia (0-10) de diversos aspectos de la vida personal: la familia

Fuente: Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS). Escala de importancia de diversos aspectos de la vida personal. Variable: la familia.

En el este gráfico aparece la serie comprendida entre los años 2002 y 2014 con relación a la siguiente pregunta: importancia dada a la familia en una escala que va del 0 al 10, siendo 0 nada importante y 10 muy importante, siendo la muestra población española de ambos sexos y mayor de 18 años. De los datos se desprende el alto aprecio que siente la población general hacia la institución familiar, valoración que se mantiene de manera muy

estable a lo largo de los años. Resulta notable que después de un leve descenso en 2010, la cifra esté estable. De ello se deduce el valor de la familia en tiempos de crisis como la que atraviesa España.

Parece razonable, por consiguiente, que sea la familia el lugar al que se acuda a la hora de buscar ayuda. Veamos esa cuestión en el siguiente gráfico:

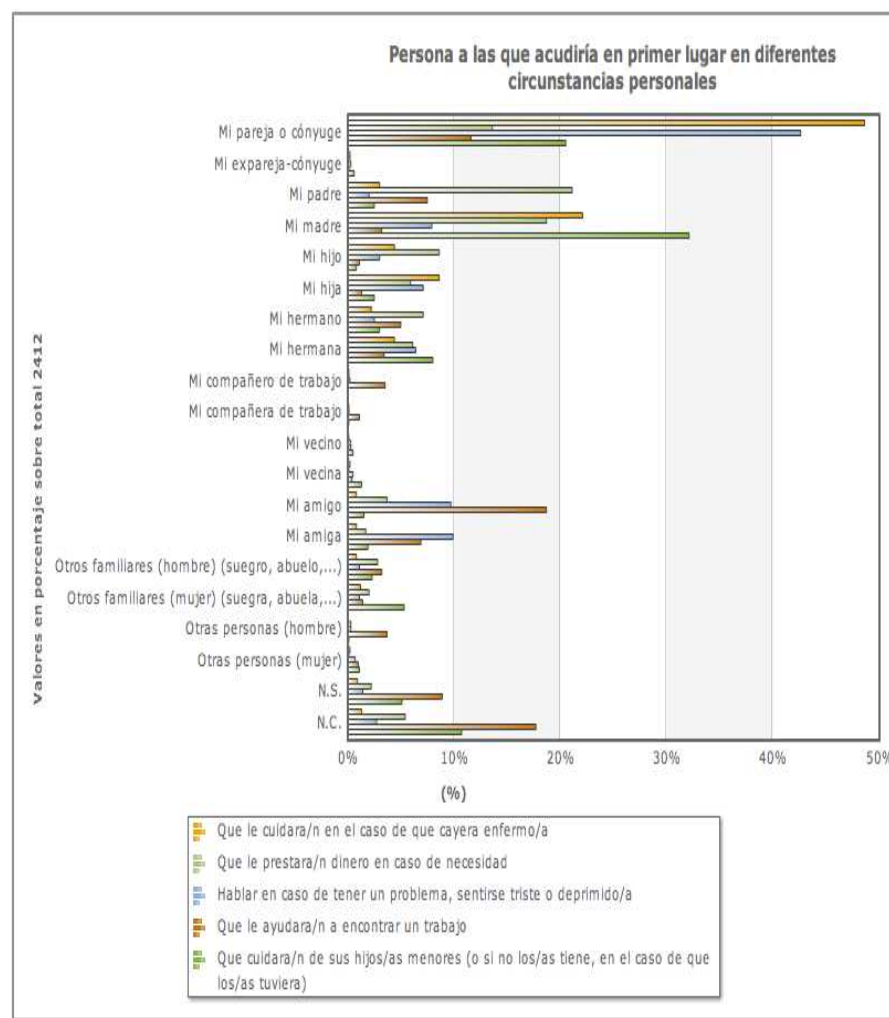


Figura 4. 2. Persona a las que acudiría en primer lugar en diferentes circunstancias personales

Fuente: Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS). Estudio 3.038, Barómetro septiembre 2014. Pregunta: “Persona a la que acudiría en primer lugar en diferentes circunstancias personales”.

A la vista de los datos anteriores las conclusiones son las siguientes: la muestra significativa entrevistada acudiría en primer lugar a su cónyuge en la mayoría de los

casos, sobre todo a la hora del cuidado en caso de que el entrevistado cayera enfermo (48,6%) —el siguiente apoyo sería a la madre, con un 22,1% —recurrir a hablar en caso de tener un problema o sentirse deprimido (42,6%). Sin embargo, para afrontar la conciliación de la vida familiar y laboral (cuidar hijos menores) los entrevistados recurren a las madres en su mayoría (32,1%) y, en segundo lugar, al cónyuge o pareja (20,5%).

Con relación al futuro de las redes familiares de apoyo como cuidadoras hay que tener en cuenta la situación demográfica actual de progresivo envejecimiento. Iglesias de Ussel y Meil (2010) afirman que “en el futuro, el protagonista de la red familiar en la solidaridad cambiará necesariamente” y ello es así ya que habrá un número reducido de parientes en los que desarrollar la red de relaciones cotidianas y las estructuras de solidaridad (2001; 240).

1.3. La situación referida a la conciliación

Si volvemos la mirada a lo dicho en el anterior capítulo, como ya venimos explicando en diferentes partes hay que tener en cuenta, por lo menos en la Unión Europea, distintos Estados y, por lo tanto, distintas políticas de conciliación. Favorecedoras, en unos casos, y quizá no tanto en otra. Luego, Billari y Dalla (2010: 85) afirman que la revolución demográfica está fuertemente relacionada con los cambios en la situación de las mujeres y en las relaciones de *género*, entre hombres y mujeres. Según ellos en los países del centro y del norte de Europa, lo anterior se corresponde con un fácil acceso de las mujeres tanto al trabajo como a la maternidad y explica que ambos miembros de la pareja pueden trabajar y tener hijos —es decir, conciliar la esfera doméstica con la productiva—.

Concretamente, el caso español es similar al que describen los autores para el italiano, que es el que estudian: existencia de prestaciones familiares bajas y escasas desgravaciones fiscales, participación de los varones en el trabajo doméstico escasa, tanto en cantidad como calidad —como veremos en el siguiente capítulo con relación a los usos del tiempo— y mercado de trabajo rígido a la hora de conciliar trabajo y familia. Todo ello contribuye, según los autores, a que se tengan pocos hijos y a que las mujeres participen menos en el mercado de trabajo (2008: 85, 86).

Tratan de solucionarlo mediante el fortalecimiento del mercado de trabajo y la eliminación de las “rigideces del mercado” que vendría de la mano de “la creación de un mercado de

trabajo que combine una mayor flexibilidad (tanto para los trabajadores como para las empresas) con una mayor protección” lo cual denominan como modelo *165 lex-security* —que aunaría flexibilidad y seguridad— que, según explican, a partir del modelo danés, se ha extendido como ideal de mercado de trabajo en Europa. Es interesante señalar que ello daría lugar a una elección sobre el tiempo de trabajo —por ejemplo, trabajo a tiempo parcial— y que no dependería únicamente del empleador y sería de tipo más flexible (Billari, Dalla, 2010: 86-87).

1.4. Estado de la fecundidad y envejecimiento

Recordando también lo que expusimos en el anterior capítulo, uno de los fenómenos que destacábamos eran la evolución a la baja de los índices relacionados con los nacimientos. El hecho de que la conciliación de la vida familiar y laboral sea un asunto aún no resuelto, hace que dichas cifras se relacionen de manera muy directa con el número de nacimientos. Es decir, que dificultades en la conciliación y menor número de nacimientos son dos fenómenos que, como ya mencionamos en su momento, están bastante relacionados. De este modo Tobío Soler (2001) explica que durante parte del siglo XX hasta los años sesenta y primeros de los setenta, “se observa en Europa una clara correlación negativa entre las pautas de fecundidad y actividad laboral femenina” de modo que “los países del norte de Europa se caracterizaban por la más baja fecundidad y, a la vez, por la mayor proporción de mujeres en el mercado de trabajo. Por el contrario, en el sur de Europa la fecundidad se mantuvo alta hasta el último cuarto de siglo, siendo la actividad femenina baja”. Soler afirma que la explicación de esa dualidad entre los territorios del norte y los del sur se basaba en “la idea de una coherencia entre las pautas demográficas y sociales de carácter tradicional, siendo las mujeres exclusivamente dedicadas al cuidado del hogar y de los hijos las más fecundas, mientras que la actividad laboral femenina se asocia a la modernidad, de la que la menor fecundidad es característica”.

Sin embargo, sigue sosteniendo, la anterior situación se ve modificada en la década de los ochenta y pasa a invertirse en la siguiente y en los países del sur, especialmente España e Italia “son los que tienen a la vez la actividad laboral más baja y la menor fecundidad. Por el contrario, en el norte de Europa las mujeres son las que más trabajan y tienen un número de hijos superior a la media europea”. Frente a esos datos, lo más

significativo del citado cambio es el nivel de reemplazo, que afirma ha sido muy bajo desde hace más de quince años.

Según la autora se da una situación de cambio de un “viejo modelo de mujer y de familia”, al que define por una marcada división de los roles y un modelo nuevo que se basa en la incorporación laboral de las mujeres. Resulta relevante para este capítulo el hecho de que las mujeres trabajen a lo largo de su vida —ya no tiene carácter cíclico— y que “no ha sido todavía reconocido ni asumido en la sociedad española como un cambio y un problema social que obliga a redefinir las formas de organización social desde la escala micro (la vida familiar) hasta la escala macro (las políticas sociales, el trabajo, el tiempo y el espacio)”. Tobío Soler señala que hasta comienzos de la década de los 80 la actividad laboral femenina en España tenía un carácter “marcadamente tradicional”.

Con relación al envejecimiento de población, que ya hemos estudiado en el capítulo anterior, recordemos que “la población mayor de 65 años ha aumentado enormemente en todas las sociedades desarrolladas y España no es una excepción” (Alberdi, 1999), lo que trae consigo que el cuidado a las personas mayores sea uno de los temas cruciales de la época actual.

Con relación a eso, Meil (1999) sostiene que es precisamente el cuidado de las personas mayores el “foco más crítico del problema en el futuro” y que el panorama está marcado por los siguientes factores:

- Incremento de la esperanza de vida. Ello implica un aumento de las personas que necesitan cuidados y/o asistencia sanitaria completa.
- Probable descenso en las posibilidades de apoyo que representan los abuelos, tanto a razones socioculturales y cambios actitudinales, como a factores relacionados con la movilidad geográfica de las familias.

1.5. Desequilibrio del Estado de Bienestar

Con relación al Estado de Bienestar —“no hace desaparecer la responsabilidad última que tienen las familias sobre sus miembros, aunque las descargue de muchas tareas y obligaciones que anteriormente desempeñaban” —, Alberdi (1999: 322) afirma que se ha producido muy recientemente en España y se está poniendo en cuestión debido a la falta

de capacidad material del Estado para hacerse cargo de las demandas —situación demográfica y expectativas de los individuos—. Alberdi sostiene que es previsible que se aumente la edad de jubilación y se limite la oferta de servicios sociales para las personas mayores. En cualquier caso dice que su existencia no puede ponerse en cuestión ya que según afirma “ya no es posible renunciar a la intervención pública y a la solidaridad colectiva. No todas las personas tienen familia ni todos los familiares pueden ejercer igualmente la solidaridad con los suyos, por lo que ha de mantenerse un cierto nivel de responsabilidad colectiva respecto de los miembros de la sociedad que lo necesiten y en los momentos en que lo necesiten”.

Lo anterior y junto con en el contexto de cambio que hemos descrito previamente —es decir, de la firme incorporación de la mujer al trabajo doméstico y los cambios demográficos— se plantea la cuestión sobre el posible deterioro del denominado Estado de Bienestar (Hertfelder, Martínez-Aedo y Velarde, 2011; Chinchilla y León, 2011). Para Chinchilla y León (2011) la situación demográfica tiene consecuencias que tienen su reflejo en las condiciones de vida de las personas mayores y de sus familiares, que se ven sobrecargados y limitados a la hora de combinar sus responsabilidades familiares, profesionales y su tiempo de ocio. Las necesidades de cuidado de personas dependientes irían, de este modo, en aumento y, con el descenso de los nacimientos también se produciría un decremento del capital humano²⁴.

Hertfelder, Martínez-Aedo y Velarde (2011) también se refieren a la problemática que trae pareja la quiebra del Estado de Bienestar, el envejecimiento de la población y, como consecuencia, el descenso de la población activa. Sostienen que la consecuencia será un descenso de la recaudación por el impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF) en las cotizaciones a la Seguridad Social, así como una disminución del consumo en los hogares y de adquisición de viviendas, algo que ya vemos ahora.

²⁴ Esto es debido al bajo número de nacimientos y al descenso del crecimiento natural de población que se da en España. Con relación a esta cuestión recordamos la proyección de población realizada a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) realizada en el capítulo anterior.

Al mismo tiempo, afirman, se forma un incremento de los gastos sociales por el aumento del número de pensionistas, de las cuantías de las pensiones y los gastos asistenciales y sanitarios. Es decir, se reducen los ingresos y se elevan los gastos sociales. A lo anterior se suma una tasa deficitaria de natalidad y, según él, “el resultado probable es la reducción o eliminación de prestaciones sociales por falta de ingresos”. “Todo ello puede desembocar en la quiebra del Estado de Bienestar porque para éste las tendencias demográficas apuntadas representan una sentencia de muerte” además de otro tipo de efectos de carácter social, como “hogares solitarios e individualismo creciente,” y con una pérdida de referencias para garantizar la cohesión social (Hertfelder, Martínez-Aedo y Velarde, 2011: 45-46).

Con relación a la percepción de responsabilidad del Estado en el bienestar de los ciudadanos, del estudio 2.911, barómetro de septiembre 2011 del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), vemos lo siguiente:

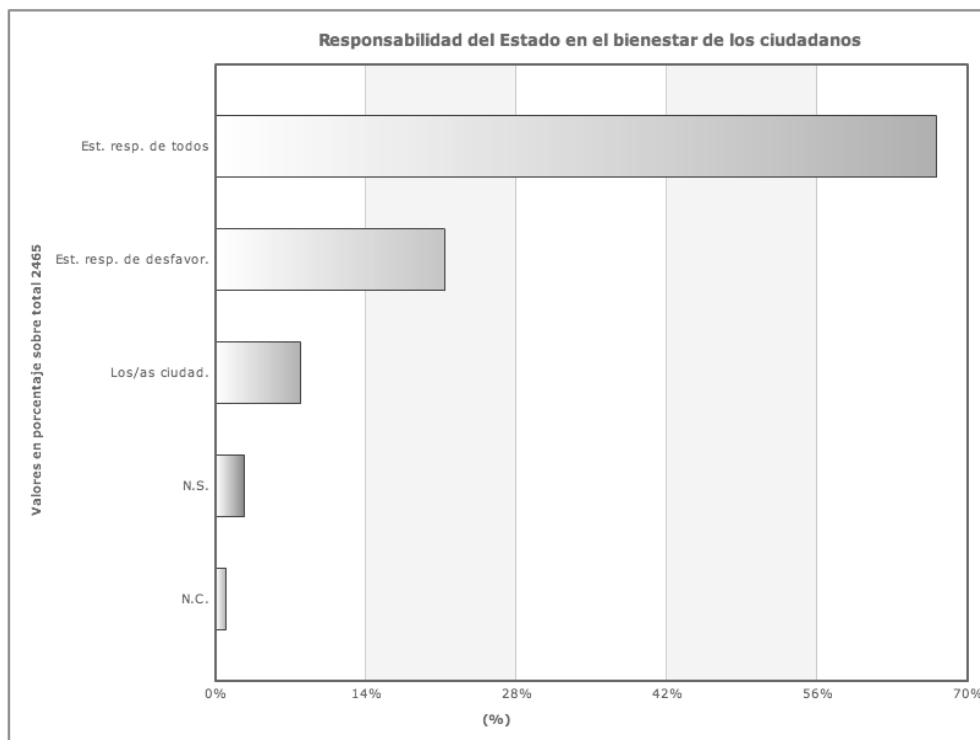


Figura 4. 3. Responsabilidad del Estado en el bienestar de los ciudadanos

Fuente: Centro de Investigaciones Sociológicas, (CIS), estudio 2.911, barómetro de septiembre 2011.

Según los datos la mayoría de los entrevistados se muestran más de acuerdo con la siguiente afirmación: “el Estado debe ser el responsable del bienestar de todos/as los/as ciudadanos/as, y tiene la obligación de ayudarles a solucionar sus problemas”. El porcentaje resultante es el 67,1%. En Segundo lugar (21,3%) los entrevistados se muestran más favorables con que “el Estado sólo debe ser el responsable del bienestar de los/as ciudadanos/as más desfavorecidos, y tiene la obligación de ayudarles a solucionar sus problemas” y, por último, tan solo un 7,9% se muestra favorable a pensar que “los/as ciudadanos/as deben ser los/as responsables de su propio bienestar, y tienen la obligación de valerse por sí mismos/as para resolver sus problemas”.

Queda patente que según los datos ofrecidos por la encuesta, la población española estaría más conforme con la idea de que el Estado fuese el responsable de prestar ayuda a todos los ciudadanos, sin distinción de ningún tipo y, por tanto, de un marcado carácter universal.

Con relación a la implantación del Estado de Bienestar en España Iglesias de Ussel y Meil (2007) sostienen que se produjo de manera “tardía e incompleta” debido al papel tan relevante que desempeña la familia, con especial mención a las personas mayores, en el conjunto del bienestar social. Para estos autores, el sistema público ha desempeñado un pequeño y marginal papel en la provisión de garantías básicas del bienestar en el caso de enfermedad, accidente, nacimiento o muerte. Según ellos el “protagonismo familiar resultaba obligado” por el hecho de tener un “vacío de su alrededor”, que hizo que la familia hubiese tenido el protagonismo en la solidaridad debido a la ausencia del intervencionismo estatal (Iglesias de Ussel y Meil, 2001: 235).

Ambos autores señalan el período de tiempo desde la promulgación de la Constitución de 1978 como el momento en el que se empezó a producir una expansión grande tanto del Estado de Bienestar como de los servicios sociales en España, a pesar de que aún sigue teniendo protagonismo la ayuda de la familia ante las necesidades, siendo el ejemplo más llamativo el relativo al cuidado de la salud en el hogar. Consideran que la evolución del Estado de Bienestar tiene una evolución ambivalente, ya que si su expansión ha hecho de algún modo, según ellos, decaer el protagonismo del sistema familiar, por otro lado “muchas dinámicas de este mismo sistema se orientan a trasladar a la familia un protagonismo que nunca ha perdido” (Iglesias de Ussel y Meil, 2001: 236).

Con relación a la familia y el Estado de Bienestar, Murillo (2006) afirma que “la familia, además de asumir la reproducción de la fuerza de trabajo y la revitalización de valores y actitudes de comportamiento, puede considerarse una institución sustituta del Estado de Bienestar. La propuesta sobre los recortes sociales apunta a incentivar el cuidado de ancianos y ancianas, ahorrándose las ayudas a domicilio. Cuando algún político nombra la familia, sabemos quién es la encargada del ajuste presupuestario. Representa un colectivo de alto riesgo en cuanto a la «sobrecarga» que implica este dispositivo de sustitución (Murillo, 2006: 26).

2.- Medidas de apoyo familiar

2.1. Redes familiares de apoyo

Donati afirma que a pesar de que la familia nuclear pueda modificarse —ampliarse o fragmentarse— y asumir funciones de otro tipo, considera que “ninguna sociedad ha desarrollado hasta ahora un modelo institucionalizado que pueda sustituir adecuadamente a la familia nuclear en el cumplimiento de sus funciones” (2003: 31). Como veremos en el siguiente apartado, dedicado a las políticas familiares, si bien es cierto que en la actualidad se cuenta con una serie de recursos —más o menos limitados según los países— que de alguna manera facilitan la conciliación de la vida familiar y laboral, las estrategias para lograr el equilibrio entre las esferas doméstica y extradoméstica surgen en mayor medida de la familia. Siendo para Meil, Ayuso y Luque (2007) estas estrategias y posibilidades, encaminadas a armonizar los tiempos y hacer frente a las obligaciones, dependientes de la fase del ciclo familiar en el que estén las familias y los recursos que tienen en cada momento.

Iglesias de Ussel y Meil sostienen con relación a las relaciones familiares, que su calidad es la explicación del arraigo de las estructuras de solidaridad que se dan en el caso de España y que “el sustrato armónico del grupo familiar alimenta la solidaridad familiar” de modo que “la fortaleza de los vínculos afectivos que unen a padres e hijos, legitima la actuación permanente del grupo familiar para manifestar la solidez de esos vínculos con hechos personales y económicos” (Iglesias de Ussel y Meil, 2001: 237), afirmando que esa situación puede sufrir cambios como consecuencia del aumento de las cifras de rupturas familiares —divorcio—.

En este sentido ambos sostienen además, que la “intensa interacción familiar es otra fuente propiciatoria de su activo papel en la solidaridad”, aspecto en la que resulta “muy acusada la singularidad de la familia española respecto a otras sociedades”, con ello ponen de manifiesto que lo característico en el caso español es la “estructuración de la cotidianidad en contacto con la red familiar” y que los vínculos familiares sientan la base para aumentar los apoyos en las situaciones de necesidad que puedan surgir, de modo que el contacto diario es, además de una oportunidad de encuentro, “un activador de la solidaridad cotidiana y de intercambios recíprocos” (Iglesias de Ussel y Meil, 2001: 238-239).

Un elemento importante para el desarrollo de la solidaridad familiar es, como sostienen los autores, la proximidad residencial entre familiares, que “está en relación directa con el funcionamiento cotidiano de la red de solidaridad familiar” de manera que a mayor cercanía de los familiares, mayor será el apoyo entre ellos. Tal y como hemos analizado en el capítulo anterior, “el principal indicador de lazos de parentesco existentes entre las personas que conviven en los hogares es el número de órdenes generacionales a los que pertenecen sus miembros” (Iglesias de Ussel y Meil, 2001: 241) que puede analizarse en la composición de los hogares.

La mayoría, como hemos señalado en su momento, son los compuestos por padres e hijos, mientras que los hogares en los que conviven varias generaciones son menos numerosos en la actualidad, existiendo diferencias en cuanto a la situación geográfica por regiones. Otro de los indicadores que señalan los autores es mediante el conocimiento de la residencia, que puede ser en el mismo municipio —vecindad local—, residencia en la misma región —vecindad provincial o regional— o, finalmente, en otra región.

Queremos resaltar especialmente lo que Iglesias de Ussel y Meil sostienen con relación a lo anterior (es decir, los factores que interfieren en el desarrollo de la solidaridad familiar) y la influencia de la incorporación de la mujer al trabajo extradoméstico en el siglo XX. Según los autores hay tres circunstancias que dificultaron su acceso: circunstancias políticas favorables a que las mujeres permaneciesen en la esfera familiar, retraso de la economía española en relación a la europea, teniendo un menor peso en el tercer sector y en el industrial y, finalmente, por un tamaño pequeño del mercado de trabajo con altas tasas de paro.

De la primera circunstancia, Iglesias de Ussel y Meil afirman que el hecho de que la mujer estuviese más presente que el hombre en la vida doméstica fue el factor desencadenante para que realizase las “actividades básicas para el bienestar social” ya que, según ellos, a la población femenina le ha sido asignada esa responsabilidad. Igualmente afirman que dicha circunstancia cambia a partir de 1978, que según ellos es el inicio de una nueva etapa en la que “las políticas públicas sobre la mujer fijan como objetivo la equiparación de sexos”. Sin embargo, a día de hoy, las mujeres siguen siendo las que continúan desempeñando por mayoría las actividades de cuidado, si bien es cierto que las mujeres de las generaciones más jóvenes verán como “la dinámica laboral va a repercutir sobre la solidaridad” ya que “va a generar un significativo descenso en la disponibilidad estructural de la mujer a poder compatibilizar el papel de agente principal de la solidaridad familiar” así como el aumento de la esperanza de vida (Iglesias de Ussel y Meil, 2001: 243).

Por su parte, Alberdi (1999) considera que, gracias al desarrollo de los sistemas de bienestar, “la familia se descarga, en parte, de algunas de sus responsabilidades instrumentales” como pueden ser el aprendizaje —referido al institucional—, el cuidado de la salud de los miembros de la familia, protección frente al desempleo, atención a las personas mayores, así como la atención de enfermos o minusválidos. Afirma que dicho apoyo se realiza tanto con cargo a economías privadas como con cargo a presupuestos públicos, de modo que “los individuos ven atendidas una serie de necesidades de mantenimiento que históricamente habían satisfecho las familias”.

Para la autora, lejos de quebrarse el principio de solidaridad familiar, la existencia de las instituciones de apoyo ofrecen un nuevo marco y la ayuda familiar sigue actuando con carácter subsidiario. Afirma, pues, que las instituciones sociales amparan al individuo y que él “ha de recurrir a la familia en mucha menor medida”, poniendo como ejemplo más claro el cuidado y atención a las personas mayores. Como diferencia de épocas anteriores, Alberdi señala que “la familia sigue siendo la institución que, cuando sus capacidades físicas se deterioran o no tiene recursos económicos, deberá hacerse cargo de su cuidado, pero ello ocurre generalmente mucho más tarde que en el pasado”.

2.2. El cuidado de los hijos

Basándonos en la obra de Iglesias de Ussel y Meil (2007) existen dos fases en el cuidado de los hijos: una es la presencia de un hijo menor de tres años y la otra cuando los hijos

tienen —todos— más de dos años. Las necesidades de conciliación de cada una son diferentes, siendo la primera que citamos la que plantea más dificultades para los miembros de la familia. El autor señala que los permisos parentales son escasamente utilizados, por lo cual “los permisos de maternidad no parecen constituir una solución para la mayor parte de las madres que tienen que hacer frente a la conciliación de la vida familiar y la vida laboral en España, como tampoco lo es en la mayor parte de los demás países de la Unión Europea” (2007: 194-195). Los motivos que señala para explicar esta escasa adscripción a este recurso son, por un lado, una ausencia o reducida compensación de tipo económica y una “vulnerabilidad en la seguridad del empleo”.

Asimismo, plantea que la opción a decantarse por el trabajo a tiempo parcial, a pesar de servir para conciliar la vida familiar y laboral, está igualmente limitado en su uso y están, además, relacionados con la oferta de trabajo existente. Por todo lo anterior, señala que aunque no hay estudios específicos sobre las estrategias de conciliación de familias con hijos menores de tres años, los datos apuntan a que el recurso a la abuela materna —se trata de un recurso al apoyo informal— es el más empleado y, en los estratos mejor situados, se completa también con el uso de Escuelas Infantiles y servicio doméstico²⁵. Sostienen que cuando los hijos tienen más de tres años el principal recurso es de tipo educativo, pero esta escolarización no resuelve, según ellos, todos los problemas existentes relativos a la conciliación, con lo cual las familias adoptan estrategias variadas que dependen de la situación propia y particular de cada una.

²⁵ Sobre este aspecto contrastar en Iglesias de Ussel y Meil (2007) p. 199: “en contra de la creencia popular y de lo que algunos estudios en otros países han puesto de relieve, la ayuda de la familia en el cuidado de los hijos no está claramente asociada con la clase social, pues su importancia y frecuencia no varía en función del nivel de estudios o del estatus profesional de la madre, estando así igualmente presente en todas las clases sociales, lo que no significa que el servicio doméstico remunerado diario no esté más presente en las clases medias altas y asuman tareas de cuidado que en otras circunstancias serían asumidas por los abuelos. La ayuda de la red familiar, por el contrario, está claramente asociada con la distancia, de forma que cuanto más lejos se encuentren los miembros de la red, menor probabilidad hay de que ayuden en el cuidado de los hijos”.

Aunque se observa un consenso en relación a que es la familia la que debe cuidar de los hijos, las Escuelas Infantiles son un recurso muy empleado en España. Si bien es cierto que la política de permisos por paternidad es uno de los recursos disponibles para conciliar la vida familiar y laboral, ésta queda limitada a las edades en la que los hijos están recién nacidos o son adoptados. Para las etapas siguientes “la política de facilitación de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral también se ha orientado al suministro de servicios de guarda y educación de los niños, facilitando el tiempo para que los progenitores puedan hacer frente en este caso a sus obligaciones laborales” (2007; 188).

Por lo anterior, sostienen Iglesias de Ussel y Meil, la política que se da en España en la actualidad está enfocada hacia el ámbito educativo, no siendo la facilitación de Escuelas Infantiles —que afirma que la oferta de plazas de tipo público es muy baja— el objetivo específico sino el adelanto de la escolarización de los hijos.

Si antes hablábamos de las diferencias entre los países de la Unión Europea con relación a las políticas familiares, lo mismo sucede con las encaminadas al cuidado de los hijos. Con relación a estas políticas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral Iglesias de Ussel y Meil (2007) hacen la siguiente caracterización:

- Políticas encaminadas a facilitar la libertad de elección entre interrumpir de modo temporal la biografía laboral junto con la voluntad de hacer simultáneas las obligaciones laborales y familiares. Esto supondría, para ellos, el desarrollo de permisos parentales a la vez de los servicios de guarda, tratando de reducir de manera simultánea los costes para los implicados de las dos opciones anteriores. Los países que desarrollan este modelo serían Suecia, Finlandia y, con matices, Francia y Dinamarca.
- Políticas destinadas a promover el cuidado de los hijos dentro del hogar. Se compensarían de manera parcial los costes que conlleva esta elección. Este modelo se da en Alemania, país en el que no se proporcionan servicios para niños de cero a tres años financiados de manera pública y en el que la reducción de ingresos propia del permiso por paternidad se puede compensar de manera parcial mediante las prestaciones por cuidado de los hijos.

- Políticas que facilitan el cuidado de los niños en casa por medio de una política de permisos extensa, privatizándose los costes derivados de esta opción y proporcionando una escasa oferta de servicios de guarda de forma pública para niños de cero a tres años. Este es el caso de países como España, Portugal, Grecia y Holanda.
- Políticas liberales, caracterizadas por la ausencia de permisos parentales y de servicios financiados públicamente. En este modelo cada uno debe asumir los costes de dichas opciones. Es el caso de Irlanda y Gran Bretaña.

Además, los autores exponen también mejoras en relación a la protección de las familias con hijos, como consecuencia de “la necesidad de trasponer íntegramente las directivas comunitarias sobre la materia (92/85/CEE y 96/34/CEE)” (2007: 191 y siguientes). Las principales medidas adoptadas son el aumento de la posibilidad de obtención de dos días de permisos retribuidos para casos de nacimiento, enfermedad grave y fallecimiento de parientes de hasta segundo grado, así como casos de accidente y hospitalización; se introduce la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo para aquellas trabajadoras con embarazo de riesgo, adopción o acogimiento de niños menores de ocho años, con lo que se otorga un salario sustitutivo del 75% sin computar éste como permiso de maternidad anterior al parto; se amplía dos semanas el permiso de maternidad de cada hijo adicional en casos de parto múltiple, flexibilizándose el uso por parte del padre del tiempo de su permiso (para los casos de adopción/acogimiento se amplía el límite del permiso hasta 16 semanas en caso de que sea menor de seis años); finalmente, se refuerza la protección ante la rescisión del contrato de trabajo por parte del trabajador, con lo que se introduce como nuevos supuestos los siguientes: “en los que las ausencias no son computables como faltas que pueden dar lugar a despido por causas objetivas, la maternidad, el riesgo durante el embarazo y las enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia”.

Para Meil, aparte de lo anterior, la mejora más destacable es la de “ampliar la perspectiva sobre las funciones sociales que cumplen las familias para reconocer no sólo los problemas derivados de la tenencia y crianza de los hijos, sino también del papel fundamental, tanto desde el punto de vista individual como desde el punto de vista de la provisión de bienestar social, que determinadas familias cumplen cuando cuidan de familiares enfermos o ancianos” —como veremos en el siguiente apartado—.

2.3. El cuidado de las personas mayores y dependientes

España el papel de la familia como institución proveedora de bienestar ha jugado tradicionalmente un papel especialmente importante en el mantenimiento de las rentas de las personas mayores, aunque en la etapa reciente se ha dado un proceso inverso (Valero Lobo, 2005: 149). Es decir, las personas mayores son atendidas pero también atienden y ayudan, por lo que tienen un doble papel de agentes y de destinatarios de la solidaridad. En el caso de España se trata de un país que está a la cabeza en la frecuencia de relaciones familiares diarias de los mayores (Iglesias de Ussel y Meil, 2007: 239). Pero las políticas dirigidas a la conciliación de la vida familiar y laboral, el cuidado de las personas mayores y dependientes no está tan contemplado como sucede en el caso de los hijos. Por lo menos no de una manera tan directa. Sin embargo, a raíz de lo que comentábamos en el apartado anterior, se han extendido “parte de los permisos que han ido desarrollándose para el cuidado de los hijos, también al cuidado de familiares de hasta segundo grado que por razones de edad o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida” (Meil, Ayuso y Luque, 2007: 192).

Según Meil, Ayuso y Luque (2007), aunque las mejoras en las políticas signifiquen una mayor sensibilización acerca de los problemas de algunas familias —relativos, en este caso, cuando trabajan los dos fuera de casa y tienen a la vez responsabilidades familiares o familiares que cuidar— y también se les reconozca el papel de bien social, “se enmarcan dentro de la misma filosofía de privatización de los costes derivados de la realización de estas funciones sociales” (2007: 193). En este contexto se pregunta porque si la familia al cuidar de las personas mayores suponen un ahorro para el sistema de protección social no se reconoce y compensa más a las familias —sobre todo a las mujeres, que son las que se encargan principalmente del cuidado— que asumen esa responsabilidad.

Señala, además, que ese reconocimiento de rentabilidad social “debería ser, además, no sólo para las mujeres que trabajan, sino para todas aquellas que cumplen esta función de producción de bienestar social, esto es, para todas las que cuidan de familiares gravemente enfermos o muy mayores, puesto que en ambos casos se contribuye a generar riqueza y bienestar nacional.

A la hora de responder a la pregunta de quién debe hacerse cargo de las personas mayores los datos publicados por el CIS son representativos: en el estudio 2.942 (2012) ante la pregunta de quién debería proporcionar la ayuda diaria a las personas mayores (hacer la compra, limpiar la casa, hacer la colada...) la opinión está muy dividida entre quienes piensan que es la familia quien debe hacerse cargo del cuidado de las personas mayores y los que piensan que es el Estado. Aunque en el caso de que la familia sea quien debe proporcionar la ayuda en la vida diaria es el que aparece en primer lugar (46,4%) la diferencia porcentual es muy escasa frente a quien se plantea que quien debe apoyar son los centros públicos (46%).

También resulta muy significativa la siguiente cuestión planteada acerca de quién debe hacerse cargo de los costes del cuidado de las personas mayores. Según este estudio, la gran mayoría de los encuestados se decanta por señalar la respuesta de que es la financiación pública (67,6%) frente a tan solo un 24,6% quien opina que son las familias las que deben asumir el coste.

“Se podría decir que las ideas dominantes vinculan los ancianos a la familia como una responsabilidad fundamental y sólo minoritariamente aparecen las demandas de convertir esas tareas en responsabilidades colectiva. Se puede detectar un cambio cualitativo que tendrá sus consecuencias en los próximos años en la forma de una exigencia al Estado para que oferte servicios sociales acordes con las nuevas necesidades” (Alberdi, 1999: 331).

Por ello señala que “esto hace necesario establecer políticas que prevean y resuelvan este tipo de situaciones, originadas la mayor parte de las veces por el padecimiento de una enfermedad crónica” (Alberdi, 1999: 335). Sin embargo, a pesar del cambio en la percepción de los cuidados hacia las personas mayores también afirma que en España predominan a día de hoy y, de forma muy mayoritaria, “las actitudes que propician la responsabilidad personal con respecto de los padres y el cuidado de los ancianos en la familia. Sobre todo es muy acusado el rechazo mayoritario a que los ancianos sean atendidos en asilos o residencias”.

De modo que, según lo anterior, todavía “predomina la idea de que la familia debe ser la responsable del cuidado de los mayores” lo cual “lleva implícita a la vez una visión de la sociedad en la que la familia se constituye en el núcleo central de la organización y la

asunción, por otra parte, de una idea negativa de la vejez asociada a la de incapacidad y carga” (Alberdi, 1999: 336).

2.4. Futuro de la ayuda familiar

El futuro de la ayuda familiar parece presentarse como un problema en aumento. A las dificultades para conciliar la vida familiar y laboral se une la disminución de efectivos que vayan a estar en condiciones de cuidar de las personas más vulnerables y necesitadas del núcleo familiar. Asimismo, en el actual contexto de crisis económica al que nos hemos ido remitiendo a lo largo de los capítulos de esta tesis, hace que la perspectiva de cambio de esta situación no se presente muy halagüeña.

Las necesidades con relación al cuidado de las familias pueden englobarse en tres grandes grupos: los niños, las personas mayores y las personas dependientes. En todos los casos la atención requiere tiempo, esfuerzo y —sobre todo en alguno de los casos— una gran implicación de tipo económica. Parece pues que las necesidades de las familias se estructuran en torno a las siguientes cuestiones:

- Quién es preferible que se haga cargo de las responsabilidades de cuidados —que suele coincidir en la opinión de la sociedad en la familia—.
- A quién afecta el cuidado. Generalmente es un cuidado de tipo femenino.
- Cuál es el tiempo disponible para hacerse cargo de las atenciones necesarias a las personas necesitadas de cuidado.
- De qué presupuesto se dispone para atender debidamente a los miembros de la familia que lo necesiten.

La cuestión principal gira en torno a que la familia es insustituible a la hora de proporcionar los cuidados que ella misma plantea y se necesita. Sin embargo, en el caso de España, la situación es, como vamos viendo a lo largo de nuestra investigación, un aspecto complicado.

Con relación a este tema consideramos interesante exponer lo escrito por Meil (2011) con relación a los efectos del individualismo sobre la solidaridad familiar. A pesar de que el autor afirma que la solidaridad en España es alta (Meil, 2011; 19) la ayuda por parte de la familia podría sufrir ciertas complicaciones. Por ejemplo, el debilitamiento de la

solidaridad familiar por el desarrollo del Estado de Bienestar que, según Meil, Esping-Andersen califica como «desfamiliarización» pero incluso esa postura puede ser rebatida, ya que hay autores que postulan que la ayuda prestada por el Estado de Bienestar es un referente económico justamente para que las familias puedan desarrollar su función de atención y cuidado.

Según sostiene Meil la tendencia a pensar que los efectos de la individualización sobre la solidaridad familiar vendría dada por un menor control de los comportamientos familiares de una mayor conflictividad conyugal y de las aspiraciones profesionales de las mujeres. Según la tendencia descrita y defendida por algunos autores como Beck, “la orientación profesional de las mujeres acabaría con su papel preeminente en la red de sociabilidad familiar y en la articulación de los flujos de ayuda mutua al no estar definido su rol en cuanto responsable única del cuidado de los familiares, ni disponer de tiempo suficiente para ello, lo que redundaría en un debilitamiento de los lazos dentro de la red familiar”. Sin embargo, todo apunta a pensar que en vez de dejar de lado las ocupaciones de cuidado por parte de las mujeres, lo que se abandonaría son hasta cierto punto las derivadas del trabajo extradoméstico.

Según la teoría anteriormente descrita, sostiene Meil que “la mayor libertad de los individuos derivada del menor control social sobre los proyectos de vida redundaría en una menor capacidad de ayuda y de fiabilidad de las redes sociales y en una mayor dependencia de las instituciones” con lo que se estaría aislando estructuralmente a la familia nuclear y se perdería la función de protección social de las redes de parentesco a consecuencia de los efectos de la sociedad industrial. Sostiene Meil que quien supuestamente quedaría estructuralmente aislado de la red de parentesco no sería la familia nuclear sino el individuo.

En la línea argumental anteriormente descrita se sitúa Alberdi (1999), que al referirse al futuro de los cuidados de la vejez en las familias actuales sostiene que la ayuda informal a las personas mayores se planteará en los próximos años de manera problemática por el efecto de los cambios familiares —siendo éstos el aumento de personas que viven solas, la mayor frecuencia de hogares monoparentales y, sobre todo, la incorporación de las mujeres al trabajo extradoméstico—.

Sin embargo, volviendo de nuevo a las peculiaridades del caso español, la autora sostiene que “las relaciones familiares entre distintos hogares vinculados por lazos de parentesco son bastante intensas.” (Alberdi, 1999: 105) de lo cual se deriva que la ayuda mutua juega un papel bastante importante y que los negativos pronósticos del futuro no tenderán hacia un cambio tan radical como el que algunos imaginan.

Tampoco parece realista imaginarse una sociedad sin el apoyo de medidas sociales, que deberán adaptarse de manera urgente a la realidad social actual y, sobre todo, a los cambios demográficos que se están experimentando, así como a reavivar el debate en torno a las personas cuidadoras —teniendo en cuenta tanto a los hombres y mujeres y los medios con las que éstas pueden contar para hacer frente a una situación de cuidado. En este sentido, citando de nuevo a Alberdi, “las generaciones más recientes son más reducidas y eso permitirá que tengan más recursos a su disposición pero, a la vez, al ser menos numerosas ello supondrá, a cada uno de sus miembros, una mayor responsabilidad en el futuro respecto de la atención de sus mayores en las etapas en las que éstos se hagan dependientes” (Alberdi, 1999: 109). La cuestión económica es, pues, fundamental en el futuro del cuidado de las redes familiares y será determinante a la hora de que las mujeres, sobre todo, tomen la decisión de trabajar fuera de casa en función de los gastos que ello entrañe.

3.- Medidas de política familiar

3.1. Las políticas familiares y su impacto en la conciliación

Se asocia política familiar con aquellas actuaciones que realizan los poderes públicos en favor de la familia como institución e incluso se afirma que toda política pública beneficia de manera directa o indirecta a la familia, pero sin embargo cabe dar una específica a la protección de la familia (Meil, Ayuso y Luque, 2007). Con relación a la política familiar Herrera Ponce (2007) sostiene que hace referencia a “medidas directamente dirigidas a familias con hijos dependientes, tanto como parte de los beneficios de seguridad social como de otros sectores de política social” y señala que las políticas familiares en las últimas décadas “han privilegiado acciones principalmente en las áreas de beneficios maternales y facilidades para el cuidado de los hijos” (Herrera Ponce, 2007: 48). A ese respecto señala que algunos de los avances han sido:

- Aumento del período de permiso maternal e incentivo de otro tipo de medidas dirigidas a facilitar el cuidado de los hijos, para poder permitir la incorporación laboral de las madres²⁶.
- Introducción de una serie de beneficios relacionados con el trabajo —beneficios para los padres, nuevos períodos de permiso para el cuidado de los hijos, mayores oportunidades de trabajo a tiempo parcial y mayor flexibilidad en los calendarios laborales—. La autora señala también otra modalidad de política familiar que son las licencias parentales, “que permiten la ausencia del puesto de trabajo o la interrupción de las prestaciones laborales habituales, protegidas con beneficios sociales (prestaciones económicas y/u otros derechos de protección social) con el fin de atender al nacimiento y a la crianza de los hijos”, se tratan de políticas mixtas de tipo económico y familiar “que incorporan principalmente los permisos por maternidad, aunque recientemente también se ha incorporado algunas formas de excedencias parentales desarrolladas en diversos países europeos durante la década de los años 90”. (Herrera Ponce, 2007: 135)
- En contraste con los subsidios familiares que se estancaron entre 1975-90, los esquemas de permiso maternal ascendieron en la mayoría de los países (Herrera Ponce, 2007: 49).

Como es de esperar, existen grandes diferencias en función de los países, “debido en parte a las diferentes evaluaciones sobre la “necesidad” de intervenir en materia familiar acerca de cuán legítimo es que el Estado intervenga y, por lo tanto, quién debe hacerse responsable de dicha intervención.” (Herrera Ponce, 2007: 49-50). Con relación a las

²⁶ Herrera Ponce (2007: 137) señala que “la forma más conocida de licencias parentales es la que se otorga a la madre, conocida como permiso maternal, en la forma de permiso de ausencia del trabajo en un período anterior y posterior al nacimiento del hijo. A lo largo del tiempo se ha extendido considerablemente este período, así como el porcentaje del sueldo que se mantiene a las madres en su ausencia del trabajo. También se ha introducido otra serie de beneficios para los padres, nuevos períodos de permiso para el cuidado de los hijos, mayores oportunidades de trabajo a tiempo parcial y mayor flexibilidad en los horarios de trabajo”.

medidas para promover la conciliación de la vida familiar y laboral, sostienen Meil, Ayuso y Luque (2007: 183) que si comparamos el caso español con el resto de la Unión Europea, España está “en un lugar intermedio entre la limitada protección reconocida en el Reino Unido y el amplio y diferenciado sistema de promoción de la conciliación de los países escandinavos”. Herrera Ponce (2007: 139-141) sintetiza la clasificación de países que hace Gauthier (1988) según las distintas modalidades de políticas familiares²⁷:

- Modelo pro-familiar y pro-natalista: en él los índices bajos de natalidad son la principal preocupación y consideran necesario que intervenga el estado, con lo cual asume que el gobierno tiene la responsabilidad de apoyar a las familias, sobre todo en lo que se refiere al cuidado de los hijos. Con relación a la conciliación de la vida familiar y laboral, se crean condiciones para que su trabajo no sea un obstáculo para el cuidado de los hijos. Otra característica es que se les proporciona a todas las familias el derecho a elegir libremente su tamaño. En Europa este sería el caso de Francia.
- Modelo pro-tradicional: la preservación de la familia es la principal preocupación. El respaldo de los gobiernos es de tipo parcial y se anima al modelo citado en el primer capítulo de *male-breadwinner*, según el cual, recordemos, el hombre es el sostenedor de la familia. Para alcanzar la conciliación de la vida familiar y laboral se contemplan beneficios para las madres trabajadoras de parte del gobierno. Sin embargo, con relación a esto, mantienen ciertos obstáculos relativos al empleo de la mujer. En muchos casos, las mujeres tienen pocas oportunidades para combinar el empleo y la responsabilidad de la familia de manera sencilla. Se da prioridad al permiso extendido para el cuidado de los hijos, lo que se traduce en que las madres puedan quedarse en casa cuidando a la prole al mismo tiempo que conservan su seguridad laboral. Este sería el caso aplicable a Alemania.
- Modelo pro-igualitario: en éste la promoción de mayor igualdad entre hombres y mujeres es el principal objetivo. La total responsabilidad en el apoyo a las familias es asumida por el gobierno, sobre todo a los padres que trabajan fuera de casa. Con

²⁷ Según la autora, “cabe señalar que esta tipología no es completa; en la mayoría de los países existe una combinación de modelos”.

respecto a la conciliación este modelo asume el compromiso de creación de condiciones y oportunidades favorables a que las mujeres combinen el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares de manera más fácil y, a su vez, implican a los padres (varones) a ser más protagonistas en el cuidado de los hijos, de modo que la legislación va en la dirección de medidas de igualdad (con relación al permiso parental y otros beneficios adicionales). Los países europeos que ejemplifican este modelo son Dinamarca y Suecia.

-Pro-familiar pero no-intervencionista: sólo las familias en “necesidad” reciben el apoyo de los gobiernos. Con relación a la conciliación y al trabajo de la mujer, su participación de la mujer en el mundo laboral “no es desalentada, pero apenas se proveen limitados beneficios estatales”. Es decir, los gobiernos que desarrollan este modelo “no son opuestos a la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo pero no ven como de su responsabilidad la provisión de apoyo para las madres trabajadoras”. Es el caso, por ejemplo, de Inglaterra.

Con relación a cómo debería organizarse las políticas familiares relacionadas con los cambios en la familia, Donati (2003) expone la correlación entre cambios familiares y políticas sociales. Así habla de dos ideologías en relación con la confrontación de los dos temas.

La primera a la que se refiere es la ideología neomercantil, que denomina como «liberal». Según ésta la familia se considera como “una sociedad natural social y espontánea y como sujeto económico de mercado que debe ser ayudada por el Estado sólo cuando no consigue afrontar sus dificultades y, en consecuencia, se deben compensar sus fracasos y sus carencias” (Donati, 2003: 378). En los casos que se sigue principalmente esta ideología el Estado debería regular lo menos posible la vida familiar y se limitaría a la beneficencia pública para los casos más necesitados. En los casos más moderados, dice Donati, se contempla una regulación de tipo universal, con una red pública mínima de apoyo y que se gestiona de manera selectiva.

La segunda que describe es la *neowelfarista*, que Donati denomina como *lab*, que proviene de «laborista». En ella la familia es considerada como “una realidad necesitada de asistencia sistemática por vía de la presencia en ella de miembros estructuralmente débiles, desde el punto de vista social, como los niños, las mujeres y los ancianos” (Donati, 2007: 738). Según esta ideología la política familiar se traduce en “política de

emancipación de la infancia, de la mujer, de los ancianos y, en general, de lucha contra la pobreza”. Dice Donati que, en esta línea se encuentra gran parte de los documentos y de las intervenciones de la Unión Europea. Con relación a la concepción de la familia de este modelo, éste supone que es la simple agregación de individuos que viven juntos, con lo que se habla de unidades de convivencia sin tener en cuenta las relaciones que se dan entre ellos.

Según Donati, la “observación sociológica” revela que las dos ideologías anteriormente citadas tienen errores, en primer lugar por manifestar una visión reductiva — economicista, como la denomina el autor— de la familia, por ello falta el diseño de “una verdadera política de apoyo y promoción de la familia como tal”, de modo que la primera de las expuestas “reduce el apoyo a la familia a la mera asistencia pública a los pobres” y, la segunda, “realiza progresos importantes en materia de seguridad social en relación con las personas más débiles, pero, al hacer esto, toma un concepto vago e instrumental de familia —prácticamente inexistente— que sólo es utilizado a fin de calcular la utilidad de los individuos en la redistribución de los recursos” (2003: 379) y concluye en que “una política para la familia es tal si, y solo si, trata a las familias como sujetos sociales en sentido pleno y no como destinatarios pasivos de intervenciones decisivas desarrolladas por el mercado económico o por el Estado” (2003: 380-381).

Con relación al origen de las políticas públicas relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral éstas han tenido una aparición relativamente reciente en los países desarrollados. Dicen Meil, Ayuso y Luque (2007) que si bien la protección social relacionada con la maternidad es simultánea a la industrialización, al darse en esta época las primeras leyes que regularon relativamente las condiciones laborales y el parto, la aparición de las necesidades de conciliar como problema social está derivado a partir de los años setenta, fecha a partir de la cual se promueve una política de promoción de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Continúan diciendo que en España, el desarrollo de medidas que van más lejos del permiso de maternidad se da a partir de 1980, año en el que se aprueba el Estatuto de Trabajadores y la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Este hecho reconoció la ampliación del permiso de maternidad de 12 a 14 semanas y el derecho a reducir la jornada laboral por el cuidado de menores y personas dependientes sin actividad retribuida —entre un tercio y la mitad—. Igualmente se reconoció el derecho

a una hora de lactancia. La siguiente ley para mejorar los recursos con respecto a la conciliación de la vida familiar y laboral se da con la Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo, que permitió ampliar la cobertura existente anteriormente. Igualmente, la Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad “supone un paso más en la reducción de los costes para las trabajadoras que optan por tener hijos”. Se reforma también la Ley de la Seguridad Social, a fin de “confirmar la maternidad como una contingencia específica y no como una manifestación de la incapacidad transitoria” (Meil, Ayuso y Luque, 2007; 181).

El autor afirma con relación a la evolución de las políticas públicas relacionadas con la conciliación que se han caracterizado, en lo referente a la regulación de las relaciones laborales, por desarrollar una política destinada a dar facilidad a los permisos laborales para cuidar de los hijos y “en consecuencia, no únicamente a quienes pueden beneficiarse de acuerdos logrados en el marco de convenios colectivos, dependiendo así del poder de negociación de las distintas partes sociales” (Meil, Ayuso y Luque, 2007: 182). Y, al mismo tiempo que se aumentaba la cobertura para el cuidado de los hijos, se extendía para hijos adoptivos pero no se contemplaba la ampliación para el cuidado de personas mayores y discapacitados. “Estas circunstancias han llevado a que este permiso no se haya convertido en un mecanismo muy popular a la hora de enfrentarse al problema de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral, probablemente por la elevada pérdida de ingresos que comporta cuando al mismo tiempo aumentan considerablemente los gastos, pero también quizá por el temor a perder el empleo, a pesar de las garantías establecidas” (Meil, Ayuso y Luque, 2007: 183).

Como ocurre en otros casos, las características de las políticas públicas se dividen en Europa en dos grandes bloques: norte y sur. Según Iglesias de Ussel y Yuste (1978) en los países escandinavos se da “una política familiar activa y diversificada, centrada en la prestación de servicios sociales a la familia; mientras que en los países del sur, a pesar del reconocimiento explícito a esta institución en sus Constituciones, el nivel de protección desarrollado por el Estado es bastante débil”.

Cabe volver a recordar que la escasez de políticas de apoyo a la familia trae consecuencias que hacen que a su vez los países del norte y sur de Europa se

diferencien en cuanto a pautas de comportamiento. De este modo, Billari y Dalla (2010) sostienen que “aparte de la acumulación de capital humano y la existencia de valores y/o factores culturales decisivos, las escasas políticas familiares difícilmente reducen el coste de oportunidad de tener hijos en España; esta combinación de factores ayuda a entender la bajísima fecundidad en nuestro país” (Billari, Dalla, 2010: 138)²⁸.

Afirma Iglesias de Ussel (2006) Que “las medidas legales no son suficientes para que los padres puedan garantizar una atención adecuada a los niños, sobre todo, en los primeros años de su vida” y que, como alternativa, las empresas están creando y aplicando una serie de medidas caracterizadas como «buenas prácticas en recursos humanos» “para dar una respuesta algo más humana a este problema” (Iglesias de Ussel, 2006: 128)

Para una correcta aplicación de las políticas, además de delimitar el sujeto o institución al que va dirigida, también han de hacerse cargo de las características o peculiaridades de cada caso concreto. Murillo (2006) plantea ante la nueva organización del trabajo que “es necesario interrogarse sobre la naturaleza del dispositivo que asegura la inmutabilidad de lo doméstico, como un espacio de trabajo asignado a un sexo y no a otro” y que “el capital tiempo debe ser rigurosamente medido, primero por las propias mujeres que lo donan y después, por un mercado de trabajo que se beneficia del mismo — indirectamente— a través de unos trabajadores liberados de obligaciones; incluso de aquellas tareas que afectan a su propio mantenimiento y arreglo personal” (Murillo, 2006: 16). Del mismo modo, las políticas sociales encaminadas a la mejora y facilitación de la conciliación han de tomar en cuenta las necesidades y el contexto de los espacios, público y privado.

3.2. Aplicación de las políticas familiares

El recurso a instituciones externas a la familia resulta una colaboración indispensable en la actualidad. Como ya hemos señalado, existen determinadas actuaciones fundamentales a la hora de dar respuesta a las necesidades de las familias. Generalmente, la ayuda solicitada con cargo a instituciones públicas y privadas es de tipo

²⁸ Se refieren a Italia, pero el caso puede ser igualmente comparado al de España.

económico —por ejemplo, subsidios de desempleo o jubilación—, asistencial —centros de cuidados de personas mayores y personas dependientes—, educativo —instituciones escolares y educativas— o sanitario. Como ya enunciamos, se trata de una ayuda con carácter subsidiario que, sin sustituir a la familia, debe integrar los apoyos necesarios que dicha institución requiera.

Con relación a la situación actual de las políticas públicas y su configuración, Donati (2003) sostiene que éstas deberían cambiar haciendo que “la familia se re observe y se reactive desde las mismas familias”. Es decir, propone que se redefina la relación entre ambos “en términos de reciprocidad, de simetría y de participación paritaria, de máxima colaboración entre esfera privada y esfera pública, sin que la una tenga un predominio sobre la otra” (2003: 404) para lo cual propone una serie de estrategias, medidas e intervenciones.

En primer lugar, sostiene que las políticas sociales deben adoptar lo que él denomina «política societaria», que sería una “triangulación entre Estado, economía y tercer sector como polos simétricos y funcionalmente específicos de la organización social” (2003: 404), con lo que conllevaría que se prestase atención al conjunto de los tres con especial énfasis en el “tercer sector con base familiar” y que fuese promovido por “medidas sistémicas y sociales, siendo necesaria una legislación social específicamente creada para éste”.

En segundo lugar Donati propone que dichas políticas tendrían que distinguir entre “intervenciones sistémicas” —que según él serían las que tendrían que ver con mecanismos de tipo impersonal como el sistema fiscal y seguridad social— e “intervenciones sociales” —que tendrían que ver con la producción de servicios a las personas y solidarios enfocados hacia las comunidades locales, “adoptando una filosofía de asistencia de *community care*—. Las medidas concretas hacia esta idea serían: los mecanismos deberían considerar a la familia como tal, “gravando el ingreso familiar según el número de componentes y de sus particulares exigencias por condición personal y fase del ciclo de vida” y “las intervenciones sociales deben adoptar modalidades que refuercen las formas asociativas primarias y secundarias, así como estrategias de redes e intervenciones de redes, con metodologías adecuadas” (2003: 405).

En tercer lugar, Donati propone que las políticas sociales deben ser dirigidas hacia la “normalidad de las familias y no perseguir sólo y prioritariamente intervenciones *ad hoc* para las formas que presentan aspectos de patología y de marginalidad”. Las medidas concretas propuestas por el autor tratan de promover y sostener a las personas dentro de sus familias en un marco de provisiones fiscales de integraciones de ingresos y de oferta de servicios dirigido al sistema familiar en sí y a todas las familias, estableciendo *a posteriori* “medidas particulares para las formas más débiles y marginales” (2003: 405).

Por último, propone que las políticas familiares han de estar orientadas hacia el ciclo de vida familiar para dar relevancia al ciclo vital de los miembros de la familia, a ello lo denomina «política intergeneracional». Las medidas concretas que propone son dar ayudas particulares a las jóvenes parejas cuando forman su familia, a las familias con hijos adolescentes, a las familias que tienen personas mayores a su cuidado, a las familias ancianas. Propone además que estas ayudas han de estar ligadas entre sí, debiendo “tener en cuenta los efectos solidarios o no que pueden tener entre una generación y otra” (2003: 406).

Como conclusión de las anteriores propuestas sostiene que en el contexto actual de la globalización y, en relación con el mismo, las sociedades que denomina como «tardo-modernas», “deben captar que la calidad de vida social consiste en la calidad de las relaciones primarias (familiares) y secundarias (asociativas) en las comunidades locales, territoriales y personales, desde las más pequeñas a las más grandes” y que según Donati su calidad se mediría “por la capacidad de generar sentido en la vida cotidiana”.

Por su parte, Meil, Ayuso y Luque (2007: 13) sostienen, con relación a los instrumentos de la política familiar que son tan diversos como los de cualquier otra área de acción pública, de modo que existen dificultades a la hora de dar una definición única de lo que son. Por ello, para este autor, “un aspecto decisivo para entender la política familiar es considerarla como proceso”. Este enfoque implica un nivel de toma de decisiones, quiénes son los actores de la política familiar y las distintas modalidades de dichas tomas de decisiones.

En el caso de España, sostienen Meil, Ayuso y Luque (2007: 15), que las decisiones provienen del poder central, autonomías y municipios. Atendiendo a los actores de la política familiar —que denominan como agentes en la toma de decisiones— dicen que

además del poder legislativo y ejecutivo han de ser tomados en cuenta otros protagonistas.

Con relación a las modalidades de toma de decisiones Meil, Ayuso y Luque (2007: 15) dicen que “la tendencia es a que no sean ni rígidamente jerárquicas, ni promovidas desde la base, sino que el proceso de toma de decisiones requiere la negociación entre todos los actores, incluyendo las propias familias beneficiarias”.

Además de lo anterior, Meil, Ayuso y Luque señalan otra clasificación esquemática de intervención en la dinámica familiar:

- Intervención legal.
- Intervención de naturaleza económica: destinada a incrementar los recursos económicos de las familias en función de las cargas familiares que tengan.
- Intervención a través de servicios sociales. Según los autores, esto incrementaría los recursos o capacidades de las familias para el desempeño de las funciones familiares.

Meil Ayuso y Luque (2007: 15-17) proponen además las siguientes características que sirven para conceptualizar y entender qué son las políticas familiares:

- No exigen una orientación natalista ni contenidos demográficos.
- No puede reducirse a unos objetivos asistencialistas, como ha sido el caso de España. Esto significa que tiene objetivos más allá de disminuir las situaciones de pobreza y necesidad.
- Puede abarcar todos los tipos de familia existentes en un país.
- Las organizaciones familiares actuarán como interlocutores o grupos de presión legítimos, la política familiar no requiere que sean éstas las que actúen como agentes activos de las políticas.
- “No resulta válido atribuir un sesgo conservador a la realidad política familiar como tal”, sino que Meil, Ayuso y Luque sostienen que son los responsables políticos los encargados de formalizarla.
- No es incompatible con la liberación de la mujer.
- No se reduce solamente a un contenido económico.

Un ejemplo ilustrativo obtenido en barómetro de marzo del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) (estudio 2.831), en el cual se pregunta a los encuestados quien es el responsable de la conciliación de la vida familiar. Para ello se ofrecen a los entrevistados dos frases para señalar la que más se comparte:

- La conciliación de la vida laboral y familiar es un tema que deben resolver los trabajadores con sus empresas, y de poco sirve que intervengan los poderes públicos.
- Los gobiernos deben adoptar medidas para que las empresas faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar

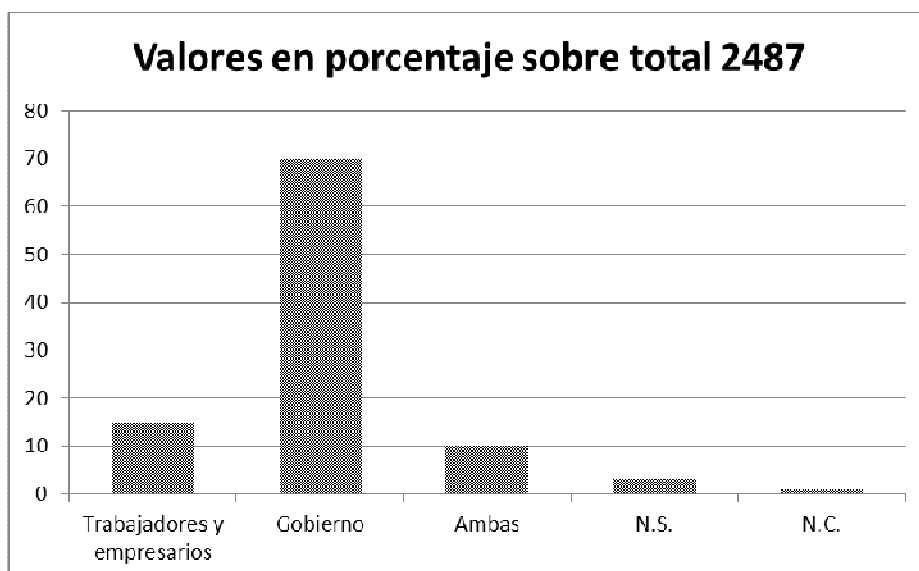


Figura 4. 4. Responsable de la conciliación laboral y familiar

Fuente: Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), estudio 2.831, marzo 2010.

Los datos son claros: del total de entrevistados una mayoría (69,8%) se decantan por la opción referida a la responsabilidad del gobierno, mientras que un 17,2% se adhiere a la opción de que son las empresas y los trabajadores los que deben hacerse cargo. Si bien es cierto que esta pregunta se reduce casi tan sólo a estas dos variables, se observa una tendencia a responsabilizar a los poderes públicos de las medidas encaminadas a conciliar la vida familiar y laboral.

Con relación a la cantidad dedicada al gasto social, España sigue en clara desventaja con el resto de países de la Unión Europea:

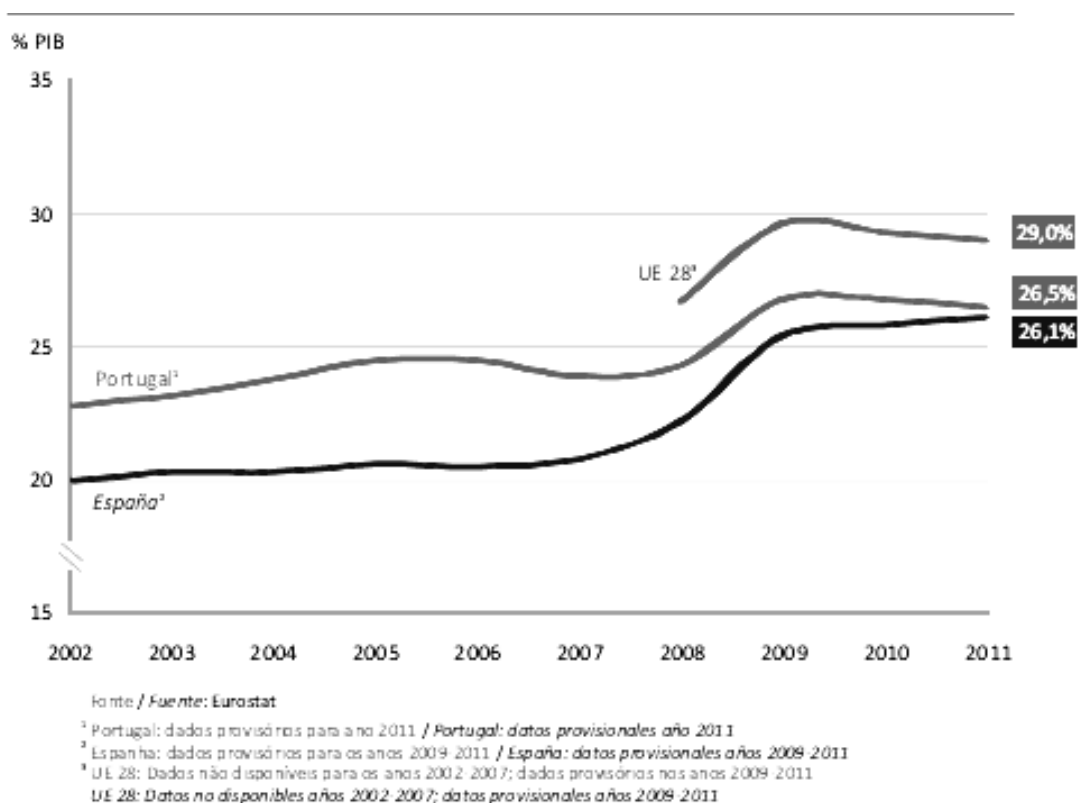


Figura 4. 5. Gastos globales en protección social 2002-2011

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), *La península Ibérica en cifras (apartado salud y protección social)*, 2014.

Tal y como se desprende de la gráfica, después de una época estacionaria de 2002 a 2008 se incrementa a partir de ese año. Sin embargo, en el caso de España está por debajo de la media del resto de países europeos, situándose en el puesto decimocuarto (el primero es Dinamarca, con un gasto total del PIB en protección social del 34,2%, seguido de Francia, con un 33,6%).

3.3 Condiciones de las políticas familiares

En el caso de las políticas encaminadas a solucionar los problemas que acarrea la conciliación de la vida familiar y laboral cabe tener en cuenta, al igual que con lo que sucede con ayudas públicas, que los beneficiarios de dichas políticas no son individuos

aislados, sino familias, siendo el sujeto activo la familia y el poder político subsidiario y reconociendo el bien que supone para todos que la sociedad se construya desde dentro (Hertfelder, Martínez-Aedo y Velarde, 2011: 140). Asimismo, se plantea como necesario el hecho que ya señalamos en anteriores apartados que deben tratarse de unas políticas de carácter universal, que sean capaces de amparar a la familia en cualquier momento y siempre ante casos de extrema necesidad y situaciones difíciles (tanto económicas como de otra índole).

Para Hertfelder, Martínez-Aedo y Velarde (2011) los principios rectores de la política integral de familia, que podrían aplicarse perfectamente para el caso de medidas encaminadas a favorecer la correcta conciliación de la vida familiar y laboral son:

3.3.1. Subsidiariedad

Según este principio la sociedad y, sobre todo, el Estado “deben reconocer que la familia es una sociedad que goza de un derecho propio y primordial y, por tanto, en sus relaciones con la familia es imprescindible aplicar el principio de subsidiariedad” y también que “aplicar la subsidiariedad en el ámbito de la familia significa no dejar en manos de otros lo que es de la propia responsabilidad”. Según lo anterior, el Estado no podría ni debería restar a la familia aquellas funciones que son suyas sino que debe dar facilidades y estimular la iniciativa de la responsabilidad de las familias. Al mismo tiempo, este principio implica que debe intervenir donde la familia no es autosuficiente.

Con relación a este principio, Pérez Adán (2005: 77) sostiene que “la familia se construye continuamente a través de su afirmación social” y “por eso la principal misión de lo público y del gobierno es velar por el sujeto familiar para que siga cumpliendo las funciones de acuerdo a las circunstancias cambiantes” con lo que se le da al gobierno el papel de ayuda, pero teniendo en cuenta las responsabilidades propias e insustituibles que tiene la institución familiar.

3.3.2. Principio de universalidad

Según éste, todas las familias han de incluirse en una verdadera política familiar. Es decir, cada familia puede necesitar una política familiar a la que acogerse, independientemente de su situación económica, estado y otros factores.

3.3.3. Principio de corresponsabilidad

Que afirma que la familia es una responsabilidad colectiva al tratarse de un bien común y presta servicios imprescindibles para la sociedad y por ello, por su valor social, “toda la sociedad en su conjunto debe ser corresponsable de la atención a la institución familiar y sus miembros” (Herfelder, 2011: 144-146).

Concretamente, con relación a las medidas de derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, Herfelder señala que para que se produzca una conciliación real e integral, debe partirse fundamentalmente del respeto a la libertad de elección de los padres, dándose un marco en el que poder elegir la opción más adecuada para cada familia.

Sólo a modo de enumeración, ya que en las conclusiones haremos una propuesta de soluciones, el autor señala una serie de medidas para compatibilizar el cuidado de los hijos con el desarrollo profesional: compensación por libre elección de actividad —destinado a los padres que deseen posponer temporalmente su actividad profesional para cuidar a sus hijos hasta que cumplan los tres años—, aumento del permiso remunerado de maternidad hasta las 20 semanas —destinado a aquellas madres que tengan, adopten o acojan un hijo—, incremento de la ampliación de los permisos de maternidad/paternidad en caso de discapacidad de los hijos, nacimientos múltiples —a partir del segundo— y adopción hasta las tres semanas para las madres y una semana para los padres. Sumadas a las anteriores medidas también señala como necesarias las siguientes: ayuda universal para pedir excedencia o reducción de jornada para el cuidado de hijos con independencia del cónyuge que lo solicite, derecho a disponer de 24 horas laborales al año (tres días) para asuntos familiares sin justificación (horas de libre disposición) para todos los padres con hijos menores, ampliación de la red de Escuelas Infantiles y, por último, establecimiento del derecho de ayuda a domicilio en caso de parto o adopción múltiple.

A la anterior enumeración nos gustaría añadir además la necesidad de contemplar ayudas para aquellas madres que no perciban salario al no dedicarse al trabajo extradoméstico pero que, sin embargo, o bien están dedicando su tiempo y esfuerzo a prepararse para un trabajo —oposición, estudios, formación— o bien a aquellas madres que, estando en búsqueda activa de empleo, tengan dificultades para desarrollarlo debido a sus responsabilidades con la familia.

Respecto de la conciliación en las empresas Hertfelder, Martínez-Aedo y Velarde señalan cuatro propuestas: promoción del teletrabajo —dando prioridad a los cónyuges con hijos—, promoción de horarios racionales en las empresas estableciendo una importante modificación de los horarios en el caso español para poder permitir una verdadera conciliación de la vida familiar y laboral, teniendo una mayor calidad de vida y mayor productividad y competitividad. Igualmente defiende la promoción del contrato compartido, para promover la flexibilidad y el establecimiento de subvenciones a las empresas con alto porcentaje de trabajadores con hijos.

En otros aspectos, señala como importantes el desarrollo y mejora de todos los aspectos pendientes de la ley de familias numerosas (ley 40/2003, de 18 de noviembre de protección a las familias numerosas). También cree necesaria la elaboración de una guía de información y sensibilización de buenas prácticas para conciliar la vida profesional y familiar, de acuerdo con el Informe del Parlamento Europeo sobre la conciliación de la vida profesional, familiar y privada, el aumento de la pensión de jubilación en función del número de hijos y la ayuda de carácter universal a las familias que atiendan a familiares mayores en su hogar.

3.4. Planes de apoyo a la conciliación en España

Con relación a las ayudas y políticas existentes para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral cabe tener en cuenta que ha de analizarse desde el punto de vista de varios actores sociales e instituciones. Dentro de estas políticas y planes cuentan tanto hombres como mujeres, inscritos en la vida familiar, así como empresas, organismos y otras instituciones de carácter público.

A este respecto Iglesias de Ussel sostiene que la incorporación de las mujeres al mercado laboral ha de entenderse desde una perspectiva múltiple, que tenga en cuenta la percepción de las propias empresas. Ha de observarse si es real la igualdad entre mujeres y hombres cuando quieren acceder al mercado laboral y desarrollarse en relación con su promoción teniendo en cuenta la conciliación del trabajo con las obligaciones familiares. En sus propias palabras ha de tenerse en cuenta “en qué grado de participación, al mismo tiempo, en el rol de madre/padre y el rol profesional causa problemas a la persona; qué estrategias utilizan las mujeres y los varones para conciliar

su vida familiar y el trabajo; y, finalmente, en caso de presencia de hijos, cuál es su protagonismo en la realización de tareas domésticas” (Iglesias de Ussel, 2006: 129).

Cabe señalar además, según sus palabras que, “las posibilidades reales de la incorporación de la mujer al mundo del trabajo en igualdad de condiciones con el hombre y sin abandonar el desempeño igualitario de sus roles familiares, están supeditadas, por un lado, a las políticas sociales de igualdad social, por otro lado, a las políticas reales que adoptan las empresas y que pueden ser discriminatorias con respecto a las mujeres, sobre todo madres, y finalmente a la conciencia de igualdad que domine en la cultura de la pareja y en las relaciones con sus hijos” (Iglesias de Ussel, 2006: 130).

Con relación a las políticas de conciliación en España Hertfelder, Martínez-Aedo y Velarde (2011) sostienen que justamente el problema de la conciliación se agrava por las todavía deficientes medidas encaminadas a la potenciación de la conciliación de la vida laboral y familiar, tanto las que surgen de las propias empresas como las que provienen de los distintos organismos públicos.

El autor también indica, tal y como hemos señalado a lo largo de esas páginas, que la inexistencia de equilibrio entre ambas esferas puede causar problemas tales como incomunicación y desencuentro en el ámbito familiar que puede desembocar en crisis, conflictividades o rupturas familiares. En otro sentido, también puede provocar insatisfacción laboral y un insuficiente desarrollo personal y profesional. Hertfelder, Martínez-Aedo y Velarde sostienen que las medidas encaminadas a resolver el problema deben partir de la libertad de elección y no desde medidas que convengan más a otros colectivos ajenos a la familia. Afirman que las necesidades de cada familia son distintas, más en el caso de las familias con hijos, y que por ello deben poder seleccionarse las medidas más adecuadas a cada caso particular. Por ello, “es fundamental la adopción de un marco legal, social, laboral y fiscal que facilite no sólo dicha conciliación, sino que también permita la libre elección del tipo de conciliación”.

Con relación a la conciliación, las políticas dirigidas hacia ellas deben entenderse dentro de políticas familiares ya que implican a todos los miembros de la unidad familiar. Es decir, todos ellos serían beneficiarios de la aplicación de medidas encaminadas a la consecución del equilibrio entre vida familiar y laboral. No sólo son unas medidas, por ejemplo, hacia la mujer. Hay que tener en cuenta la totalidad del conjunto.

Dentro de cada comunidad autónoma existen planes concretos para apoyar la conciliación. A nivel nacional, los planes actuales de apoyo a la conciliación son los siguientes:

1.- Plan estratégico de igualdad de oportunidades 2014-2016, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad²⁹

En él se contempla principalmente el marco jurídico y conceptual, la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial, conciliación de la vida personal, laboral y familiar y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares. Asimismo incluye el tratamiento de la violencia de género, la participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social, educación, desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales e instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno. Así como los instrumentos para la gobernanza de dicho plan.

2.- Estrategia nacional para la erradicación de la violencia contra la mujer 2013-2016. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad³⁰

3.- Maternidad, Paternidad, Riesgo durante el embarazo y Riesgo durante la lactancia natural. Prestaciones³¹

4.- Guía para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el próximo período de programación del Fondo Social Europeo (2007-2013). Gobierno, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales³².

²⁹ [http://www.lamoncloa.gob.es/espana/eh14/social/Documents/PEIO2014-2016%20\(PLAN%20IGUALDAD%20OPORTUNIDADES\).pdf](http://www.lamoncloa.gob.es/espana/eh14/social/Documents/PEIO2014-2016%20(PLAN%20IGUALDAD%20OPORTUNIDADES).pdf) Último acceso: 5 de julio de 2015.

³⁰ <http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/EstrategiaNacional/home.htm> Último acceso 26 de junio de 2015

³¹ http://www.seg-social.es/Internet_1/LaSeguridadSocial/Publicaciones/Publicacionesporcon28156/Informacionsobrepem47075/MaternidadyRiesgodu47079/index.htm Último acceso 26 de junio de 2015

³² http://www.empleo.gob.es/uafse_2000-2006/es/2007-2013/Igualdad2007-2013.pdf Último acceso 26 de junio de 2015.

En él se incluyen una serie de recomendaciones para incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para el período citado.

5.- Plan integral para la conciliación de la vida personal y laboral en la Administración. Gobierno, Ministerio de Administraciones Públicas³³.

En él se tratan los temas de los horarios, paternidad y maternidad, cuidado de hijos y personas dependientes, partos prematuros, fecundación asistida, adopción, discapacidad, formación continua, protección contra la violencia de género, horarios y teletrabajo.

6.- Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género. Ejes y medidas. Gobierno. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales³⁴.

7.- Plan de atención y prevención de la violencia de género en la población extranjera inmigrante (2009-2012). Ministerio de Igualdad³⁵.

8.- II Plan integral de acción de Mujeres con Discapacidad (2013-2016)³⁶.

3.5. Consecuencias de la aplicación de las políticas familiares

Los permisos destinados a otorgar a las madres tiempo para cuidar a sus hijos, no se han adaptado según Meil, Ayuso y Luque (2007) a las necesidades específicas de las familias. Cabe señalar que, como complemento a las políticas familiares destinadas a la conciliación, la facilitación de la compensación entre la vida familiar y familiar “requiere, por tanto, un reparto de las responsabilidades familiares equilibrado entre ambos

³³ http://www.seap.minhap.gob.es/es/areas/funcion_publica/iniciativas/concilia.html Último acceso 26 de junio de 2015.

³⁴ http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/Documentacion/medidasPlanes/DOC/Plan_nacion_al_sensibilizacion_prevencion_violencia_genero.pdf Último acceso 26 de junio de 2015.

³⁵ [http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/Documentacion/medidasPlanes/DOC/Plan_atencion_prevencion_violencia_genero_poblacion_extranjera_inmigrante\(2009_2012\).pdf](http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/Documentacion/medidasPlanes/DOC/Plan_atencion_prevencion_violencia_genero_poblacion_extranjera_inmigrante(2009_2012).pdf) Último acceso 26 de junio de 2015.

³⁶ <http://www.cermi.es/es-ES/MujeresDiscapacidad/Paginas/PlanesAccion.aspx> Último acceso 26 de junio de 2015.

cónyuges y para que ello suceda, y se transforme al mismo tiempo también la percepción social del problema y la cultura de las empresas, es preciso profundizar en el cambio de los roles de género”. Dentro de esta idea Meil, Ayuso y Luque también destacan que las empresas tienen la obligación para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, de manera que “los empleadores están llamados a contar también con el desafío de la conciliación en el diseño de sus políticas y planes de acción a fin de facilitar recursos a sus trabajadores para que puedan hacer frente a sus obligaciones laborales y familiares” (2007: 12).

Con relación a las implicaciones que tienen las políticas familiares con los aspectos demográficos, Herrera Ponce (2007: 132) relaciona estos dos temas de manera directa y llega a afirmar que las primeras son “un factor clave en las explicaciones de la segunda transición demográfica, como un aspecto que suaviza el impacto del aumento de la participación laboral femenina sobre la fecundidad, especialmente en los países desarrollados.

Con relación a los cambios sociales, Donati habla de una serie de consecuencias que trajeron las siguientes tendencias en las características de las políticas sociales³⁷:

- Tendencia hacia la elaboración pública de las funciones de la familia, produciendo servicios públicos para las necesidades familiares.
- Difusión de una privatización profunda de los valores familiares, haciendo irrelevante el tipo de unidad convivencial.
- Protagonismo de las políticas indirectas para necesidades específicas sociales, del hogar, del mundo extradoméstico, de los ingresos y servicios sin tener en cuenta tanto “la estructura y las exigencias específicas del núcleo familiar, o con escasa atención hacia ellas” y, como consecuencia, ausencia de una orientación a favor de los núcleos más desaventajados en cuanto núcleos y no en cuanto individuos singulares.

³⁷ Y que según el autor han dominado desde los años cincuenta hasta los años noventa.

- Con relación al punto anterior, “se han hecho elecciones políticas implícitas hacia la familia en cuanto que no se han dirigido a las relaciones, sino a los individuos singulares, por sexo y por edad (el niño, la mujer, el anciano, etc.) (2003: 387).

Donati señala como primera consecuencia de todo lo que hemos destacado el hecho de que el carácter público de las funciones familiares ha conllevado una dificultad en aumento de las generaciones para “reconocerse recíprocamente (como generadora y como generada)”, además sostiene que el hecho de aumentar y dar a conocer los servicios sociales estatales muestran signos de dificultad en el sentido de “la no adecuación a las necesidades de los usuarios, es decir, de los ciudadanos desde el perfil de las exigencias familiares, en concreto de la trayectoria de la vida de la familia” (2003: 387-388).

En segundo lugar, observa que la privatización de los valores familiares ha hecho que los estilos de vida de la familia estén sometidos a los «consumos de masa», que, según él, producen problemas que derivan en crisis.

En tercer lugar, observa que más que haber sostenido a las familias, las políticas indirectas han ignorado a las familias. Para finalizar, observa que las políticas implícitas han acrecentado derechos y obligaciones de algunos a expensas de otros, por lo que “ha faltado una perspectiva relacional”.

4. Medidas legislativas

4.1. Marco introductorio

En este apartado estudiaremos las medidas legislativas relativas a la protección de situaciones de conflicto entre la vida familiar y laboral. El hecho de que hayamos integrado este contenido en el presente capítulo responde a nuestro interés por realizar una visión esquemática y de conjunto acerca de cuáles son las medidas existentes para alcanzar la conciliación del trabajo extradoméstico y las responsabilidades familiares y, por ello, encaminadas a proteger determinadas situaciones que son, finalmente, amparadas por la normativa jurídica

“La conciliación del trabajo de la mujer con las singularidades biológicas que le son propias ha supuesto una preocupación constante para la sociedad y los legisladores y ya las primeras normas laborales se ocuparon de ella bajo diversas perspectivas” (Pizá, 1999). El ordenamiento jurídico español, como veremos, contempla así la protección de las personas trabajadoras que tienen responsabilidades familiares (cuidado de hijos y de personas dependientes, fundamentalmente), normas que han sido fruto de la necesidad de adaptación a las normas y disposiciones propias de la Unión Europea.

En el ordenamiento jurídico se contempla el sujeto de la protección con relación a la conciliación de la vida familiar y laboral bajo el principio de igualdad³⁸, presentándose en el mismo plano los derechos tanto de hombres como mujeres pero el caso femenino — tanto por su particular situación en el mercado laboral actual así como por los aspectos de tipo fisiológico relativos a la maternidad— es merecedor de una atención prioritaria y de una singular protección. Debido al hecho de que la situación laboral de ambos sexos es distinta y siendo una realidad que a las mujeres les afecta en mayor medida la precariedad laboral, surgen “diversas iniciativas legislativas que tienen por finalidad promover mayores condiciones de igualdad, entre otras medidas, a través del reconocimiento de derechos de conciliación de la vida familiar y laboral” (Cordero Gordillo, 2011:142).

Sin embargo, a pesar de que en el ordenamiento jurídico actual existan las iniciativas legislativas encaminadas a la protección de los trabajadores con responsabilidades familiares, no nos parece que sea suficiente y tampoco que abarque todos los aspectos necesarios para acabar con la problemática actual, así como tampoco nos parece realmente eficaz a la hora de disminuir la problemática asociada las dificultades de la vida laboral tanto de mujeres como de hombres.

³⁸ Recogido en el ordenamiento jurídico español en el art. 14 CE que dice: “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

En esta línea compartimos, además, el argumento de Cordero Gordillo que plantea que “el Derecho no es suficiente para propiciar un cambio social ya que las leyes por sí solas no pueden cambiar un modelo social largamente arraigado en nuestra sociedad y que además implica cuestiones que pertenecen a la esfera íntima de las personas” (2011: 146). Es decir, para que se diese un verdadero cambio en el modo de conciliar sería necesario, además de las medidas contempladas en la legislación, los apoyos gubernamentales y un cambio en la organización de la asunción y de la ejecución de las responsabilidades familiares —entre otros actores sociales— ya que el Derecho, por sí solo, no sería la solución única —aunque sí imprescindible para aplicar la normativa y regularla— debido precisamente a que son las mujeres “quienes en su mayor parte siguen asumiendo las responsabilidades familiares y quienes ejercitan en mayor medida los derechos de conciliación” (Cordero Gordillo, 2011: 144).

Entendemos, pues, que la situación actual necesita una actuación y actualización de las medidas relativas al ámbito de lo público —pongamos como ejemplos prioritarios la necesidad de que se produzca un cambio real con relación a las medidas sobre flexibilización laboral y, en segundo lugar, la necesidad de una actuación verdadera y efectiva frente a las situaciones de discriminación de la mujer por el hecho de ser madre —o cuidadora— así como de la necesidad de replanteamiento del espacio privado con relación a la asunción de la corresponsabilidad, pero cuya resolución debería ser únicamente llevada a cabo por las personas que forman la unidad familiar sin intervención de terceros y, en consecuencia, debería estar libre de toda intervención externa salvo casos que afectasen a la dignidad de alguna de las partes. De este modo, el reparto de las tareas en cada hogar debería estar alejado, tal y como se encuentra en la actualidad, de cualquier acción legislativa —lo cual no excluye que sí pudieran ser óptimas las campañas encaminadas a favorecer dicho reparto, como veremos en otro apartado—.

4.2. Derecho europeo

Sin ánimo de ser exhaustivos en el repaso de la normativa europea, nos interesa señalar unos cuantos aspectos para el estudio de las iniciativas legislativas más modernas con relación a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Ello nos permitirá, además, contextualizar las medidas llevadas a cabo por el legislador español, que han sido modificadas y actualizadas por exigencias de la Unión Europea para adaptar su ordenamiento interno —fundamentalmente en materias de igualdad³⁹—. España cumple, por tanto, con una obligación que le viene impuesta por una instancia superior⁴⁰. De este modo, como adelantábamos al principio de este apartado, el marco de la actual legislación española se define por la necesidad de adecuación de las leyes españolas a la normativa Europea⁴¹.

³⁹ A este respecto sostiene Dans Álvarez de Sotomayor (2010: 239) que “sería injusto obviar el protagonismo que al respecto ha tenido la vieja Comunidad Económica Europea que, –alertada por los Estados miembros que ya habían dado los primeros pasos en la regal de la igualdad salarial— empezó a recomendar primero y a imponer después la supresión de toda forma de discriminación por razón de sexo en el marco de las relacines laborales”.

⁴⁰ Éstas respondían la las exigencias de igualdad que vino imponiendo Europa desde mediados de los años 50-60 del siglo XX, primero mediante Recomendaciones y, más tarde, por Directivas. Sobre esta idea, Cfr. Italiani (2003), quien sostiene que la Ley 39/1999 “ha acogido las líneas directrices de la normativa internacional y comunitaria y ha introducido cambios en la legislación tendentes a la protección de la familia y la remoción de los obstáculos para la inserción laboral de la mujer en un plano de igualdad y no discriminación, al favorecer el reparto equitativo de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres”.

⁴¹ Cfr. Baz Rodríguez, J., Baz Tejedor, J., Moreno de Vega y Lomo, F., Sastre Ibarreche, R., (2012: 65) “no ha sido infrecuente, en este sentido, que con motivo de la transposición de la normativa comunitaria contenida en as disposiciones armonizadoras citadas, así como en otras igualmente referidas a la temática de la conciliación de la vida personal y laboral, los legisladores internos hayan aprovechado la ocasión no sólo para llevar a cabo la simple adaptación de los mandatos comunitarios a las peculiaridades institucionales propias de los respectivos ordenamientos internos, sino también para superar los niveles mínimos de protección contemplados en el propio Derecho comunitario, o establecer mecanismos de protección reforzada de los derechos deducidso del mismo para los justiciables. Operaciones de mejora de los estándares armonizadores europeos que han resultado de ordinario, expresamente presentadas como tales por parte de los legisladores internos. Tal ha sido el caso, en particular, de la experiencia legislativa española, inicialmente por medio de la LCVFL, y posteriormente a través de la LOIM”.

4.2.1 La protección de la familia mediante la conciliación de la vida familiar y laboral

La Unión Europea reconoce en su ordenamiento “que con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional⁴², toda persona⁴³ tiene derecho a ser protegida contra cualquier

⁴² Acerca de este artículo sobre la vida familiar y profesional y los medios para proteger la vida familiar mediante derechos sobre conciliación Cfr. López Escudero, M. (2009): “la protección familiar tiene su proyección más importante en materia laboral en el derecho a la conciliación de la vida personal y familiar, que regula el apartado segundo del art. 33, inspirándose en el Convenio número 183 de la OIT y en los arts. 8 y 27 de la Carta Social Europea. Este derecho pretende que los trabajadores no tengan que dejar su actividad profesional cuando aparezcan las responsabilidades familiares o que, debido al desarrollo de una actividad profesional, retrasen o decidan no tener responsabilidades familiares” (2009: 570). El art. 33.2 identifica tres derechos que deben permitir la conciliación de la vida familiar y profesional, a saber: el derecho a la protección contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad; el derecho a un permiso pagado por maternidad; y el derecho a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño. Estos derechos, reconocidos por la OIT y la Carta Social Europea, no son una novedad en el ámbito de la Unión Europea puesto que todos ellos habían sido ya objeto de regulación mediante normas de Derecho derivado adoptadas en el marco de la política social”. (2009: 570-571). El autor señala que esas no son las únicas medidas para conciliar, ya que hay otras acciones que coadyuvan a la consecución de este derecho. Es el caso del trabajo a tiempo parcial o las medidas relativas a las Escuelas Infantiles. Además, sostiene que “puede decirse que el art. 33 es un precepto interesante porque aúna la protección de la familia, como derecho de carácter civil y político, con el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, que es un derecho socioeconómico, aunque englobado en el más amplio derecho a la protección familiar. No obstante, es una disposición bastante genérica en su apartado primero y más concreta en su apartado segundo, pero que no añade elementos nuevos a las medidas protectoras de la familia ya consagradas en los convenios de la OIT, en la Carta Social Europea en el propio Derecho Comunitario derivado” (2009: 575-576).

⁴³ Cfr. (2012: 878): “los derechos para permitir la conciliación de la vida familiar y profesional a los que se refiere el art. 33.2 la Carta de los Derechos... se reconocen a toda «persona». Ciertamente esa persona en el caso del «derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad» biológica como en el del «derecho a un permiso

despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño⁴⁴. En este sentido es clara la voluntad de incluir tanto a hombres como mujeres dentro de la protección y del favorecimiento de la vida familiar y laboral.

Este reconocimiento se fundamenta “en la Directiva 92/85/CEE del Consejo relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, y en la Directiva 96/34/CE relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES”⁴⁵. Se basa asimismo en el artículo 8 (protección de la maternidad) de la Carta Social Europea y se inspira en el artículo 27 (derecho de los trabajadores con responsabilidades familiares a la igualdad de oportunidades y de trato) de la Carta Social revisada. El término «maternidad» abarca el período desde la concepción a la lactancia⁴⁶.

4.2.2. El permiso parental

La Unión Europea considera el permiso parental como “un importante instrumento para conciliar las responsabilidades profesionales y familiares y promover la igualdad de

pagado por maternidad» bioógica es la mujer trabajadora. La Carta de... separa la titularidad de los derechos de descanso y protección en los casos de maternidad biológica, en que se protege a la mujer en su estado de embarazo, parto y maternidad, de los casos de adopción o acogimiento, en que los derechos a los permisos y a la protección en su disfrute se atribuye instintamente a hombres y a mujeres trabajadoras”.

⁴⁴ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, «DOUE» núm. 83, de 30 de marzo de 2010, p.p. 389 a 403. Art. 33.2. El artículo reconoce el derecho a la conciliación de la vida familiar y profesional.

⁴⁵ Explicaciones sobre la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2007/C 303/02), Diario Oficial de la Unión Europea, 14 febrero 2007.

⁴⁶ Ídem.

oportunidades y trato entre hombres y mujeres”⁴⁷. Para ello, establece “disposiciones mínimas para facilitar la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales a los trabajadores con hijos, teniendo en cuenta según el texto la diversidad cada vez mayor de las estructuras familiares y respetando al mismo tiempo la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales”⁴⁸.

Por medio de este Acuerdo, “se concede un derecho individual de permiso parental a los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder cuidarlo hasta una edad determinada, que puede ser de hasta ocho años y que deberán definir los Estados miembros o los interlocutores sociales”⁴⁹. “El permiso tendrá una duración mínima de cuatro meses y, a fin de promover la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato entre hombres y mujeres, debe, en principio, concederse con carácter intransferible”⁵⁰. Con este reconocimiento, vemos de nuevo como el hecho de conciliar la vida familiar y laboral debe recaer tanto sobre los padres como las madres y que, por ello, el legislador hace hincapié en proteger los derechos de ambos sexos.

Con relación a los derechos laborales y a la lucha contra la discriminación el Acuerdo contempla que al final del permiso parental el trabajador tendrá derecho a ocupar su

⁴⁷ Preámbulo de la Directiva 2010/18/ UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parenteral, celebrado por BUSSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la directiva 96/34/CE

⁴⁸ Cláusula 1.1.

⁴⁹ Clausula 2.1.

⁵⁰ Cláusula 2.2. El acuerdo añade además que para fomentar un uso más igualitario del permiso por ambos progenitores, al menos uno de los cuatro meses será intransferible. Las modalidades de aplicación del período intransferible se establecerán a nivel nacional por ley o convenios colectivos que tengan en cuenta las disposiciones sobre permisos vigentes en los Estados miembros

mismo puesto de trabajo o, en caso de imposibilidad, un trabajo equivalente o similar conforme a su contrato de trabajo o a su relación laboral⁵¹.

Sobre la reincorporación al trabajo la legislación de la Unión Europea dispone que “para promover una mejor conciliación, los Estados miembros o los interlocutores sociales tomarán las medidas necesarias para velar porque los trabajadores, al reincorporarse del permiso parental, puedan pedir cambios en sus horarios o regímenes de trabajo durante un período determinado de tiempo”⁵². De esta manera, la flexibilidad se propone como uno de los mecanismos para adecuar el tiempo destinado a las responsabilidades familiares con el horario laboral.

Como concreción, la normativa señala que cuando se trata de la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor, el Acuerdo sostiene que “los Estados miembros o los interlocutores sociales adoptarán las medidas necesarias para autorizar a los trabajadores a ausentarse del trabajo, conforme a la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, por motivos de fuerza mayor vinculados a asuntos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador”⁵³.

⁵¹ Este reconocimiento, contemplado en la cláusula 5, dispone además (punto 4) que con el fin de garantizar que los trabajadores puedan ejercer su derecho al permiso parental, los Estados miembros o los interlocutores sociales adoptarán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra un trato menos favorable o el despido por haber solicitado o tomado un permiso parental, conforme a la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales.

⁵² Disposición 6, que añade, además, que los empresarios tomarán en consideración tales peticiones y las atenderán, teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores.

⁵³ Cláusula 7.1.

4.3. Legislación española⁵⁴

Al hilo de lo que hemos señalado, Argüelles (2004: 31) afirma que “algunos de los derechos que actualmente se estudian entre los destinados a la conciliación de la vida laboral y familiar no nacieron, en rigor, con este cometido”⁵⁵. Con la evolución de la normativa los derechos de la conciliación de la vida familiar y laboral han evolucionado, a grandes rasgos, de este modo, según la autora:

- Creación de nuevas figuras jurídicas que permitiesen a los trabajadores compatibilizar el trabajo con la atención de diferentes intereses familiares (permisos retribuidos y excedencias por ejemplo).
- Mejora continuada del contenido de esos derechos, ampliando el tiempo por el que se permite la interrupción justificada del trabajo o proporcionando mayores garantías a la trabajadora.
- Eliminación paulatina de las desigualdades por razón de sexo en la titularidad y ejercicio de los derechos de protección familiar, a pesar de que “aunque la mayoría han sido reconocidos también al trabajador varón todavía existen limitaciones para la reducción de jornada por lactancia y la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, cuya titularidad se atribuye a la mujer trabajadora”.
- Equiparación de la adopción y, posteriormente, del acogimiento, a la maternidad biológica (a los efectos de la suspensión del contrato por maternidad como por excedencia).
- Ampliación de las personas cuyo cuidado se pretende conciliar con la vida laboral de quienes los tengan a su cargo.

⁵⁴ “Por lo que al ordenamiento jurídico español se refiere.

⁵⁵ Sostiene la autora que “en los orígenes, la legislación laboral tuvo en cuenta la incidencia que podían tener algunas circunstancias familiares en el trabajo de las mujeres, pero más bien con la finalidad de prevenir los riesgos que determinados estados biológicos podían generar en un segmento de población activa considerado débil y que era muy necesario para las fabricas. Por una cuestión, en definitiva, de salud pública y de conservación de recursos humanos” (2004: 31).

- Introducción de mayor flexibilidad en el ejercicio de los derechos (se manifiesta por ejemplo en las opciones que se ofrecen a los trabajadores para proceder a la concreción horaria y el período de disfrute. También en la admisión de que la madre ceda una mayor parte del período por descanso por maternidad natural al padre).
- Tratamiento global e integrado de la articulación de la vida profesional y familiar.
- Establecimiento de medidas que aminoran los costes empresariales derivados del ejercicio de los derechos de conciliación.
- Fomento de la contratación indefinida de mujeres desempleadas tras el alumbramiento.
- Reforma simultánea de la normativa aplicable a los trabajadores asalariados y a los funcionarios públicos.
- Extensión de la protección social a los trabajadores autónomos.
- Establecimiento de beneficios y medidas sociales y laborales específicas para las familias numerosas.

4.3.1 Medidas de conciliación de la vida familiar y laboral en el Estatuto de los Trabajadores

4.3.1.1. Jornada laboral y organización

En el Estatuto de los Trabajadores se contempla la posibilidad de ajustar los tiempos laborales, de modo que “el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución⁵⁶ de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de

⁵⁶ Cfr. Dans Álvarez de Sotomayor, (2010: 271) “De entre los instrumentos legales que actualmente se reconocen a los trabajadores, a fin de que puedan compaginar con mayor facilidad sus obligaciones familiares con sus obligaciones laborales, quizás el que más interés recista de todos sea el derecho a “adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familia y laboral”, ex art. 34.8 ET. Ello es así porque la previsión que contiene dicho precepto —que, como acaba de apuntarse, se introdujo en nuestro ordenamiento jurídico por ovra de la Ley 3/2007. De 22 de marzo, contempla el mecanismo idóneo para que los trabajadores puedan racionalizar su jornada de trabajo, en atención a exigencias familiares, sin tener que pasar necesariamente por una reducción de la misma; y sin el inconveniente añadido, en resumidas cuentas, de tener que sufrir una reducción en sus salarios”.

la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella”⁵⁷. Se trata con ello de abrir una vía para la flexibilización horaria y para llevarlo a cabo “se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas”⁵⁸.

Sin embargo, la norma no especifica claramente el modo de llevarlo a cabo, sino que simplemente contempla el derecho a la adaptación horaria. Este ámbito —el de la flexibilización de los tiempos y ajuste a la vida familiar de los trabajadores— es una de las tareas aún por resolver y no parece que exista una legislación clara al respecto para lograr la implementación de estos ajustes, tan necesarios —digamos, imprescindibles— para llevar a cabo la conciliación.

Más clara sin embargo parece ser la legislación relativa a los permisos retribuidos. El Estatuto de los Trabajadores otorga al trabajador previo aviso y justificación, el derecho de ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, entre otros motivos por el hecho del nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad⁵⁹ —cuya duración será de dos días que se elevan a cuatro en el caso de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento para ello— así como “para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral”⁶⁰ —en cuyo caso se define que la duración estará determinada por el tiempo (indispensable) que duren dichos controles—. En este último caso no se especifica de manera directa que el derecho recaiga sobre la mujer, pero se entiende que se refiere

⁵⁷ Art. 34.8 Estatuto de los Trabajadores.

⁵⁸ *Ibid.*

⁵⁹ Cfr. Art. 37.3.b).

⁶⁰ Cfr. Art. 37. 3.f)

exclusivamente a la madre y no al derecho a la ausencia del trabajo del padre por acompañarla.

A pesar de todos los supuestos contemplados, quedan muchos otros por definir en el texto: visitas al pediatra de los hijos, acompañamiento a personas dependientes a otro tipo de consultas médicas, trámites burocráticos... son situaciones cotidianas que raramente aparecen reflejadas en los textos. Por ello, aunque las personas trabajadoras gocen de derechos básicos relativos a los acontecimientos citados al comienzo de este apartado, quedan igualmente muchos otros sin amparar y que afectan de manera directa (y constante) a la vida cotidiana. Son, pues, situaciones específicas que no tienen su reflejo en la legislación.

El permiso de lactancia aparece contemplado del siguiente modo: “para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples”⁶¹. Otro modo de ejercer el derecho es mediante la reducción de la jornada en media hora o por la acumulación de jornadas completas. El anterior derecho podrá ser sustituido por una reducción de su propia jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas⁶². Este permiso constituye un derecho individual de los

⁶¹ Art. 37.4.

⁶² Cfr. Dans Álvarez de Sotomayor (2010: 254): “en cuanto a la primera posibilidad de las tres que acaban de apuntarse —un permiso para ausentarse hasta en dos ocasiones, por espacio de media hora, pero siempre dentro de su jornada laboral ordinaria—, parece que ésta únicamente resultará idónea cuando la guardería o el domicilio del trabajador o de la persona a cuyo cargo esté el menor, se encuentren —si no en el propio centro de trabajo— prácticamente contiguos al mismo. De no existir una mínima proximidad, es obvio que puede resultar físicamente imposible cumplir con la alimentación del menor en tan corto espacio de tiempo; con lo que, si el trabajador no dispusiera de la hora en su integridad para ausentarse de su puesto, el permiso de lactancia resultaría ser, en buena parte de los casos, un derecho carente de toda efectividad. Lo que no es posible es que el trabajador acumule en una sola hora las dos fracciones de media hora, a fin de disponer de ella íntegramente al inicio o al final de su jornada, pues en ese caso se estaría produciendo una reducción en su jornada ordinaria que llevaría aparejada una

trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen⁶³.

Atendiendo a las recomendaciones de instituciones tales como la Organización Mundial de la Salud⁶⁴ (OMS) los tiempos establecidos en la legislación española relativos a la

disminución proporcional del salario. Si lo que interesa al trabajador es una reducción de jornada, entonces tendrá que acogerse a la segunda de las modalidades que, alternativamente, contempla el art. 34.7 ET: sustituir el derecho a una hora de permiso por lactancia por una reducción de su jornada en media hora; eso sí, sin descuento alguno en el salario. Siendo como es la mitad de tiempo, parece que esta opción pueda ser la más conveniente para aquellos trabajadores que a diario invierten un tiempo considerable en los desplazamientos entre su domicilio (o el de la persona a cuyo cargo se deje al menor) y su centro de trabajo”.

⁶³ El art. 37.6 regula que la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 del art. 37, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 5, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada. Sobre la titularidad del permiso de lactancia, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en STJUE de 30 de septiembre de 2010 sobre maternidad y vacaciones se pronunció acerca del derecho para acogerse a ese derecho por parte de los hombres trabajadores. El Tribunal de Justicia declaró en esta sentencia que, en ese momento, el permiso de lactancia tal y como estaba contemplado suponía una diferencia de trato entre hombres y mujeres ya que si bien las mujeres podían disfrutar de él siempre, los hombres sólo podían hacerlo en el caso concreto de que la madre fuese trabajadora por cuenta ajena y, por tanto, no cumplía con el principio de igualdad de trato. Alega también que el hecho de negarle al demandante el permiso de lactancia supondría que la mujer tendría que limitar su actividad sin que el padre pudiera ejercer la responsabilidad del cuidado de su hijo.

⁶⁴ En la Estrategia Mundial para la Alimentación del Lactante y del Niño Pequeño (WHA55 A55/15, párrafo 10) la OMS establece que “como recomendación de salud pública mundial , durante los

lactancia no parecen ajustarse del todo, de modo que el permiso de lactancia tiene varias limitaciones, sobre todo con relación a los tiempos. Esto viene también en relación con el escaso tiempo de las bajas maternales en España.

Para la guarda legal de menores de doce años o de personas con discapacidad de tipo física psíquica o sensorial (que no desempeñen, en este último caso, actividad retribuida⁶⁵) el Estatuto de los Trabajadores determina que tendrán “derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla”⁶⁶.

También se especifica en el texto el derecho a la reducción de la jornada de trabajo bajo las mismas condiciones, es decir, “con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo”⁶⁷.

seis primeros meses de vida los lactantes deberían ser alimentados exclusivamente con leche materna para lograr un desarrollo y un crecimiento óptimos.

⁶⁵ “Lo que en principio no excluye que la persona con discapacidad pueda estar percibiendo una prestación económica de protección social” (Dans Álvarez de Sotomayor, 2010: 260).

⁶⁶ Art. 37.5. Cfr. Dans Álvarez de Sotomayor (2010: 260): “tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida”. Pero, sobre la base siempre de que la reducción de la jornada en estos casos lleva aparejada una disminución proporcional del salario, la pervivencia de un requisito de esta índole no sólo tiene un alto efecto disuasorio para el trabajador, sino que actualmente obstaculiza el objetivo perseguido por la norma que —tras las modificaciones operadas en ella por la Ley 39/1999— no es otro que el de posibilitar una mejor conciliación de la vida familiar y laboral”.

⁶⁷ Art. 37.5. Y añade “y que esté afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por

Estas medidas atienden, en cierto modo, una necesidad importante de los trabajadores con personas dependientes a cargo, aunque plantea limitaciones en su ejercicio, por ejemplo las relativas a que exista una excepción relativa a la actividad retribuida de las personas con discapacidad, ya que si desarrollan un trabajo remunerado las personas cuidadoras no podrán acogerse al derecho de reducción de jornada.

Para llevar a cabo los anteriores derechos el Estatuto de los Trabajadores contempla los siguientes medios:

La decisión de la concreción horaria y de la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada —previstos, como hemos visto, en los arts. 37.4 y 37.5—, “corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria”⁶⁸. Sin embargo, según lo determina el Estatuto de los Trabajadores, “los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 5, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas”⁶⁹. Es decir, que si bien la decisión corresponde al trabajador (obsérvese aquí, como comentamos anteriormente, que se refiere a ambos sexos indistintamente) los convenios colectivos podrán tomar partido en función de las necesidades de equilibrio entre los trabajadores y las empresas⁷⁰.

El Estatuto de los Trabajadores contempla los casos especiales de los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de “violencia de género” o de víctimas de terrorismo

convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas”.

⁶⁸ Art. 37.6.

⁶⁹ *Ídem*.

⁷⁰ El Tribunal Constitucional en STCE de 18 de marzo de 2005 (Asunto C-342/2001) sobre lactancia se pronunció a favor de que “una trabajadora deberá poder disfrutar de sus vacaciones anuales en un período distinto del de su permiso de maternidad, también en caso de coincidencia entre el período de permiso de maternidad y el fijado con carácter general, mediante un acuerdo colectivo, para las vacaciones anuales del conjunto de la plantilla”.

y determina que “tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa”⁷¹.

4.3.1.2. Suspensión por maternidad y cuidado de hijo

Con relación a la suspensión del contrato del trabajo⁷² el Estatuto de los Trabajadores determina que el contrato podrá suspenderse por causa de “maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple (...) siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados”⁷³.

Otra de las medidas importantes recogidas en el Estatuto de los Trabajadores con relación a la conciliación de la vida familiar con la laboral es la relativa a la excedencia por cuidado de hijo. El texto regula la duración del período de excedencia para atender al

⁷¹ Art. 37.7. que continúa: “estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias”.

⁷² Mediante el cual cesan las obligaciones recíprocas de trabajar y pagar el trabajo realizado pero entra la acción protectora de la Seguridad Social, con la correspondiente prestación económica. El art. 45.2 señala además que “la suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo”.

⁷³ Art. 45.1.d). Y continúa “o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes”.

cuidado de cada hijo —“tanto cuando lo sea por naturaleza o adopción o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo”—, el cual tendrá una “duración no superior a tres años”⁷⁴ para dicho fin.

Los trabajadores que tengan que atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad también pueden acogerse al derecho a la excedencia, si bien en este supuesto no podrá tener una duración superior a dos años. En este período se entiende que los trabajadores en excedencia atenderán “al cuidado de un familiar, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida”⁷⁵. En este caso apreciamos que pueden existir situaciones en las que no quede del todo clara la acepción de la expresión de “valerse por sí mismo” que aparece en el texto referida a la persona dependiente, lo que hace que no sea del todo claro para determinar, en según qué casos, es lícita la reducción de jornada y, tal y como sucedía con el caso de la atención a familiares con discapacidad, también se les exige que no tengan actividad retribuida, lo cual es una limitación añadida.

Con relación a las especificaciones de las excedencias debemos destacar que el Estatuto de los Trabajadores contempla que el período de excedencia “será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación” con lo cual se conserva la vinculación. Es importante señalar también que “durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo”⁷⁶ lo cual garantiza la protección de la persona trabajadora y la no limitación en el

⁷⁴ Art. 46.3.

⁷⁵ *Ídem*.

⁷⁶ El Tribunal Supremo mediante STS 1099/2013 de 13 de febrero de 2013 relativa a las excedencias declaró nulo el despido de una mujer trabajadora que después de comunicar a la empresa en la que trabajaba su intención de reincorporarse del período de excedencia por maternidad a su antiguo puesto de trabajo, comunicando además que estaba nuevamente embarazada, recibió la negativa por parte de la empresa, que alegó que no era posible dicha

ejercicio de sus derechos ya que, en el caso de que esto no estuviese contemplado, la persona que dejase su puesto para atender sus responsabilidades profesionales estaría insegura en su decisión. La ley añade además que “transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente”. Para los casos de familia numerosa se extiende la reserva del puesto de trabajo⁷⁷ hasta un máximo de 15 y 18 meses (categoría general y especial respectivamente), lo cual viene a reconocer las necesidades particulares de las familias numerosas aunque si bien esta extensión del derecho no resuelve todas las necesidades que este colectivo tiene al respecto.

El Estatuto de los Trabajadores contempla un instrumento clave de la conciliación de la vida familiar y laboral que es la suspensión con reserva de puesto de trabajo⁷⁸. Mediante éste se garantiza a la persona trabajadora el derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos anteriormente citados (maternidad, paternidad,

reincorporación al no existir ninguna vacante adecuada o similar a su categoría. Se dictaminó que la empresa obró en contra del apartado 3 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

⁷⁷ Cfr. Álvarez de Sotomayor, L. (2010: 242-243): “quiere ello decir que en el momento en que cese la causa legal de suspensión del contrato, o una vez concluido el periodo de excedencia (por expiración del tiempo máximo legal, o antes, por decisión del propio trabajador), aqué tendrá derecho a reincorporarse en el mismo puesto que ocupaba en el preciso momento de concurrir la correspondiente causa. Con todo, dicha prerrogativa cuenta con un importante matiz en el supuesto de que el trabajador pretenda el reingreso, tras haber disfrutado de una excedencia para el cuidado de hijos o familiares (nota al pie: según el art. 46.3 ET, hasta un máximo legal de tres años “para el cuidado de cada hijo [...] y hasta un máximo legal de dos años [...] para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad [...]). Y es que en estos casos, el derecho a la reserva de su puesto queda garantizado únicamente durante el primer año salvo, claro está, que forme parte de una familia numerosa, pues de quedar acreditada tal circunstancia la reserva en cuestión “se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial”.

⁷⁸ Art. 48.

riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento) siempre que su duración no sea inferior a un año⁷⁹.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo⁸⁰. En los supuestos de adopción y de acogimiento la suspensión tendrá igual duración. El Estatuto de los Trabajadores también contempla que si los dos padres trabajan, el tiempo de suspensión se puede distribuir según éstos convengan y lo podrán ejercer además tanto de forma simultánea como sucesiva (en cuyo caso la suma de los períodos de descanso no podrá superar las 16 semanas).

⁷⁹ “Una vez cumplido el primer año de excedencia por el cuidado de hijos o familiares, las posibilidades del trabajador de reincorporarse al mismo puesto que ocupaba con anterioridad se reducen de forma drástica, hasta el punto de que dicha eventualidad queda a expensas, exclusivamente, de a voluntad unilateral del empresario” (Dans Álvarez de Sotomayor, 2010: 244-245).

⁸⁰ Art. 48.4. Continúa este artículo diciendo que el período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo”.

Continúa señalando que “no obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal”.

En el caso de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia (natural) “la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado”⁸¹.

En circunstancias de situaciones de violencia de género el Estatuto recoge que “el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses”⁸².

El Estatuto también hace referencia a los modos de suspensión del contrato de trabajo por paternidad y dice que el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas⁸³. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor y en los de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, y deberán elegirlo los interesados.

⁸¹ Art. 48.5.

⁸² Art. 48.6.

⁸³ Que, como señala este artículo, son ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 —que menciona que en el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo—.

4.3.1.3. Otras medidas

A continuación exponemos cómo la legislación española contempla los requisitos para las suspensiones y excedencias en la Ley General de la seguridad Social⁸⁴.

La Ley General de la Seguridad Social considera la maternidad, la adopción y el acogimiento como situaciones protegidas⁸⁵, siendo beneficiarios por subsidios de maternidad los trabajadores (tanto hombres como mujeres) por cuenta ajena que acrediten unos períodos mínimos de cotización⁸⁶. Dicho subsidio tendrá una prestación económica será lo “equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente”⁸⁷. La ley se refiere expresamente a las “beneficiarias” de este subsidio, regulando que tendrán derecho a él “las trabajadoras por cuenta ajena que, en caso de parto, reúnan

⁸⁴ Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, «BOE» núm. 154, de 29/06/1994

⁸⁵ Art. 133 bis.

⁸⁶ “a) Si el trabajador tiene menos de 21 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.

b) Si el trabajador tiene cumplidos entre 21 y 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

c) Si el trabajador es mayor de 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha”.

⁸⁷ Art. 133 quarter.

todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por maternidad regulada⁸⁸ en la ley.

Asimismo, “a efectos de prestación por paternidad, se considerarán situaciones protegidas el nacimiento de hijo, la adopción y el acogimiento⁸⁹ y serán beneficiarios del subsidio de paternidad los trabajadores por cuenta ajena que disfruten de las anteriores situaciones y que “acrediten un período mínimo de cotización de 180 días, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión, o, alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha y reúnan las demás condiciones que reglamentariamente se determinen⁹⁰. La prestación por paternidad vendrá determinada en las mismas condiciones que la de maternidad.

El riesgo durante el embarazo es una de las situaciones protegidas por la Ley General de la Seguridad Social. En ella se “considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado [en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales] dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados⁹¹.

Esta normativa también contempla como situación protegida el riesgo durante la lactancia natural y lo hace en los mismos términos que en el supuesto anterior⁹². La particularidad

⁸⁸ Art. 133 sexies.

⁸⁹ Art. 133 octies.

⁹⁰ Art. 133 nonies.

⁹¹ Art. 134.

⁹² Concretamente, a este respecto se regula en el art. 135 bis que señala que “a los efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos

de este supuesto reside en que en cuanto a la prestación económica, ésta “se extinguirá en el momento en el que el hijo cumpla los nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación”⁹³.

Esta norma recoge como situación protegida y prestación económica “a los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, en aquellos casos en que ambos trabajen, para el cuidado del menor/es que estén a su cargo y se encuentren afectados por cáncer, o por cualquier otra enfermedad grave, que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente”⁹⁴. Para ello, la ley considera “requisito indispensable que el beneficiario reduzca su jornada de trabajo, al menos en un 50 por 100 de su duración, a fin de que se dedique al cuidado directo, continuo y permanente del menor”⁹⁵.

Las medidas procesales⁹⁶ para el ejercicio de los derechos de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral serán las siguientes: en primero lugar, “el trabajador dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de que el empresario le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada por el trabajador, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social”⁹⁷. En segundo lugar, se considerará a dicho procedimiento

laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados”.

⁹³ Art. 135 ter.

⁹⁴ Art. 135 quáter.

⁹⁵ *Ibid.*

⁹⁶ Recogidas en el Art. 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, «BOE» núm. 245, de 11/10/2011.

⁹⁷ Art. 139. 1. a). Y continúa: “en la demanda del derecho a la medida de conciliación podrá acumularse la acción de daños y perjuicios causados al trabajador, exclusivamente por los derivados de la negativa del derecho o de la demora en la efectividad de la medida, de los que el

como “urgente y se le dará tramitación preferente”⁹⁸. Con ello se está dando una garantía y protección especial a la situación defendida.

También se recoge en las medidas procesales una especial atención a la situación de las mujeres víctimas de violencia de género, de modo que “el procedimiento anterior será aplicable igualmente al ejercicio de los derechos”⁹⁹ de estas trabajadoras las cuales se centrarán en “la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario y a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa”¹⁰⁰.

En el ámbito legislativo español existen dos Reales Decretos que desarrollan los artículos anteriormente citados. El primero de ellos, el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural y, el segundo, el Real Decreto 1335/2005, de 11 de noviembre, de por el que se regulan las prestaciones familiares de la Seguridad Social.

empresario podrá exonerarse si hubiere dado cumplimiento, al menos provisional, a la medida propuesta por el trabajador. El empresario y el trabajador deberán llevar sus respectivas propuestas y alternativas de concreción a los actos de conciliación previa al juicio y al propio acto de juicio, que podrán acompañar, en su caso, de informe de los órganos paritarios o de seguimiento de los planes de igualdad de la empresa para su consideración en la sentencia”.

⁹⁸ Art. 139. 1. b). Y continúa: “el acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia se dictará en el plazo de tres días. Contra la misma no procederá recurso, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación, en cuyo caso el pronunciamiento sobre las medidas de conciliación será ejecutivo desde que se dicte la sentencia”.

⁹⁹ Art. 139. 2.

¹⁰⁰ *Ibid.*

4.3.2. Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral¹⁰¹

4.3.2.1. Repercusión de la Ley 39/1999

Como ya hemos señalado, el ordenamiento jurídico español ha sufrido cambios en relación con la situación de hombres y mujeres sobre todo en la esfera laboral. De todas las normas anteriormente expuestas destacamos a continuación dos que por su trascendencia y sistematización han tenido una mayor repercusión. Nos referiremos en este apartado a la conocida como Ley de conciliación de vida familiar y laboral¹⁰², la cual “introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trata además de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo se facilita que los hombres

¹⁰¹ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, «BOE» núm. 266, de 06/11/1999. Con esta norma se traspone la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de junio de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia y la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES.

¹⁰² Una de las primeras leyes que prestaba atención a la conciliación de la vida familiar y laboral es la Ley 3/1989, de 3 marzo, por la que se amplió a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo. Antes de la promulgación de dicha norma las semanas reconocidas eran 14 y en ella se contemplan diversas acciones «dirigidas a hacer compatible la realización del trabajo con el ejercicio de la maternidad y la paternidad», sobre la base de que la regulación hasta entonces existente «no ofrecía los niveles adecuados para evitar que la atención de las situaciones derivadas del nacimiento de hijos incida negativamente sobre la vida laboral de los trabajadores». Como consecuencia de esta norma, la excedencia para cuidado de hijos o familiares dio derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo durante, al menos, el primer año de excedencia.

puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia”¹⁰³.

El hecho de que la incorporación de la mujer y el desarrollo de los cambios sociales asociados a ello hace necesario, según el texto, “configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y privada”¹⁰⁴. Con esto está reconociendo las necesidades específicas de la situación de doble responsabilidad que se traduce en un desequilibrio entre las esferas doméstica y laboral.

Por otra parte, aparece reflejada “la necesidad de conciliar trabajo y familia se plantea como condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social, lo cual plantea una problemática que debe abordarse mediante la promoción de servicios de atención a las personas en un marco más amplio de política de familia”, con lo que además de reconocerse como un problema actual se apela a otros mecanismos de actuación relacionado con las medidas sociales.

4.3.2.2. Modificaciones introducidas a partir de la Ley 39/1999

En otro orden de cosas, las modificaciones principales que trajo consigo esta norma con respecto a las anteriores existentes son las siguientes: se introdujeron modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores relativas a los permisos¹⁰⁵ y excedencias que tienen que

¹⁰³ Exposición de Motivos.

¹⁰⁴ *Íbid.*

¹⁰⁵ Sobre esta idea, Cfr. Quintanilla, B. (2005: 116) Excedencia por cuidado de hijos Como precisión de partida, hay que recordar que este tipo de excedencias cabe dentro de lo que en el seno de la Unión Europea se denominan «permisos parentales», a lo que atiende la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio relativa al Acuerdo Marco sobre el permiso parental, celebrado el 14 de diciembre de 1995, por la CES, la UNICE y la CEEP. Esta Directiva establece una duración mínima de 3 meses y una duración máxima de 8 años y deja abierta la regulación concreta en cada Estado miembro, en cuanto a su retribución y a su concreción en caso de trabajadores a

ver con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia, que traen consigo “una mejora del contenido de la normativa comunitaria y ajustan los permisos a la realidad social”¹⁰⁶. Asimismo se hicieron concordar los permisos o ausencias retribuidas con la directiva europea¹⁰⁷.

Con relación a la vida de familia, la norma amplió el derecho a la reducción de jornada y excedencia a los trabajadores con personas mayores y enfermas a su cargo en línea con los cambios demográficos y el envejecimiento de la población¹⁰⁸. También trató de facilitar a los hombres el acceso al cuidado del hijo desde el momento de su nacimiento o de su incorporación a la familia (en el caso de los hijos adoptados). En este grupo de modificaciones se contemplaron modificaciones en la regulación de los permisos por adopción y acogimiento permanente y preadoptivo.

Se establece, igualmente, la aplicación de la reducción de la jornada o excedencia para atender al cuidado de familiares bajo circunstancias de especial consideración¹⁰⁹.

La ley se refiere también a una importante medida de protección que es la declaración nula del despido motivado, entre otros, por el embarazo, la solicitud o disfrute de los permisos por maternidad, paternidad, o cuidado de familiares o el despido de los trabajadores con contrato de trabajo suspendido, salvo que se demuestre su procedencia

tiempo parcial. En España, es el artículo 46.3. ET el que regula la excedencia por cuidado de hijos naturales o adoptivos.

¹⁰⁶ Exposición de motivos.

¹⁰⁷ Concretamente, la con la Directiva 96/34/CE, previendo la ausencia del trabajador en los supuestos de accidente y hospitalización a la vez que se flexibiliza el derecho al permiso de lactancia.

¹⁰⁸ Exposición de motivos.

¹⁰⁹ “Que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, configurándose este derecho como individual de los trabajadores” Cfr. Exposición de motivos.

por causa ajena a la discriminación¹¹⁰. Se amplían también los supuestos que no pueden computarse como faltas de asistencia a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral. Entre ellos se incluyen el riesgo durante el embarazo, las enfermedades causadas por el mismo, el parto y la lactancia¹¹¹.

En esta ley también se prevé que en los supuestos de maternidad en los cuales, por motivos de salud de la madre o del feto, se hace necesario un cambio de puesto de trabajo o función y en este cambio no sea posible, se declare a la interesada en situación

¹¹⁰ Sobre el despido nulo cfr. lo que la jurisprudencia ha interpretado en SSTS de 17 de octubre de 2008 y de 16 de enero de 2009 que el despido de la trabajadora embarazada será nulo aún cuando el empresario desconozca el estado de la gestación. En dicha sentencia se desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Abogado del Estado, frente a una sentencia anterior resuelta a favor de una trabajadora con contrato para obra o servicio determinada, que le fue comunicada la extinción del mismo antes de su finalización. Dicha trabajadora estaba embarazada de 9 meses y, aunque la parte demandante alegó desconocer su situación, el despido fue declarado igualmente nulo. Por tanto, se produce el hecho de la nulidad del despido de la trabajadora embarazada aun cuando el empresario desconozca el estado de gestación.

Sobre ello el Tribunal Constitucional en STC 74/2008, de 23 de junio dio la razón a una trabajadora que había sido contratada anteriormente por la misma entidad con contratos de tipo temporal y, estando embarazada, causó baja por enfermedad por problemas relacionados con su embarazo y fue despedida antes de que finalizase el contrato, que era por obra. La recurrente formuló demanda por despido, que fue estimada y se declaró despido nulo por considerarse discriminatorio. Sin embargo, la parte demandada recurrió alegando que, al ser un contrato de tipo por obra implicaría que a la finalización del contrato la empresa no tendría obligación de volver a contratar a la trabajadora. Sin embargo, el hecho de que la trabajadora hubiese tenido contratos anteriores con la misma entidad y de que se hubiese contratado a otra trabajadora para desarrollar el mismo trabajo llevó al hecho de que el cese constituyó en realidad un despido por razón de discriminación por sexo. En otra sentencia, el Tribunal Constitucional en STC 92/2008 de 21 de julio interpretó que no se puede exigir a la trabajadora que deba comunicar su estado a la empresa para que entre en juego la garantía de nulidad.

¹¹¹ Exposición de Motivos.

de riesgo durante el embarazo con protección de la Seguridad Social”. Igualmente se crea, como novedad más importante según el texto, “una nueva prestación dentro de la acción protectora de la Seguridad Social, la de riesgo durante el embarazo, con la finalidad de proteger la salud de la mujer trabajadora embarazada” y “se prevé reducciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, siempre que se contrate interinamente a desempleados para sustituir al trabajador o trabajadora durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento”.

4.3.3. Ley de Igualdad¹¹²

4.3.3.1. La Ley de Igualdad en el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral

La segunda Ley a la que nos referíamos sobre conciliación de la vida familiar y laboral es la denominada Ley de Igualdad, que presta especial atención a las desigualdades que existen en el ámbito de las relaciones laborales, reconociendo “el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral¹¹³ y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares”¹¹⁴.

¹¹² Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, «BOE» núm. 71, de 23/03/2007. Esta Ley incorpora dos Directivas en materia de igualdad de trato que son la Directiva 2002/73, de reforma de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo y la Directiva 2004/113/CEE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y al acceso a bienes y servicios y su suministro.

¹¹³ Cfr. Cordero González, J., González Caballo, P., Martín Puebla, E., Polo Sánchez, C. (2012: 137-138) “La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres vuelve a abordar las mismas normas e instituciones ya modificadas por la “ley de conciliación” de 1999. Permisos, licencias y excedencias por motivos familiares se amplían y flexibilizan en una óptica de «conciliación de la vida personal, familiar y laboral» y del fomento de «una mayor

Si bien esta ley dice que “la igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal que reconocido en diversos texto internacionales sobre derechos humanos” así como “un principio fundamental en la Unión Europea”¹¹⁵ —desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam en 1999—, el mismo texto reconoce que “el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la Ley, aun habiendo comportado un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente”¹¹⁶, hecho que tiene su reflejo en “la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica y en los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar”. Por todo ello, considera necesaria “una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones que aún subsisten con relación a la discriminación directa o indirecta por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres que, en el caso de cumplirse contribuiría al desarrollo económico y al aumento del empleo”¹¹⁷. La Ley prevé, con el fin de alcanzar la igualdad real efectiva entre mujeres y hombres, un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas¹¹⁸. De este modo, el texto incorpora

corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares» que se hace efectivo a través del dercho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo en los términos previstos en los convenios colectivos o en el acuerdo con el empresario —nuevo apartado 8 del art. 34 LET— y, también por vez primera, prevé el derecho a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, que se añade al tradicional permiso por nacimiento de hijo, con cobertura social adecuada para no generar una situación de desprotección económica. Junto a ello reconfigura la suspensión por maternidad realizando algunos ajustes técnicos y dando solución a algunos problemas que la normativa anterior no resolvía de forma adecuada”.

¹¹⁴ Exposición de Motivos (III).

¹¹⁵ Exposición de Motivos (I).

¹¹⁶ Exposición de Motivos (II).

¹¹⁷ *Ibid.*

¹¹⁸ Según la Ley se dirige, en este sentido, a todos los poderes públicos “un mandato de remoción de situaciones de constatable desigualdad fáctica, no corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Y en cuanto estas acciones puedan entrañar la formulación de un derecho desigual a favor de las mujeres, se establecen cautelas y condicionamientos para asegurar su licitud constitucional. Sin embargo, también sostiene que el

“medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo”¹¹⁹.

4.3.3.2. El principio de igualdad de trato en la Ley de Igualdad

Según el texto, “el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones y el estado civil”¹²⁰. Con relación a la vida familiar y laboral entendemos que la discriminación por razón de maternidad es una situación que se da en múltiples ocasiones en el ámbito laboral y de manera muy marcada, con lo cual mientras este hecho esté presente en la esfera del trabajo extradoméstico se estará vulnerando este derecho.

Concretamente, la denominada “ley de Igualdad” trata de garantizar la igualdad de trato en los siguientes términos:

Igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo

“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo

logro de la igualdad real y efectiva en la sociedad requiere, además del compromiso de los sujetos públicos, la promoción decidida en el ámbito de las relaciones entre particulares. También considera conveniente el establecimiento de determinadas medidas de promoción para la igualdad efectiva en las empresas privadas, como las referidas a materia de contratación o de subvenciones públicas o en referencia a los consejos de administración” (exposición de motivos III).

¹¹⁹ Un ámbito en que resulta necesaria la debida garantía de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es en el de las relaciones laborales, pues en el mercado de trabajo los problemas de género siguen siendo muy importantes” (Argüelles, 2004: 22).

¹²⁰ Art. 3.

por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas”¹²¹.

La ley regula que “constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad”¹²², aspecto que, como ya hemos mencionado anteriormente, está vulnerado en numerosas ocasiones.

Se trata de que “las políticas de empleo tengan como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo”¹²³.

La ley expresa literalmente que “los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”¹²⁴. Se reconoce, nuevamente, el hecho de que la conciliación de la vida familiar y laboral es una responsabilidad tanto de hombres como de mujeres.

En este orden de cosas, con relación a las ayudas, “el permiso y prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de

¹²¹ Art. 5.

¹²² Art. 8.

¹²³ Art. 42.

¹²⁴ Art. 44.1.

Seguridad Social¹²⁵ y que “para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social¹²⁶”.

La ley señala que “sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con los representantes del personal al servicio de la Administración Pública, la normativa aplicable a los mismos establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos y otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa”¹²⁷.

Con relación a la provisión de puestos de trabajo, la “ley de Igualdad” dice que “en las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computará, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el artículo anterior”¹²⁸

¹²⁵ Art. 44.2. Otro de los puntos importantes para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral es la ampliación del permiso de paternidad y la introducción de mejoras en el de maternidad mediante la ampliación de dos semanas para los casos de hijos con discapacidad, del que pueden hacer uso ambos padres.

¹²⁶ Art. 44.3. Con relación a la reducción de jornada por guarda legal se amplía con esta ley la edad máxima del menor que da derecho a la reducción —pasa de seis a ocho años— y se reduce a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción. Asimismo reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía de uno a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares y, a la vez, se reconoce la posibilidad de que la excedencia por cuidado de hijo o la de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada.

¹²⁷ Art. 56.

¹²⁸ Art. 57.

Para proteger a la trabajadora, la ley dice que “en el acceso a bienes y servicios, ningún contratante podrá indagar sobre la situación de embarazo de una mujer demandante de los mismos, salvo por razones de protección de su salud”¹²⁹.

¹²⁹ Art. 70.

CAPÍTULO V: Realidad de los trabajadores en el contexto español actual

1.- Estado actual de la conciliación de la vida familiar y laboral

1.1. El uso del tiempo como herramienta para conocer la situación y distribución de actividades de hombres y mujeres

Con las encuestas sobre el uso del tiempo pretendemos establecer la correlación entre el tiempo que dedican ambos sexos a la familia o al trabajo y así poder deducir, de estos datos, facilidades o no para conciliar. Los resultados sobre el estudio del uso del tiempo refleja las formas de vida, así como sus trayectorias, reflejándose al mismo tiempo las desigualdades y diferente acceso a recursos de tipo económico y social (Meil y Rogero, 2012). A pesar de que tal y como ya hemos señalado, la conciliación de la vida familiar y laboral es algo que atañe a hombres y mujeres, debemos tener en cuenta las singularidades propias que lleva consigo el hecho de ser hombre o mujer. En este capítulo veremos de manera pormenorizada y basada en fuentes de datos secundarios como la situación laboral y de cuidados es, por diferentes causas, considerablemente más complicada para las mujeres. Veremos pues, como la fuerza del cuidado se asocia a lo femenino y contamos con herramientas estadísticas para contabilizar y mostrar este hecho de manera cuantitativa.

Por lo tanto este es uno de los propósitos de este apartado: aproximarnos a la realidad social desde el estudio del tiempo empleado en las responsabilidades familiares frente al dedicado al trabajo remunerado y al ocio. Igualmente, queremos profundizar en el hecho de por qué el reparto de tareas es, aún hoy, desigual. Después de haber dedicado los anteriores capítulos a la relación entre demografía y la conciliación de la vida familiar con el ámbito laboral, hemos creído conveniente finalizar esta tesis con un capítulo dedicado a las diferencias existentes entre hombres y mujeres y su percepción. De la observación de esta realidad podremos, finalmente, hacer un repaso de lo visto hasta ahora, para establecer nuestras conclusiones y realizar nuevas propuestas.

Para el estudio sobre el uso del tiempo hemos analizado los datos ofrecidos por los siguientes estudios y encuestas:

- Estudio del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) Núm. 2.766 (año 2008) sobre el uso del tiempo.

- Módulo Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE, año 2010).
- Encuesta sobre el uso del tiempo (INE, 2009-2010).
- Encuesta de condiciones de vida (INE), especialmente en lo relativo al cuidado de niños.
- Estudio Mujeres y Hombres en España correspondiente al año 2014, cuyas conclusiones se obtienen a partir de la encuesta sobre el uso del tiempo del INE.
- Cuenta satélite de los hogares (CSH), (INE, año 2003).

Además de los anteriores estudios mencionados, otras fuentes consultadas son las proporcionadas por EUROSTAT, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otras de especial relevancia.

En el segundo apartado de este capítulo analizaremos la percepción de la situación de la conciliación de la vida familiar y laboral.

1.2. El estudio sobre el uso del tiempo y su relevancia empírica

El estudio del uso del tiempo es una herramienta clave para hacernos una idea de las diferencias entre mujeres y hombres en el ámbito de la vida cotidiana. Dos de las cuestiones claves que queremos analizar son: cómo es la distribución del tiempo —que siempre se percibe escaso y, en la actualidad sin equilibrio entre el descanso, familia y trabajo—; y las diferencias existentes entre hombres y mujeres con relación al reparto de las tareas domésticas. Igualmente, el estudio sobre este fenómeno “es contribuir a la formulación de políticas familiares y de igualdad entre personas de diferente sexo, como son las relacionadas con la división del trabajo en el hogar y el incremento de la participación de la mujer en el mundo laboral, la conciliación de las demandas del trabajo remunerado con la vida familiar y el cuidado de menores, personas con discapacidades y enfermos crónicos” (Vivas, Angulo, Hernández y del Val, 2014).

Como ya hemos adelantado, los datos más relevantes en la actualidad sobre el uso del tiempo los tenemos recopilados en la Encuesta de Empleo de Tiempo 2009- 2010, que se trata de una encuesta no periódica (la anterior data del año de 2003) y cuyo objetivo, según el INE, “es el de obtener información primaria para conocer la dimensión del trabajo no remunerado realizado por los hogares, la distribución de las responsabilidades

familiares del hogar, la participación de la población en actividades culturales y de ocio, el empleo del tiempo de grupos sociales especiales (jóvenes, desempleados, ancianos, etc.) con el fin de que se puedan formular políticas familiares y de igualdad de género y estimar las cuentas satélites del sector hogares”¹³⁰.

Objetivos (Vivas, Angulo, Hernández y del Val, 2014):

- Cómo es el reparto de las tareas del hogar (consideradas trabajo no remunerado)
- Cómo se distribuyen las tareas domésticas
- El tiempo que se emplea en dichas tareas
- Qué factores inciden en un uso no equitativo del tiempo dedicado a ellas

Su importancia y utilidad radica en que “esta investigación estadística permite obtener información sobre el porcentaje de personas que realizan una actividad en el transcurso del día, el promedio de tiempo diario (en horas y minutos) dedicado a una actividad por las personas que la realizan, la distribución de actividades en un día promedio por tipo de día (laborable o de fin de semana) y el porcentaje de personas que realizan la misma actividad en el mismo momento del día (ritmos de actividad diaria)”¹³¹.

2.- Diferencias de uso del tiempo de hombres y mujeres.

2.1. Diferencias principales

Consideramos ilustrativo el gráfico 5.1 que representa las actividades en un día promedio realizadas a lo largo del día según el tramo de edad.

En él aparece reflejada la media del total de población en España sin distinguir días de la semana ni tipo de población, por lo cual sólo se pueden extraer conclusiones generales y

¹³⁰En línea:

http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176815&menu=resultados&idp=1254735976608

¹³¹ *Íbid.*

no determinantes para el tema de nuestra investigación; sin embargo sí pueden verse las pautas de uso de tiempo expuesto por Durán (2010) que señala como modelo tradicional más extendido sobre la distribución del tiempo —para los días laborales— en el que diferencia tres bloques de igual duración: ocho horas para el trabajo, ocho para el sueño y ocho para las actividades personales.

Esa sería la distribución ideal en un día medio, pero sin embargo dista mucho de lo que se vive en el día a día por la mayoría de la población. Además, en muchos casos (veamos, por ejemplo, el caso de las personas dedicadas al hogar y cuidado de niños y personas dependientes) el trabajo abarca gran parte del día, cuando no casi las 24 horas.

Lo anterior tiene su reflejo en lo que señala Durán al decir que no todas las actividades principales absorben la misma cantidad de tiempo (señala, por ejemplo, que para el conjunto de la población mayor de 18 años lo más frecuente es que se dediquen ocho horas diarias los días laborales a la actividad principal y entre quienes se identifican principalmente con el trabajo doméstico, la jornada más frecuente es de seis a ocho horas diarias). Veamos a continuación los datos a los que nos referimos:

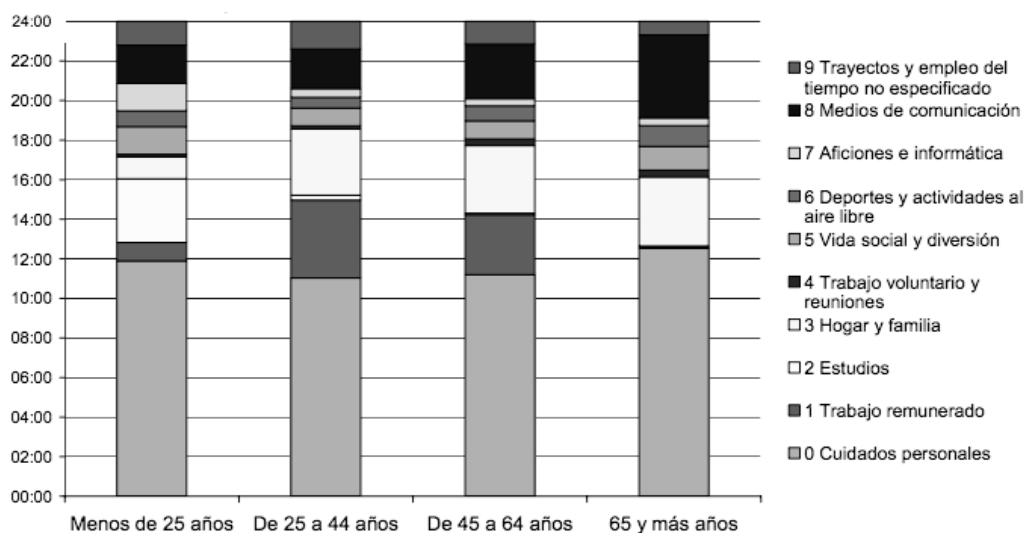


Figura 5. 1. Distribución de actividades en un día promedio, por grupo de edad. 2009-2010. Cifras en horas y minutos.

Fuente: INE, nota de prensa 14 de julio de 2011, <http://www.ine.es/prensa/np669.pdf>

De los anteriores datos se desprende que los menores de 25 años se caracterizan por el tiempo dedicado al estudio y por el poco tiempo que dedican a las tareas domésticas, es decir, tienen menores responsabilidades relativas al hogar. El cambio más acusado se da entre las personas de 25 a 64 años, que se definen por el tiempo que dedican al trabajo remunerado y a las labores domésticas. A medida que aumenta la edad se observa que el tiempo de trabajo remunerado es menor y la mayor dedicación a medios de comunicación.

Las personas de 65 y más años (generalmente jubiladas) son las que disponen de más tiempo libre, casi siete horas, de las cuales más de cuatro las dedican a medios de comunicación. Los jóvenes y las personas de mayor edad son los que más tiempo disfrutan en actividades de vida social y diversión (una hora y 24 minutos y una hora y 12 minutos, respectivamente, frente a 55 minutos del resto de colectivos). También destaca la práctica de más de una hora de deportes y actividades al aire libre por parte de las personas de 65 y más años, pues pasear y caminar se incluyen en este grupo.

Como señalábamos al principio, el gráfico solamente nos da una idea general y no específica más datos que los expuestos. Sin embargo, las encuestas sobre usos del tiempo —como veremos más adelante— permiten identificar tres características (en términos de distribución del tiempo, tareas y renta) que son comunes a todas las sociedades. En primer lugar que, desde un tratamiento integral del trabajo mercantil y el doméstico, las mujeres trabajan más horas que los varones. En segundo lugar que, como promedio dedican más horas al trabajo no remunerado que al trabajo remunerado. Por último que las mujeres asumen, normalmente, todo tipo de tareas domésticas que tienen una gratificación menor como aquellas que son de difícil programación o sustitución (Nuño Gómez, 2010: 165).

¿Cómo se distribuyen las tareas? Como ocurre con el trabajo en el espacio público, en el trabajo doméstico se constata también la existencia de «paredes de cristal», de forma que el trabajo de mujeres y varones se encuentra sectorializado. La participación de los varones es mayor en el cuidado de la familia y en las actividades asociadas al abastecimiento doméstico de bienes o servicios, pero parece existir una barrera invisible que impide su participación las denominadas tareas del hogar, que son precisamente las labores que absorben la mayor proporción del tiempo destinado al trabajo doméstico. (2010: 167).

Tabla 5. 1.

Porcentaje de personas que realizan la actividad en el transcurso del día y duración media diaria (DMD) en horas y minutos

	Varones			Mujeres		
	Personas (%)	DMD Horas	DMD Minutos	Personas (%)	DMD Horas	DMD Minutos
Cuidados personales	100	11	33	100	11	26
Trabajo remunerado	38,7	7	55	28,2	6	43
Estudios	12,5	5	13	12,7	5	5
Hogar y familia	74,7	2	32	91,9	4	29
Trabajo voluntario y reuniones	9,4	2	10	14,8	1	51
Vida social y diversión	56	1	54	59,3	1	43
Deportes y actividades al aire libre	42,7	2	3	36,9	1	40
Aficiones e informática	35,6	2	5	23,9	1	38
Medios de comunicación	88	3	6	88,7	2	49
Trayectos y empleo del tiempo no especificado	86,8	1	25	81,6	1	21

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, Encuesta de Empleo de Tiempo 2009-2010, unidades: porcentaje de personas y duración media diaria (DMD) en horas y minutos, actividades principales y sexo.

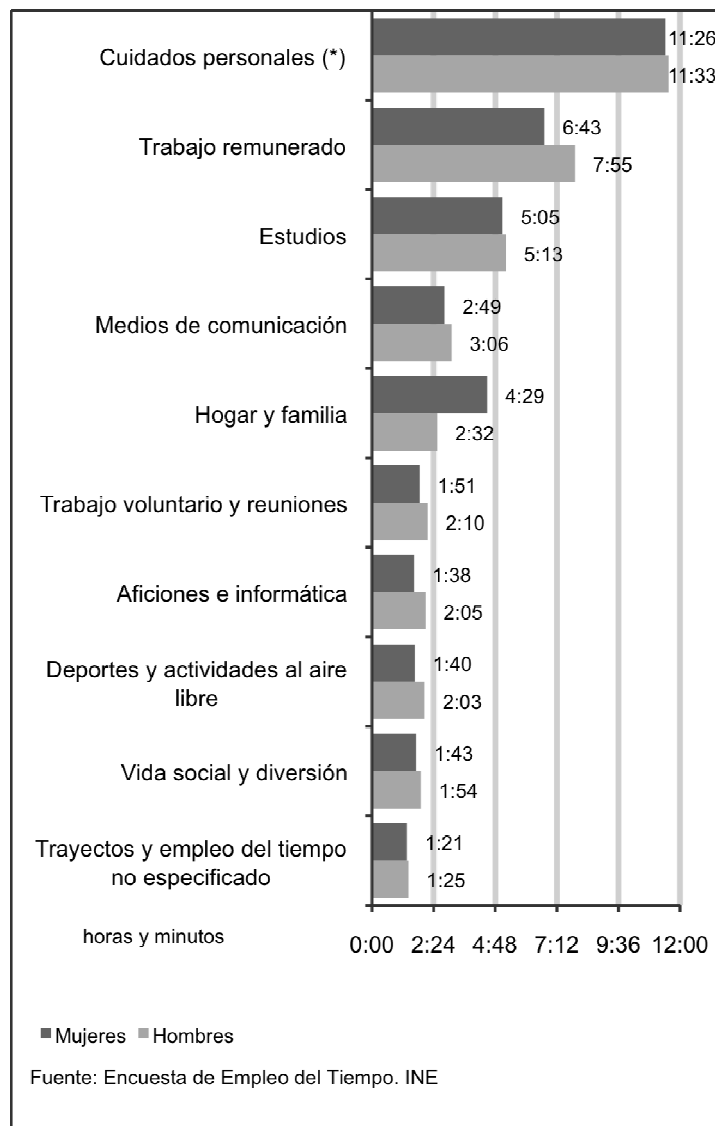


Figura 5. 2. Duración media dedicada a la actividad por las personas que la realizan 2009-2010 (horas: minutos)

Fuente: Mujeres y hombres en España, empleo del tiempo, conciliación, trabajo y familia, 2014 (en línea) http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472448&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m3=1259924822888

A la vista de la tabla y el gráfico anteriores vamos a exponer las diferencias básicas de la distribución del tiempo para hombres y mujeres.

2.1.1. Cuidados personales

Los cuidados personales¹³² tienen una distribución de tiempo prácticamente igual para hombres (11 horas y 33 minutos) que para las mujeres (11 horas y 26 minutos), por lo que en ambos casos están dentro de la media y no presentan diferencias significativas.

2.1.2. Trabajo remunerado

En cuanto al trabajo remunerado¹³³, los hombres dedican más tiempo a éste (38,7% de los hombres) que las mujeres (28,2%), es decir, los varones permanecen más tiempo en el lugar de trabajo por lo que se deduce que sus jornadas son de mayor duración. Sin embargo, con relación a los estudios¹³⁴ ambos dedican prácticamente el mismo tiempo, cuya media es de 5 horas y 9 minutos. Esto último puede estar relacionado con el hecho de que la media de horas se refiere a la edad de estudiante, en la cual no se encuentran diferencias significativas entre hombres y mujeres que se están cursando estudios.

Los desplazamientos son responsables de gran parte del consumo de tiempo cotidiano y una actividad para desarrollar otra (el trabajo) (Durán, 2006) y su distribución es bastante parecida entre hombres y mujeres, si no prácticamente igual.

2.1.3. Hogar y familia

Existen grandes diferencias entre hombres y mujeres con relación a la dedicación a la casa y a la familia. Si los hombres dedican una media de 2 horas y 32 minutos a las

¹³² Los cuidados personales incluyen: dormir (dormir y enfermo en cama), comidas, otros cuidados personales, especificados o no).

¹³³ Incluye el trabajo principal y secundario y las actividades relacionadas con el trabajo (pausa para la comida, búsqueda de empleo y otras actividades relacionadas con el trabajo, especificadas o no).

¹³⁴ Los estudios comprenden: estudios sin especificar, colegio instituto o universidad (clases, cursos y conferencias; deberes y biblioteca) y estudios durante el tiempo libre.

responsabilidades relacionadas con el ámbito privado, la dedicación asciende a 4 horas y 29 minutos para las mujeres.

En vista del dato aportado no cabe duda de que las mujeres son las que siguen asumiendo en la actualidad la mayor parte de las responsabilidades relacionadas con el hogar y el grupo familiar. Aunque, como señala el INE “el impacto sobre la participación en el mercado de trabajo cuando existen hijos es muy diferente en hombres y mujeres, lo que es reflejo no sólo de un desigual reparto de responsabilidades familiares, sino también de la falta de servicios para el cuidado de niños o servicios muy caros y la falta de oportunidades para conciliar trabajo y familia”¹³⁵.

A la vista de esto, nos parece muy acertada la definición de las mujeres que hace Murillo a las que se refiere como “expertas en cronometrar la vida diaria” ya que compaginan ámbitos fundamentales para el desarrollo de la vida en familia, dedicando mayor proporción de tiempo al hogar que los varones. La autora señala a este respecto que “más que extraer tiempo se regala el que sea preciso para subsanar o anticipar necesidades. Todo vale para atender la demanda, que en muchas ocasiones ni siquiera tiene por qué producirse” (Murillo, 2006).

Como ya hemos señalado en anteriores apartados, el hecho de que las tareas de cuidado hayan recaído o hayan sido asignadas fundamentalmente a la población femenina se entiende por algunos autores como “un trabajo devaluado, en el sentido de que no tiene reconocimiento social y si se remunera los salarios son de los más bajos del mercado” y que “esta valoración corresponde a una sociedad patriarcal donde lo que está devaluado es ser mujer y, por tanto, todos los trabajos que se identifiquen como femeninos, carecen de valor social” (Carrasco, Borderías, Torns, 2011: 72).

¹³⁵ Mujeres y hombres en España, 2014. Asimismo se señala en esta publicación que “para los próximos años las políticas de flexiguridad tratan de promover unos mercados laborales más abiertos, más flexibles y accesibles que supongan un acceso igual a puestos de trabajo de calidad para las mujeres y los hombres y permitan conciliar la vida profesional y la vida familiar”.

En una línea parecida a la anterior se sitúa el pensamiento de Nuño Gómez quien señala que “el tiempo dedicado al trabajo en el ámbito privado no se reconoce ni en términos de trabajo ni en términos de producción, ni goza de reconocimiento social o de remuneración económica; lo que, obviamente, determina la dependencia económica y la subordinación social del colectivo que se dedica a su gestión” (2010: 176).

Sin embargo otros como Becker (1987) señalan que más que una cuestión de desigualdad de género se trata de que las decisiones óptimas sobre la asignación del tiempo en hogares multipersonales deben tomarse teniendo en cuenta las habilidades de los distintos miembros de la familia y los conflictos entre los incentivos que les afectan. Según él, las diferencias de eficiencia no vienen determinadas por diferencias biológicas sino que son el resultado de diferentes experiencias y de otras inversiones en capital humano.

Por su parte, Alberdi (1999) sostiene que la tradicional división de roles entre géneros va desapareciendo y las mujeres, a la vez que se incorporan al trabajo remunerado y a la vida sociopolítica, quieren también empezar a compartir con los hombres las responsabilidades familiares. Los principales procesos desencadenantes del cambio son la educación femenina y la creciente participación laboral de las mujeres porque ambos tienen una repercusión muy fuerte en las relaciones familiares. El cambio de actitudes con respecto al trabajo, tanto doméstico como asalariado, refleja nuevas ideologías y valores que han cristalizado en la sociedad en las últimas décadas.

Recordando lo señalado en capítulos anteriores, España forma parte del modelo mediterráneo caracterizado por una fuerte cultura familista y un Estado de Bienestar débil, comparado con otros países como por ejemplo los escandinavos, lo cual se explicaría, según Torns y Moreno (2009: 103), porque España se encuentra entre los países donde la carga de trabajo total es más elevada entre las mujeres que entre los hombres, así como que esa peor distribución tenga que ver con la cantidad de tiempo dedicado al trabajo remunerado —que tiene como reflejo que en España haya poco tiempo parcial femenino— y con que el trabajo doméstico es de casi exclusiva responsabilidad femenina.

2.1.4. Ayudas informales, ocio y tiempo libre

Otra de las grandes diferencias entre hombres y mujeres reside en el tiempo dedicado a las ayudas informales y al denominado «tiempo libre»¹³⁶. En el caso del trabajo voluntario y reuniones, los hombres son los que dedican más tiempo a estas tareas (19 minutos de diferencia con las mujeres, las cuales dedican una hora y 50 minutos), aunque debemos matizarlo por encontrar datos representativos del cuidado hacia las personas: concretamente, nos referimos a las ayudas informales a otros hogares (Tabla 5.2).

¹³⁶ “Pese a que las mujeres disponen hoy en día de más tiempo libre que hace veinte años, su disfrute sigue marcado por los ritmos familiares (horarios escolares de los hijos y laborales del marido). Las mujeres cuando organizan su tiempo de ocio tienen en consideración no solo las exigencias de sus propios horarios, sino también las pautas de actividad del resto de los miembros de la familia. Aunque se han producido cambios en la vida familiar que han permitido mayor tiempo de ocio y una ligera redistribución de tareas entre hombres y mujeres, estamos aún lejos de hablar de igualdad en el uso del tiempo. De hecho el incremento de tiempo libre no proviene mayoritariamente de la redistribución de las tareas con los hombres, sino a costa de intensificar el ritmo de trabajo a otras horas” (Blanco García; Marcos Santiago, 2006: 191).

Tabla 5. 2.

Porcentaje de personas que realizan ayudas informales a otros hogares en el transcurso del día y duración media diaria (DMD) en horas y minutos

	Varones		Mujeres	
	DMD (horas)	DMD (minutos)	DMD (horas)	DMD (minutos)
Ayudas informales a otros hogares	2	13	2	3
Ayuda para la construcción y las reparaciones	2	33	-2	-16
Ayuda en el trabajo y en la agricultura	3	17	-2	-55
Cuidado de hijos que viven en otro hogar	-2	-4	.	-53
Ayuda en el cuidado de niños de otro hogar	1	42	1	47
Ayuda a adultos de otros hogares	2	4	2	4
Otras ayudas informales, especificadas o no	2	12	1	44

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, Encuesta de Empleo de Tiempo 2009-2010. Unidades: porcentaje de personas y duración media diaria (DMD) en horas y minutos, actividades principales y sexo. Un signo menos delante de un dato no nulo indica un número de observaciones inferior a 30.

De los anteriores datos concluimos que si bien los hombres tienen una mayor dedicación a las ayudas informales a otros hogares, esto se debe a una mayor dedicación a actividades de tipo mantenimiento (construcción, reparaciones, ayuda en el trabajo y agricultura), mientras que las mujeres proporcionan una mayor disposición de su tiempo por dedicarlo en mayor medida a la ayuda en el cuidado de niños de otro hogar (por ejemplo, el caso de la ayuda en el caso de las redes sociales y el papel que ya señalamos anteriormente de las abuelas), ayuda a adultos de otros hogares así como otras ayudas informales, especificadas o no.

El tiempo dedicado al ocio según la EET 2009-2010 es el siguiente:

Tabla 5. 3.

Duración media diaria dedicada a actividades de ocio por las personas que realizan dicha actividad 2009-2010

	Hombres	Mujeres
Activos		
Aficiones e informática	1:51	1:23
Vida social y diversión	1:47	1:34
Deportes y actividades al aire libre	1:52	1:35
Medios de comunicación	2:40	2:13
Ocupados		
Aficiones e informática	1:33	1:16
Vida social y diversión	1:41	1:29
Deportes y actividades al aire libre	1:43	1:31
Medios de comunicación	2:20	2:02

Fuente: INE, Encuesta de Empleo del Tiempo.

De los anteriores datos observamos que en todos los casos el tiempo que los hombres dedican al ocio es siempre superior al que dedican las mujeres. Además, la diferencia entre hombres y mujeres es mayor en el caso del tiempo dedicado a los medios de comunicación, que es a la vez la actividad a la que más se dedican ambos a lo largo del día.

Con relación al tipo de hogar, se observa que en todos ellos los hombres son los que dedican más tiempo a la vida social y a la diversión, siendo la diferencia más reducida en el caso de los hogares de tipo unipersonal:



Figura 5. 3. Duración media diaria dedicada a vida social y diversión por las personas que realizan dicha actividad según tipo de hogar (horas: minutos) 2009-2010

Fuente: INE, Mujeres y Hombres en España 2014 sobre datos de la Encuesta del Empleo de Tiempo 2009-2010

2.2. Trabajo remunerado

Según la EET 2009-2010 los hombres dedican de media 8 horas y 19 minutos al trabajo remunerado, mientras que la cifra desciende a 6 horas y 55 minutos para las mujeres (1 hora y 24 minutos de diferencia).

Veamos el anterior dato desglosado en función de diferentes variables:

Tabla 5. 4.

Duración media diaria (DMD) con relación al trabajo remunerado. Trabajo principal y secundario. Principales variables y sexo

	Varones		Mujeres	
	DMD (horas)	DMD (minutos)	DMD (horas)	DMD (minutos)
Total	8	15	6	52
Lunes a jueves	8	35	7	1
Viernes a domingo	7	31	6	31
Viernes	8	8	6	43
Sábado	7	1	6	22
Domingo	6	16	5	54

Fuente: INE, Encuesta de Empleo de Tiempo, 2009-2010. Unidades en horas y minutos.

La anterior tabla nos muestra la clara diferencia entre el tiempo dedicado al trabajo remunerado. En todos los casos el tiempo empleado por los hombres es, de media, 1 hora y 23 minutos de diferencia (1 hora y 34 minutos de diferencia en el trabajo realizado de lunes a jueves y 1 hora de viernes a domingo).

Tabla 5. 5.

*Duración media diaria (DMD) con relación al trabajo remunerado. Actividades relacionadas con el trabajo*¹³⁷

	Varones		Mujeres	
	DMD (horas)	DMD (minutos)	DMD (horas)	DMD (minutos)
Total	1	33	0	58
Lunes a jueves	1	34	1	0
Viernes a domingo	1	27	0	47
Viernes	1	50	0	58
Sábado	.	-54	.	-47
Domingo	.	-58	.	-21

Fuente: INE, Encuesta de Empleo de Tiempo, 2009-2010. Unidades en horas y minutos. Un signo menos delante de un dato no nulo significa un número de observaciones inferior a 30.

En la tabla 5.5 observamos las principales diferencias entre hombres y mujeres con relación a las actividades relacionadas con el trabajo. Destaca en ella que en todos los casos el tiempo empleado por los hombres es siempre mayor (1 hora y 33 minutos ellos y 56 minutos ellas).

¹³⁷ Como ya señalamos anteriormente estas coprenden la pausa para la comida, la búsqueda de empleo así como otras actividades relacionadas con el trabajo, especificadas o no.

Tabla 5. 6.

Porcentaje de personas que realizan trabajo remunerado en el transcurso del día

	Varones	Mujeres
	Personas (%)	Personas (%)
Con niños menores de 10 años	53,1	37,1
Sin niños menores de 10 años	33,7	25,4
Con adultos dependientes en el hogar	21,3	17,8
Sin adultos dependientes en el hogar	39,7	29
Con hijos menores de 18 años en otro hogar	49,4	48,8
Sin hijos menores de 18 años en otro hogar	42	30

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, Encuesta de Empleo de Tiempo, 2009-2010. Unidades: porcentaje de personas.

La tabla 5. 6 nos ofrece una valiosa información para entender la dedicación al trabajo laboral en función de las responsabilidades familiares relativas al cuidado de las personas.

El porcentaje de varones con trabajo remunerado y que tengan en su hogar niños o personas dependientes es siempre superior al de las mujeres. Si lo comparamos con las horas dedicadas al trabajo remunerado observamos como del porcentaje de varones que realizan dicho trabajo y con niños menores de 10 años en el hogar es (53,1%) dedican de media 8 horas y 33 minutos (la mayor dedicación horaria de todos los tipos de hogar). En el caso de las mujeres (37,1%) dedican, en la misma situación, 6 horas y 17 minutos. En los casos en los que no existen niños menores, de 10 años en el hogar las horas dedicadas por los varones al trabajo remunerado se reducen en 12 minutos mientras que en el caso de las mujeres aumenta 56 minutos. Ello se debe, en parte, a que los hombres tienen una proporción menor de trabajo a media jornada. Igualmente, podría influir el hecho de que las mujeres con trabajo extradoméstico suelen hacerse más cargo que los hombres del cuidado de familiares en caso necesario.

Cuando existen adultos dependientes en el hogar los hombres trabajan prácticamente las mismas horas que en aquellos hogares en los que no existen adultos dependientes en el

hogar (7 horas y 55 minutos), mientras que en el caso de las mujeres, cuando hay adultos dependientes desarrollan trabajo remunerado 1 hora y 9 minutos menos que en los hogares en los que no viven adultos dependientes.

Con relación al tipo de hogar observamos lo siguiente:

Tabla 5. 7.

Duración media diaria (DMD) al trabajo remunerado según el tipo de hogar

	Varones		Mujeres	
	DMD (horas)	DMD (minutos)	DMD (horas)	DMD (minutos)
Hogar unipersonal	7	36	7	33
Pareja sola	7	54	6	56
Pareja con hijos	8	4	6	28
Padre o madre solo, con algún hijo	7	4	6	45
Otro tipo de hogar	7	39	7	5

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, Encuesta de Empleo de Tiempo 2009-2010.

De los anteriores datos se desprende que los hombres que dedican más tiempo al trabajo remunerado son aquellos que viven en el tipo de hogar “pareja con hijos” (8 horas y 4 minutos), mientras que las mujeres que más tiempo dedican al trabajo remunerado son aquellas que viven el tipo de hogar “pareja sola” (6 horas y 56 minutos). Cabe destacar que, al mismo tiempo, la dedicación en cuanto al número de horas al trabajo remunerado en los hogares unipersonales es prácticamente la misma para hombres y para mujeres. En este caso parece claro que la disponibilidad es mayor en el caso de los hombres que de las mujeres.

Con relación al estado civil obtenemos los siguientes datos:

Tabla 5. 8.

Porcentaje de personas que realizan trabajo remunerado y duración media (DMD) dedicada al mismo

	Varones			Mujeres		
	Personas (%)	DMD (horas)	DMD (minutos)	Personas (%)	DMD (horas)	DMD (minutos)
Soltero/a	32,6	7	29	30,9	6	52
Casado/a	43,4	8	6	29,9	6	36
Viudo/a	-6,8	-7	-35	6,5	7	10
Separado/a o divorciado/a	42,5	8	5	6	6	54

Fuente: INE, Encuesta de Empleo de Tiempo 2009-2010. Un signo menos delante de un dato no nulo indica un número de observaciones inferior a 30.

De los datos expuestos en la tabla 5. 8. observamos que el mayor porcentaje de hombres que realizan trabajo remunerado se corresponde con los hombres casados (43,4%) seguido de los separados/divorciados (42,5%), mientras que el porcentaje mayor para las mujeres que realizan trabajo remunerado se corresponde con las mujeres solteras/divorciadas (40%), seguidas de las mujeres solteras (30,9%). La diferencia de porcentaje entre los hombres y mujeres casados que realizan trabajo remunerado es de 13,5 puntos porcentuales. Aquí vemos de nuevo que la disponibilidad para los cuidados de la familia es mayor en el caso de las mujeres.

Atendiendo a las horas de trabajo remunerado los hombres casados y separados/divorciados dedican el mismo tiempo (8 horas y 5 minutos) mientras que las mujeres casadas y separadas divorciadas dedican menos horas que los hombres (6 horas en un caso y 36 minutos y 6 horas y 54 minutos en el otro). Es decir, para el mismo caso las mujeres dedican menos horas al trabajo extradoméstico que los hombres.

2.3. Trabajo no remunerado

Como hemos ido señalando hasta ahora, entendemos que la conciliación de la vida familiar y laboral es un asunto que también concierne a aquellas personas que, aun desarrollando una actividad no remunerada, dedican su tiempo y esfuerzo al trabajo doméstico y de cuidados. Por ello creemos oportuna una reflexión acerca de qué aspectos incluyen este tipo de actividad.

La definición de trabajo doméstico y atención a las personas tiene complicaciones en cuanto a la delimitación de las funciones y horarios. Por ejemplo, Durán (2006) sostiene que “no es fácil ponerse de acuerdo sobre qué significa cuidar. Hay cuidados físicos e inmediatos, como limpiar la nariz o bañar a un niño que tienen una duración precisa y pueden medirse con exactitud, al menos por el tiempo que consumen. Pero otros cuidados son intangibles, más mentales y afectivos que físicos, y pueden prestarse incluso a distancia. El lenguaje reconoce esa variabilidad con un rico vocabulario que se añade al de cuidado: «ser responsable de», «estar al tanto», «ocuparse» y otras muchas palabras similares”. Dice, además, que por comparación con otras lenguas como el inglés, francés o italiano, el «cuidado» español es menos físico y más mental” (2006: 64).

A efectos estadísticos, el INE considera que el cuidado de niños comprende:

- Cuidados físicos y vigilancia de niños
- Enseñar a los niños
- Leer, jugar, hablar o conversar con los niños
- Acompañar a los niños
- Otros cuidados de niños, especificados o no

Las ayudas a miembros del hogar adultos comprenden, según el INE:

- Cuidados físicos de adultos dependientes miembros del hogar
- Otras ayudas a adultos dependientes miembros del hogar
- Ayudas a adultos miembros del hogar no dependientes

Volviendo al principio, sobre esas dificultades para conceptualizar el trabajo doméstico Carrasco, Borderías y Torns (2011: 74) señalan: que definir el trabajo de cuidados no es

un asunto fácil por “las variadas dimensiones que encierra, los conflictos ideológicos que lo atraviesan, las desigualdades sociales que genera y regenera hacen imposible una simple y única definición a riesgo de que sea una caracterización estrecha y excluyente”.

Las autoras señalan que “hay un trabajo que ha acompañado a la humanidad a lo largo de su historia, aunque, naturalmente, adoptando distintas características y relaciones según el lugar y el momento histórico: el llamado, habitualmente, trabajo de subsistencia.” (2011: 70) pero sostienen que ha comenzado a conceptualizarse en las disciplinas sociales solo hace cuarenta años —como trabajo doméstico— y un par de décadas más tarde como trabajo de cuidados o simplemente cuidado.

Es interesante la conceptualización que estas tres autoras hacen sobre el trabajo de cuidados y que exponemos a continuación:

En relación con la terminología, ellas hablan del cuidado (*care*), de servicios de cuidados, de servicios de atención o del trabajo de cuidados —que a veces se incluye en el trabajo doméstico familiar o trabajo de reproducción— de manera que los primeros hacen referencia a servicios públicos o trabajos mercantilizados mientras que el trabajo de cuidados se emplea más para referirse a un trabajo que se realiza desde los hogares, que están enfocados a las personas del hogar o de la familia y que no están remunerados monetariamente¹³⁸.

Con respecto al contenido, las autoras hablan de:

- Cuidados directos: se refieren a las actividades directamente realizadas con las personas —no necesariamente del hogar— a quien se dirigen los cuidados como

¹³⁸ Por cuenta propia del sector doméstico, asumen la gestión y dirección de la producción doméstica en un hogar. La mayoría trabaja exclusivamente en este sector, pero algunas simultanean su dedicación con el trabajo en el sector extradoméstico» (De puertas adentro, p 145) (Murillo, 2006: 25). Murillo se refiere a esto como la ausencia de vida privada en la mujer, que, a la vez que trabaja fuera llega a casa y duplica.

por ejemplo alimentar a un bebé, atender de manera directa a una persona enferma o charlar con un o una adolescente entre otros.

- Cuidados indirectos: incluyen lo que ellas dicen que tradicionalmente se conocía como trabajo doméstico cuyas tareas comprendían, entre otras muchas, mantener la casa y la ropa limpia, cocinar y comprar “que son formas de cuidar a todas las personas del hogar” (2011: 72). Este apartado también incluyen todo lo referido a la gestión y organización de los trabajos del hogar (que denominan como *Management familiar*).
- Actitud de estar disponible “para”, de estar “atenta/o”, (a lo que las autoras se refieren a la expresión anglosajona *on call*), lo cual no es realizar una acción en sentido estricto, sino más bien estar en condiciones y en disposición de realizarla en el momento que se requiera y que atañe a las distintas actividades.

Vivas, Angulo, Hernández y del Val dicen que por trabajo no remunerado se entiende “la producción de bienes y servicios realizada por los miembros del hogar para la que no se dispone de valoración de mercado, pero que contribuyen al bienestar familiar y social” (2014: 11). Éste incluiría además las actividades susceptibles de ser realizadas por una tercera persona a cambio de un salario e “incluyen junto con las actividades propias de las tareas del hogar y familia, las actividades de voluntariado al servicio de una organización o de ayuda informal a otros hogares por ser igualmente actividades productivas no de mercado” (2014: 11).

Para Vivas, Angulo, Hernández y del Val, según las directrices de Eurostat, las actividades o tareas realizadas para el hogar y la familia se subdividen en:

- Actividades para el hogar y familia no especificadas.
- Actividades culinarias, preparación de comidas, conservación de alimentos, fregado de utensilios.
- Mantenimiento del hogar, que incluye la limpieza del hogar y tareas de organización.
- Confección y cuidado de la ropa, colada, planchado.
- Jardinería y cuidado de animales (no incluye productos destinados a la venta, sino solo al consumo propio).
- Construcciones y reparaciones, ya sean de la vivienda o vehículos.
- Compras y servicios que exigen la presencia física.
- Gestiones del hogar, planificación, organización, trámites.
- Cuidado de los niños (hasta 17 años) y adultos dependientes miembros del hogar.

Las actividades de trabajo voluntario se subdividen en

- Labores de voluntariado al servicio de una organización.
- Ayudas informales a otros hogares.

Asimismo, se incluyen dentro del trabajo no remunerado los trayectos necesarios para la realización de las actividades señaladas anteriormente (2013: 12).

Nuño Gómez (2010: 179) sostiene que el trabajo doméstico, sobre todo el que está destinado al cuidado, tiene un contexto de tipo social y emocional diferente al trabajo remunerado y que, por ello, no permite una simple sustitución como producción en términos mercantiles o monetarios. Existen muchos servicios en la unidad familiar que son de difícil, si no de imposible, sustitución, referidos de modo especial a aquellos que afectan a las responsabilidades del cuidado: atención afectiva, sanitaria o educativa, todos ellos difícilmente transferibles o cuantificables en términos de mercado.

La autora indica que la iniciativa más interesante para recuperar el valor y el reconocimiento del trabajo doméstico es la ofrecida por las denominadas Cuentas Satélite, a las cuales también se las denomina Cuentas Nacionales Ampliadas o Contabilidad de actividades económicas no incluidas en la Contabilidad Nacional, en la medida que ofrecen una contabilización económica de la producción no mercantilizable (2010: 179). La propuesta se centra en que a los Indicadores de la Contabilidad Nacional, como la Renta Nacional o Producto Interior Bruto se incorporen a las Cuentas Satélites, es decir (...) aquellos aspectos no monetarizados que forman parte de la riqueza nacional pero que no tienen valor de cambio en el mercado (2010: 179).

En términos económicos, según la cuantificación del valor monetario ofrecida por las Cuentas Satélites la economía invisible del trabajo doméstico representa, como promedio, entre una tercera parte y la mitad del valor del Producto Interior Bruto de cada país (2010: 179-180).

Como se desprende de los datos analizados, y de los que exponemos a continuación, en la distribución de actividades en un día promedio los hombres dedican más tiempo al día a todas las actividades excepto en el conjunto de hogar y familia: el 91,9% de las mujeres realizan tareas domésticas y se ocupan del cuidado de niños, ancianos y personas

dependientes durante 5 horas y 07 minutos diarios, frente al 74,7% de los hombres que dedican en promedio 2 horas y 14 minutos. Las mujeres dedican de promedio 2 horas y 53 minutos diarios más al conjunto de actividades de hogar y familia que los hombres.

Con relación al contexto en el que se pasa el tiempo, casa es el lugar donde pasamos la mayor parte de éste (16 horas y 34 minutos), seguido del lugar de trabajo o colegio. Varones y mujeres difieren en la permanencia que muestran ambos lugares: las mujeres permanecen una hora y 42 minutos más en casa mientras que los varones están en el lugar de trabajo o colegio una hora y 6 minutos más (Vivas, Angulo, Hernández y del Val, 2014).

Durán (2010: 33) dice que “el hogar es, sin comparación, el lugar en el que se pasa más tiempo, tanto como la suma de todos los lugares restantes”.

Tabla 5. 9.

Porcentaje de personas que realizan actividades de trabajo no remunerado según sexo 2009-2010

	Hombres	Mujeres
Hogar y familia	74,7	91,9
Actividades para el hogar y familia no especificadas	5,2	15,3
Actividades culinarias	46,4	80,5
Mantenimiento del hogar	31,8	64,2
Confección y cuidado de ropa	3,9	34,0
Jardinería y cuidado de animales	15,7	10,7
Construcción y reparaciones	5,2	1,2
Compras y servicios	31,6	47,2
Gestiones del hogar	2,4	1,9
Cuidado de niños	16,7	22,2
Ayudas a adultos miembros del hogar	2,5	3,8
Trabajo voluntario y reuniones	6,2	9,1
Trabajo voluntario al servicio de una organización	0,7	0,6
Ayudas informales a otros hogares	5,7	8,6

Fuente: INE, Encuesta de Empleo de Tiempo 2009-2010.

Tabla 5. 10.

Tiempo medio dedicado por hombres y mujeres, que conviven en pareja a las actividades de trabajo no remunerado y diferencia 2009-2010

	Mujeres	Hombres	Diferencia
TOTAL	5:47	2:47	3:00
Hogar y familia	5:07	2:14	2:53
Actividades para el hogar y la familia no especificadas	0:20	0:05	0:15
Actividades culinarias	1:45	0:28	1:17
Mantenimiento del hogar	0:59	0:19	0:40
Confección y cuidado de la ropa	0:30	0:01	0:29
Jardinería y cuidado de animales	0:08	0:23	-0:15
Construcción y reparaciones	0:01	0:07	-0:06
Compras y servicios	0:35	0:23	0:12
Gestiones del hogar	0:01	0:02	-0:01
Cuidados de niños	0:43	0:24	0:20
Ayudas a adultos miembros del hogar	0:04	0:03	0:01
Trabajo voluntario	0:13	0:10	0:03
Trabajo voluntario al servicio de una organización	0:00	0:01	-0:01
Ayudas informales a otros hogares	0:13	0:09	0:04
Trayectos	0:27	0:23	0:04
Trayectos debidos a actividades del hogar y familias	0:23	0:19	0:04
Trayectos debidos al trabajo voluntario y reuniones	0:04	0:04	0:00

Fuente: INE, Encuesta de Empleo de Tiempo 2009-2010.

A modo de resumen, podemos afirmar que:

- La mayor parte del trabajo doméstico lo realiza la mujer.
- Es considerablemente mayor el tiempo dedicado a las actividades culinarias, siendo ésta la tarea que más diferencia a hombres y a mujeres.
- Le sigue el tiempo dedicado al mantenimiento del propio hogar, al que las mujeres le dedican una media de 59 minutos, resultando una diferencia, con respecto a los hombres, de 40 minutos.
- Los trayectos, ya sean debidos a las actividades del hogar y familia como los debidos al trabajo voluntario y reuniones, conllevan prácticamente el número de minutos tanto para hombres como para mujeres.
- La única tarea que es más desempeñada por los hombres es la jardinería y el cuidado de los animales. La tarea más repartida, aunque no por ello resulte equitativa, es el cuidado de los niños al que las mujeres dedican 43 minutos y los hombres, 24.

La asunción del trabajo doméstico es una condición común a todas las mujeres cualquiera que sea la actividad que desarrollen; de forma que las mujeres dedican significativamente más tiempo al trabajo doméstico que los hombres¹³⁹ (Nuño Gómez, 2010: 163).

¹³⁹ Aunque, con carácter general, los varones se están empezando a incorporar al trabajo doméstico esta pauta ha de ser calificada cuando menos de tímida y lenta. La cooperación de los hombres sigue entendiéndose más en términos de «ayuda», a unas tareas que identifican como femeninas que en términos de corresponsabilización de unas labores que asuman, también, como propias” (2010: 165). “Pese al cambio de pauta, el incremento observado en el tiempo que los varones destinan al trabajo doméstico resulta insignificante si se compara con el aumento del tiempo destinado al trabajo asalariado” (2010: 164). “Es más, el tiempo que dedican los hombres al trabajo remunerado determina el tiempo que pueden dedicar a la familia, mientras que en el caso de las mujeres se produce el proceso inverso. (Nuño Gómez, 2010: 165)

2.3.1. Día de la semana

Tabla 5. 11.

Porcentaje de personas y duración media diaria (DMD) que realizan tareas dedicadas al hogar y familias según día de la semana

	Varones			Mujeres		
	Personas (%)	DMD (horas)	DMD (minutos)	Personas (%)	DMD (horas)	DMD (minutos)
Lunes a jueves	74,5	2	29	92	4	32
Viernes a domingo	75	2	37	91,8	4	25

Fuente: INE, Encuesta Empleo de Tiempo 2009-2010

El porcentaje de participación de hombres y mujeres en las tareas dedicadas a la familia se mantiene prácticamente igual a lo largo de la semana, es decir, en los datos que abarcan la generalidad no parecen existir grandes variaciones con respecto al trabajo que se desarrolla de lunes a jueves al que se hace los días del fin de semana. Sin embargo, la anterior tabla tiene interés puesto que muestra claramente que es mayor el porcentaje de mujeres que se dedica a tareas relacionadas con el hogar.

Más concretamente, durante los fines de semana las mujeres tienen menos participación en actividades culinarias, confección y cuidado de la ropa, las compras, los trayectos debidos a actividades del hogar y, curiosamente ya que es cuando más tiempo pasan los hijos en casa, el cuidado de los niños (en especial los sábados, los varones presentan también una pequeña bajada de participación).

Cabe suponer que parte de la atención necesaria prestada a los niños fuera de las jornadas sometidas a horarios no es entendida como cuidado. Sin embargo, en el mantenimiento del hogar aumenta su participación los viernes y los sábados (Vivas, Angulo, Hernández y del Val, 2014: 14).

Aumentan su participación los fines de semana sobre todo en el caso de las actividades culinarias, que son las que tienen valores de participación masculina más alta (los domingos el 52,7% y el mantenimiento del hogar con una participación del 40,6%).

En las actividades de compras y servicios el sábado es el día de mayor participación masculina (47,8%), día en el que participan menos las mujeres, mientras que los viernes éstas presentan el mayor porcentaje de participación (63,5%).

2.3.2. Tipo de hogar

Tabla 5. 12.

Porcentaje de personas que realizan tareas dedicadas al hogar, duración media diaria (DMD) y familias según tipo de hogar

	Varones			Mujeres		
	Personas (%)	DMD (horas)	DMD (minutos)	Personas (%)	DMD (horas)	DMD (minutos)
Hogar unipersonal	85,8	2	23	93,1	3	38
Pareja sola	79	2	34	96,5	4	37
Pareja con hijos	73,9	2	34	91,6	4	45
Padre o madre solo, con algún hijo	67,1	2	15	90,9	3	48
Otro tipo de hogar	66,9	2	34	86,1	4	26

Fuente: INE, Encuesta Empleo de Tiempo 2009-2010

Como se desprende de la anterior tabla referida a la dedicación al trabajo doméstico y atención a la familia en función del tipo de hogar, la dedicación media diaria de las mujeres es superior al de los hombres, pero esto se acentúa en el caso de hogar formado por "pareja con hijos" (91,6% mujeres y 73,9% hombres, porcentaje del cual las mujeres dedican 4 horas y 45 minutos frente a las 2 horas y 34 minutos dedicadas por los hombres.)

Cuando se trata de hogares unipersonales formados por mujeres éstas dedican 1 hora y 15 minutos más que los hombres en hogares unipersonales. Además, la dedicación diaria

de la mujer a tareas de hogar y familia en este tipo de hogar es menor que en el caso de las mujeres que viven en “pareja sola” (59 minutos menos) o pareja con hijos.

2.3.3. Situación familiar

Atendiendo a la situación familiar, las mujeres que se dedican a las tareas del hogar son un porcentaje mayor en el caso de niños menores de 10 años (94,3%), hecho que se repite también en el caso de los hombres (81,6%).

La dedicación media diaria es siempre superior en el caso de las mujeres, cuyo valor más alto se da entre las mujeres con hijos menores de 10 años (5 horas y 37 minutos), mientras que la menor dedicación se da entre los hombres en hogares sin niños menores de 10 años (2 horas y 20 minutos) (Tabla 5.3).

Tabla 5. 13.

Porcentaje de personas y duración media diaria (DMD) que realizan tareas dedicadas al hogar y familia según situación familiar

	Varones			Mujeres		
	Personas (%)	DMD (horas)	DMD (minutos)	Personas (%)	DMD (horas)	DMD (minutos)
Con niños menores de 10 años	81,6	3	3	94,3	5	37
Sin niños menores de 10 años	72,3	2	20	91,1	4	7
Con adultos dependientes en el hogar	67	3	13	78,6	4	42
Sin adultos dependientes en el hogar	75,2	2	30	93	4	28
Con hijos menores de 18 años en otro hogar	81	2	27	89,7	4	30
Sin hijos menores de 18 años en otro hogar	76,4	2	39	93,8	4	41

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, Encuesta Empleo de Tiempo 2009-2010.

2.3.4. Edad

Tabla 5. 14.

Dedicación media diaria (DMD) al hogar y familia según edad

	Varones		Mujeres	
	DMD (horas)	DMD (minutos)	DMD (horas)	DMD (minutos)
Menos de 25 años	1	16	2	2
- De 10 a 15 años	0	56	1	15
- De 16 a 24 años	1	27	2	24
De 25 a 44 años	2	47	4	48
De 45 a 64 años	2	33	4	58
65 o más años	2	53	4	45

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo, 2009-2010

Atendiendo a la edad, casi no se observan variaciones en el trabajo de las mujeres a partir de los 25 años. Antes de esa edad, se distinguen los grupos de 10 a 15 años (1 hora y 15 minutos) a las comprendidas en el tramo de 16 a 24 años (2 horas y 24 minutos). Sin embargo, es destacable que ya en estas edades las diferencias de las horas empleadas por hombres y mujeres son notables.

Con relación a la dedicación media diaria, las mujeres mantienen un tiempo bastante homogéneo, cerca de las 6 horas diarias, hasta los 65 años, edad a partir de la cual desciende alrededor de 20 minutos. Una vez superado el período necesario de cuidado de los hijos, las mujeres reinvierten el tiempo que dedicaban a su cuidado a otras actividades del hogar (Vivas, Angulo, Hernández y del Val, 2014). Todo parece indicar que en la vejez, en lo esencial, se mantienen los roles de género y que sólo empiezan a desdibujarse en la vejez avanzada (Pérez Ortiz, 2003: 137).

2.3.5. Nivel de estudios

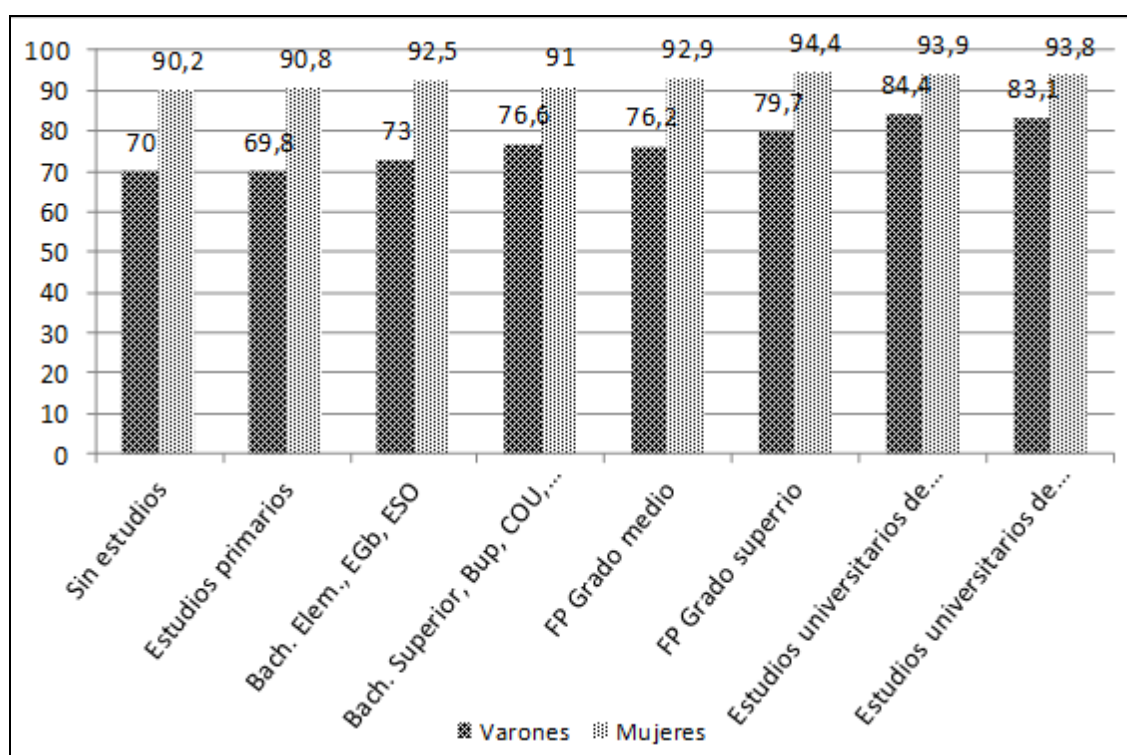


Figura 5. 4. Porcentaje de personas que realizan tareas dedicadas al hogar y familias según nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010.

Para la observación de la dedicación al trabajo doméstico según el nivel de estudios nos interesa más atender al porcentaje, debido a que la distribución de horas dedicadas es similar en todos los casos (superior, siempre, en el caso de las mujeres). De los datos se obtiene la conclusión de que a medida que aumenta el nivel de estudios mayor es el porcentaje de mujeres que se dedican a las tareas del hogar y cuidado de familiares, caso que también se da en el caso de los hombres.

Las mayores diferencias entre mujeres y hombres se dan en el caso de las personas sin estudios y con estudios primarios (20,2% y 21% de diferencia respectivamente) y la menor entre las personas con nivel de estudios universitario de primer y, en otra categoría, de segundo y tercer ciclo (9,5% y 10,7% respectivamente).

2.3.6. Estado civil

Tabla 5. 15.

Porcentaje de personas y duración media diaria (DMD) que realizan tareas dedicadas al hogar y familia según estado civil

	Varones			Mujeres		
	Personas (%)	DMD (horas)	DMD (minutos)	Personas (%)	DMD (horas)	DMD (minutos)
Soltero/a	65,4	1	56	82,6	2	44
Casado/a	80	2	48	96,9	5	22
Viudo/a	76,1	2	53	90,1	4	5
Separado/a o Divorciado/a	78,3	2	43	94,9	4	16

Fuente: INE, Encuesta Empleo de Tiempo 2009-2010.

Atendiendo al estado civil, los datos muestran que las mujeres casadas son las que más se dedican a las tareas del hogar (96,9%), seguidas por las mujeres divorciadas (94,9%). Las que menos tiempo dedican a las tareas dedicadas al hogar y familia son las mujeres solteras (2 horas y 44 minutos) que, igualmente, dedican más tiempo a las tareas domésticas que los hombres solteros (los cuales invierten 1 hora y 56 minutos). Estos datos llevan implícito el hecho de que las mujeres casadas suman a las tareas propias del hogar las responsabilidades familiares de cuidado.

Con respecto a las mayores diferencias del tiempo empleado entre mujeres y hombres se encuentra en el caso de los casados ya que la mujer dedica 5 horas y 22 minutos, mientras que los hombres casados dedican 2 horas y 48 minutos, lo cual implica una diferencia de 2 horas y 34 minutos; además, entre las personas separadas/divorciadas también se percibe una gran diferencia de tiempo, ya que las mujeres dedican 1 hora y 33 minutos más que los varones.

2.3.7. Situación laboral

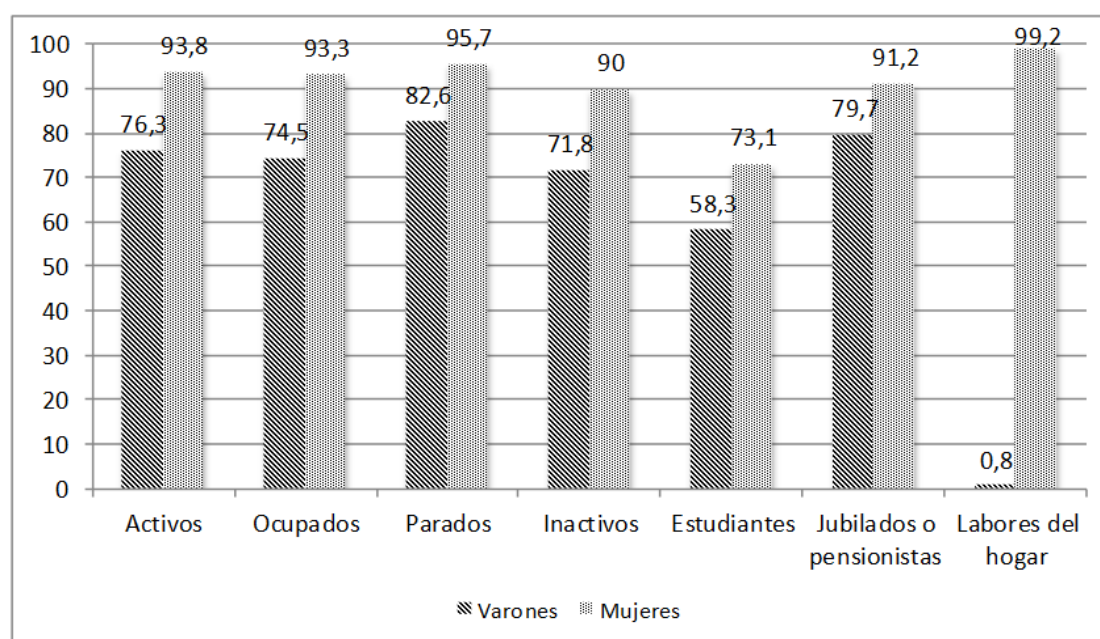


Figura 5. 5. Porcentaje de personas que realizan tareas dedicadas al hogar y familia según situación laboral

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, Encuesta Empleo de Tiempo, 2009-2010

Atendiendo a la situación laboral el 93,8% de las mujeres activas se dedican a tareas del hogar y familia, mientras que el porcentaje para el caso de los hombres activos desciende a 76,3%. En el caso de los ocupados el caso es bastante similar. El caso de los parados muestra una menor diferencia entre mujeres (95,7% de las mujeres paradas se dedican a estas tareas) y entre hombres (82,6%), cuyo porcentaje de participación es el más alto de todas las situaciones familiares recogidas en la tabla.

Con relación a la duración media diaria las mujeres ocupadas dedican 3 horas y 46 minutos diarios a las actividades de hogar y familia y 2 horas y 21 minutos los hombres. La diferencia es mucho mayor en el caso de los “no activos” (estudiantes, jubilados o pensionistas, labores del hogar), 4 horas y 49 minutos las mujeres y 2 horas y 25 minutos los hombres. En el caso de los pensionistas la distribución sigue un comportamiento similar.

2.4. Tareas de cuidado de personas (hijos y personas dependientes)

Sostienen Vivas, Angulo, Hernández y del Val (2014: 19) que “en relación con el cuidado de niños, la mujer dedica hasta los 44 años, por término medio, alrededor de tres cuartos de hora más que su pareja” y que “el cese en el cuidado de los niños y el desplazamiento por parte de las mujeres del tiempo dedicado a ellos a otras actividades está relacionado con el incremento de tiempo que dedican a actividades del hogar, en especial las culinarias, la confección y el cuidado de la ropa, así como las ayudas informales a otros hogares”. Es decir, que aunque ya no se esté al cuidado de niños pequeños el tiempo se reinvierte y pasa a ser ocupado por otro tipo de actividades.

La Encuesta Nacional de Salud 2011-2012¹⁴⁰ muestra las diferencias en cuanto al cuidado de menores según se trate de hombres y mujeres cuidadores. A la vista de los datos del gráfico 5.6 se observa la diferencia entre ambos: el 64,6% de las mujeres participantes en la encuesta dijo compartir el cuidado de los menores con otra persona mientras que en el caso de los hombres, la cifra ascendió al 96,4% de los encuestados. Es decir, que las mujeres suelen estar menos acompañadas que los hombres cuando se trata de tareas de cuidado: el 33% de las mujeres respondió que el cuidado de los menores lo realizaban ellas solas, mientras que para los varones la cifra fue del 2,2%, lo cual arroja una diferencia considerablemente grande.

En el caso del cuidado de las personas con alguna limitación o discapacidad el 49,4% de las entrevistadas que convivían con alguna persona con esas características respondió que se ocupaba en solitario de su cuidado, mientras que para los varones la cifra descendió a un 16,6%.

En mayor medida que las mujeres, el 71,2% de los hombres respondió que compartía el cuidado con otra persona, mientras que la cifra para el caso de ellas descendió al 39,7%.

Por todo ello podríamos afirmar que en España el cuidado a los familiares está mayoritariamente desarrollado por mujeres (ver gráfico 5. 6).

¹⁴⁰ En línea: <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t15/p419&file=inebase>

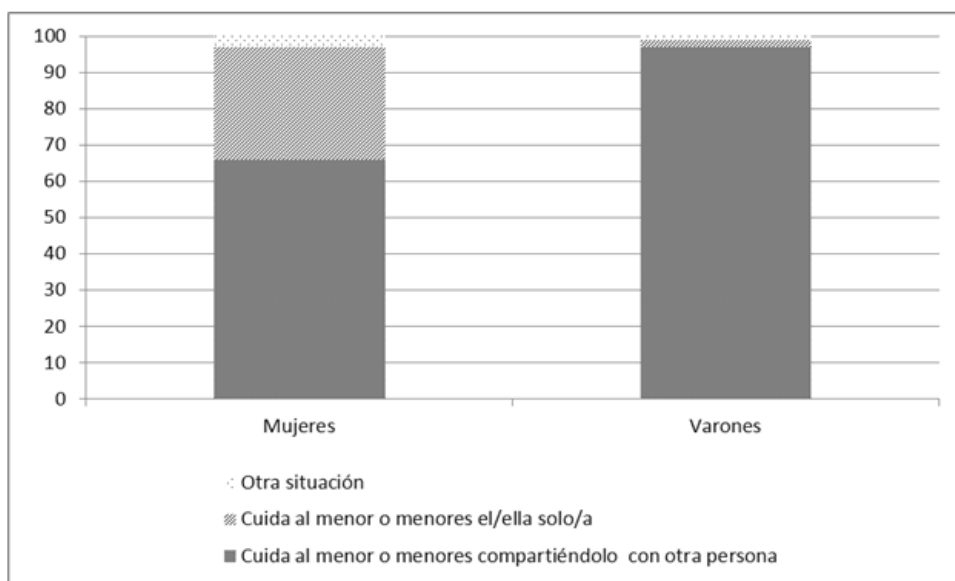


Figura 5. 6. Cuidado de menores de 15 años según la Encuesta Nacional de Salud 2011-2012

Fuente: Instituto de la Mujer, según Encuesta Nacional de Salud 2011-2012, Mujeres en Cifras, Boletín estadístico, Núm. 3 (marzo 2013) en línea

2.4.1. Día de la semana

Según la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010 y en función de los días de la semana, las mujeres cuidan siempre durante más tiempo a los hijos (2 horas y 21 minutos de lunes a jueves), mientras que los hombres cuidan más de ellos los fines de semana (1 hora y 54 minutos, lo que supone 10 minutos más que el resto de la semana).

Tabla 5. 16.

Duración media diaria (DMD) dedicada al cuidado de los hijos según el día de la semana

	Varones		Mujeres	
	DMD (horas)	DMD (minutos)	DMD (horas)	DMD (minutos)
Lunes a jueves	1	40	2	21
Viernes a domingo	1	54	2	24

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010.

Respecto a la ayuda a otros miembros del hogar en relación con el día de la semana se da un caso parecido: la dedicación es casi la misma de lunes a domingo. La mayor diferencia, aunque pequeña, se da en el caso de los hombres, ya que éstos dedican 14 minutos más a la actividad durante los fines de semana.

Tabla 5. 17.

Duración media diaria (DMD) dedicada a la ayuda a otros miembros del hogar según el día de la semana

	Varones		Mujeres	
	DMD (horas)	DMD (minutos)	DMD (horas)	DMD (minutos)
Lunes a jueves	1	35	1	39
Viernes a domingo	1	49	1	40

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010.

2.4.2. Tipo de hogar

En función del tipo de hogar, atendiendo sólo a aquellos en los que existen hijos, las mujeres tienen mayor dedicación de tiempo que los hombres. Es notable la diferencia en el caso de las parejas con hijos, ya que las mujeres dedican 1 hora y 17 minutos más que los hombres.

Tabla 5. 18.

Duración media diaria (DMD) dedicada al cuidado de los hijos según el tipo de hogar

	Varones		Mujeres	
	DMD (horas)	DMD (minutos)	DMD (horas)	DMD (minutos)
Pareja con hijos	1	47	2	24
Padre o madre solo, con algún hijo	.	-49	1	45
Otro tipo de hogar	1	39	2	29

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010. Siendo "." dato nulo con observaciones inferior a 30. Un signo menos delante de un dato no nulo indica un número de observaciones inferior a 30.

Con respecto al cuidado de adultos en el hogar, las mujeres tienen una dedicación muy similar a la ayuda a estos familiares en todos los tipos de hogares, siendo la excepción aquellos hogares en los que la madre está sola con algún hijo (51 minutos).

Tabla 5. 19.

Duración media diaria (DMD) dedicada a ayudas a adultos miembros del hogar según el tipo de hogar

	Varones		Mujeres	
	DMD (horas)	DMD (minutos)	DMD (horas)	DMD (minutos)
Hogar unipersonal	-1	-384
Pareja sola	1	31	1	31
Pareja con hijos	1	44	1	46
Padre o madre solo, con algún hijo	-2	-12	0	51
Otro tipo de hogar	1	35	1	49

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, Encuesta de Empleo de Tiempo 2009-2010. ".." Sin dato. Un signo menos delante de un dato no nulo indica un número de observaciones inferior a 30.

2.4.3. Edad

Atendiendo a la edad, las mujeres que más tiempo dedican a sus hijos son las que se sitúan en el grupo de edad de 16 a 24 años (3 horas y 6 minutos). Después de este grupo, la mayor dedicación la tienen las madres de 25 a 44 años (2 horas y 30 minutos), seguidas de las madres de 45 a 64 años (1 hora y 30 minutos).

Tabla 5. 20.

Duración media diaria (DMD) dedicada al cuidado de los hijos según la edad

	Varones		Mujeres	
	DMD (horas)	DMD (minutos)	DMD (horas)	DMD (minutos)
Menos de 25 años	-1	-8	2	44
- De 10 a 15 años	-1	.	.	-44
- De 16 a 24 años	-1	-10	3	6
De 25 a 44 años	1	51	2	30
De 45 a 64 años	1	24	1	30
65 o más años	-1	-14	-1	-12

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, Encuesta de Uso del Tiempo 2009-2010. Un signo menos delante de un dato no nulo significa un número de observaciones inferior a 30.

Respecto a la ayuda a otros miembros del hogar la mayor dedicación se da entre las mujeres del grupo de edad comprendido entre los 25 a 44 años (2 horas y 8 minutos). A partir de ese tramo de edad la duración de la dedicación a esta actividad por parte de cuidadores hombres y mujeres es prácticamente la misma.

Tabla 5. 21.

Duración media diaria (DMD) dedicada a la ayuda a adultos miembros del hogar según la edad

	Varones		Mujeres	
	DMD (horas)	DMD (minutos)	DMD (horas)	DMD (minutos)
Menos de 25 años	.	-47	-1	-29
- De 10 a 15 años	.	-45	.	-35
- De 16 a 24 años	.	-50	-1	-51
De 25 a 44 años	1	29	2	8
De 45 a 64 años	1	59	1	26
65 o más años	1	52	1	44

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010. Siendo “.” dato nulo con observaciones inferior a 30. Un signo menos delante de un dato no nulo indica un número de observaciones inferior a 30.

2.4.4. Estudios

Con relación a los estudios, parece que ésta no es una variable que muestre una relación significativa respecto al cuidado de los hijos, puesto que en todos los niveles educativos el tiempo dedicado es bastante homogéneo.

Tabla 5. 22.

Duración media diaria (DMD) dedicada al cuidado de los hijos según el nivel de estudios

	Varones		Mujeres	
	DMD (horas)	DMD (minutos)	DMD (horas)	DMD (minutos)
Sin estudios	1	53	2	44
Estudios primarios o equivalentes	1	44	2	0
Enseñanza secundaria de primera etapa (Bach. Elem., EGB, ESO)	1	42	2	28
Estudios de bachillerato (Bach. Superior, BUP, COU, PREU)	1	40	2	9
Enseñanzas profesionales de grado medio	1	56	2	28
Enseñanzas profesionales de grado superior	1	42	2	29
Estudios universitarios de primer ciclo	1	52	2	14
Estudios universitarios de segundo o tercer ciclo	1	53	2	37

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010.

Con respecto al cuidado de adultos, al igual que el en anterior caso, no observamos diferencias muy significativas. Cabe tener en cuenta además en este sentido que las muestras en determinados casos son menores a 30 y, por tanto, no muy significativas.

Tabla 5. 23.

Duración media diaria (DMD) dedicada a las ayudas a miembros adultos del hogar según el nivel de estudios

	Varones		Mujeres	
	DMD (horas)	DMD (minutos)	DMD (horas)	DMD (minutos)
Sin estudios	2	45	1	46
Estudios primarios o equivalentes	1	15	1	44
Enseñanza secundaria de primera etapa (Bach. Elem., EGB, ESO)	1	35	1	28
Estudios de bachillerato (Bach. Superior, BUP, COU, PREU)	-1	-30	1	50
Enseñanzas profesionales de grado medio	.	-33	-1	-36
Enseñanzas profesionales de grado superior	-1	-46	-1	-32
Estudios universitarios de primer ciclo	-1	-4	-1	-37
Estudios universitarios de segundo o tercer ciclo	-1	-8	-1	-38

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, Encuesta de Uso del Tiempo 2009-2010. Siendo "." dato nulo con observaciones inferior a 30. Un signo menos delante de un dato no nulo indica un número de observaciones inferior a 30.

2.4.5. Estado civil

En cuanto al estado civil con relación al tiempo dedicado al cuidado de los hijos, dos datos muestran un dato bastante significativo: las mujeres casadas y solteras, además de dedicar más tiempo que sus parejas al cuidado de los hijos, dedican igual número de horas y minutos a la citada actividad (2 horas y 19 minutos). En línea con lo anterior, los hombres casados y solteros dedican prácticamente el mismo tiempo (sólo difieren 4 minutos entre los padres casados y los solteros).

Otro dato bastante relevante es que tanto los hombres como las mujeres en estado de viudedad dedican prácticamente el mismo tiempo al cuidado de sus hijos. Una situación parecida se da en el caso de los hombres, pero éstos dedican incluso más tiempo al cuidado de sus hijos que las mujeres: 23 minutos más que ellas.

Tabla 5. 24.

Duración media diaria (DMD) dedicada al cuidado de los hijos según el estado civil

	Varones		Mujeres	
	DMD (horas)	DMD (minutos)	DMD (horas)	DMD (minutos)
Soltero/a	1	56	2	19
Casado/a	1	45	2	27
Viudo/a	-1	-17	-1	-35
Separado/a o Divorciado/a	-1	-55	1	32

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010. Un signo negativo delante de un dato no nulo significa un número de observaciones inferior a 30.

La ayuda a adultos en el hogar en función del estado civil tampoco parece estar muy determinada por éste, debido a que no se encuentran diferencias significativas tal y como puede apreciarse en la tabla 5. 25.

Tabla 5. 25.

Duración media diaria (DMD) dedicada a la ayuda a adultos miembros del hogar según el estado civil

	Varones		Mujeres	
	DMD (horas)	DMD (minutos)	DMD (horas)	DMD (minutos)
Soltero/a	1	29	1	28
Casado/a	1	47	1	47
Viudo/a	-1	-3	-1	-19
Separado/a o Divorciado/a	-2	-10	-1	15

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010. Un signo negativo delante de un dato no nulo significa un número de observaciones inferior a 30.

2.4.6. Ocupación

Con respecto a la ocupación y la duración media dedicada al cuidado de los hijos observamos lo siguiente: la dedicación de las mujeres es superior en casi todos los casos. Las excepciones se producen cuando los hombres están parados (dedican 2 horas y 15 minutos, con una diferencia de 40 minutos con relación a las mujeres paradas) y cuando éstos se dedican en exclusiva a las tareas del hogar (3 horas, mientras que las mujeres en esa situación dedican 2 horas y 47 minutos).

El grupo de mujeres que dedica menos horas al cuidado de hijos son las estudiantes (1 hora y 2 minutos), probablemente por ser éstas muy jóvenes y, por tanto, madres en menor medida que el resto de colectivos, y las mujeres jubiladas, por la relación inversa al caso anterior.

Tabla 5. 26.

Duración media diaria (DMD) dedicada al cuidado de los hijos según la ocupación

	Varones		Mujeres	
	DMD (horas)	DMD (minutos)	DMD (horas)	DMD (minutos)
Activos	1	46	2	17
Ocupados	1	39	2	5
Parados	2	15	2	55
Inactivos	1	50	1	38
Estudiantes	-1	-49	1	2
Jubilados o pensionistas	1	41	2	41
Labores del hogar	-3	.		47

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010. Un signo negativo delante de un dato significa un número de observaciones inferior a 30.

La ayuda a adultos dependientes en función de la situación laboral la dedicación media de hombres y mujeres es prácticamente la misma para cada uno de los grupos, por lo que no parece que afecte la situación laboral al número de horas dedicadas a la actividad.

Tabla 5. 27.

Duración media diaria (DMD) dedicada la ayuda a adultos en el hogar según la ocupación

	Varones		Mujeres	
	DMD (horas)	DMD (minutos)	DMD (horas)	DMD (minutos)
Activos	1	47	1	42
Ocupados	1	28	1	41
Parados	2	15	1	44
Inactivos	1	35	1	38
Estudiantes	.	-49	.	-45
Jubilados o pensionistas	1	48	21	35
Labores del hogar	.	-33	1	47

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010. Un signo menos delante de un dato no nulo indica un número de observaciones inferior a 30. "." dato nulo con un número de observaciones inferior a 30.

2.5. Conclusiones

Según Vivas, Angulo, Hernández y del Val (2014) a partir de los datos analizados podrían establecerse las siguientes conclusiones:

- Los varones dedican más tiempo a las actividades del hogar cuando disponen de más tiempo libre; las mujeres, aun cuando trabajen ambos, que sería la situación más igualitaria, mantienen una dedicación bastante homogénea a lo largo de la semana: atienden diariamente las necesidades del hogar, y la aumentan también cuando disponen de más tiempo libre (sábados). Se enfrentan, así, a una doble jornada laboral.
- Queda, pues, un largo trecho por recorrer para poder hablar de una responsabilidad compartida. La mayoría de las actividades de trabajo no remunerado son realizadas por las mujeres. Por su parte, los hombres participan principalmente en las tareas menos rutinarias del hogar, algunas incluso lindan con el ocio.

- El reconocimiento del valor de cohesión social, así como el valor económico, de las tareas no remuneradas llevadas a cabo en los hogares es, a día de hoy, ampliamente aceptado. Hecho que no se traduce, a la vista de los datos, en un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares, es decir, en una mayor aportación de los hombres a las actividades realizadas en el ámbito del hogar. De cualquier forma, el proceso de eliminación de las desigualdades establecidas según el sexo, en el reparto del trabajo (remunerado y no remunerado), está en marcha y, según se deduce de los resultados obtenidos, este proceso se acelera cuanto mayor es el nivel cultural y menores son las condiciones económicas de los hogares.
- Parece que, aunque lentamente, se van transformando los hábitos que afectan al reparto de las actividades del hogar. De hecho, las diferencias en el reparto de las tareas domésticas disminuyen en las parejas más jóvenes, con un mayor nivel económico y cuando es más elevado el nivel de estudios de cualquiera de los dos miembros de la pareja.
- Si ambos miembros de la pareja trabajan se añade un factor más de tendencia a la igualdad en el tiempo medio de dedicación a dichas actividades, pero no resulta determinante. Las diferencias se acortan más por una reducción del tiempo de dedicación de las mujeres, ya sea por la externalización pagada de parte de las tareas domésticas, ayudas de familiares, así como por una reducción a nivel individual y familiar de las exigencias domésticas.

3.- Recursos disponibles y uso para la conciliación de la vida familiar y laboral

3.1. Fuentes

Para este apartado tomaremos como fuente de datos el módulo específico sobre conciliación de la vida familiar y laboral de la Encuesta de Población Activa que se realizó en el año 2010. Los aspectos observados en éste tienen mucho que ver con las maneras que hoy en día se entienden que son formas de conciliar el trabajo de la vida familiar y laboral o, por lo menos, son los recursos que se tienen de primera mano para poder alcanzar el equilibrio entre el trabajo y la familia.

Dichos recursos comprenden:

- El trabajo a tiempo parcial
- La flexibilidad horaria
- La reducción de jornada
- Los permisos de maternidad y paternidad
- Excedencias.

3.2. Atención a los hijos y a las personas dependientes y el trabajo a tiempo parcial

Según la EPA 2010 el porcentaje de personas que recurre a servicios de cuidado para el cuidado de hijos es bastante superior al de personas que no acuden a ellos para todas las ocupaciones de quienes sí hacen uso de este tipo de servicios (el mayor porcentaje está entre el 16,04% de los varones ocupados y 21,05% de las mujeres ocupadas).

En casi todos los casos el porcentaje de mujeres que sí utilizan servicios de cuidados es superior en todas las categorías, a excepción de las inactivas.

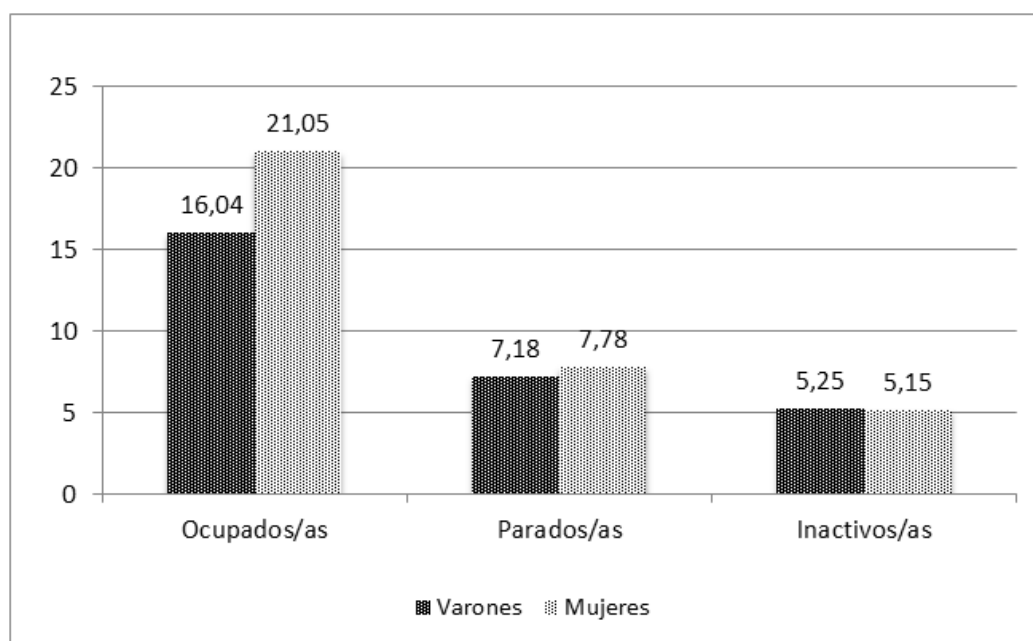


Figura 5. 7. Personas entre 16 y 64 años con al menos un hijo según que utilicen servicios de cuidado para atender a su hijo más pequeño o al de su cónyuge durante su jornada diaria.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, Encuesta de Población Activa, módulo 2010 conciliación de la vida familiar y laboral

El trabajo a tiempo parcial está fuertemente relacionado al cuidado de los hijos y, generalmente, es superior en el caso de las mujeres. Atendiendo a las razones para trabajar según este tipo de contrato el 52,79% de las personas de ambos sexos ocupadas se debe a que los servicios de cuidado son caros, seguidos del 19,7% que opina que existe una falta de los mismos. Atendiendo a las diferencias por sexos, el 34,94% de los hombres ocupados dicen que es por deberse al coste elevado de los servicios mientras que ese porcentaje aumenta hasta el 53,29% para las mujeres ocupadas.

Cuando el cuidado se dirige hacia las personas dependientes, la mayor parte de las personas trabajadoras también alegan que no trabajan o que tienen empleo a tiempo parcial debido a que los servicios son muy caros. Destaca, en este sentido, el dato referido a las mujeres paradas: 64,02% afirman que se trata de servicios muy caros mientras que, para los hombres, la cifra desciende a 44,13%.

Atendiendo a la relación con la actividad de los cuidadores de personas dependientes, en todos los casos la mayor parte de las personas que se hacen cargo regularmente son las mujeres. Destaca el dato de las mujeres inactivas que se dedican a estos cuidados (13,62%) frente al porcentaje de varones (6,07%). Se aprecia también la diferencia entre las mujeres ocupadas (10,26%) y los hombres ocupados (6,07%).

3.3. Flexibilidad horaria

A pesar de que la flexibilidad horaria se presenta como una de las soluciones a la conciliación de la vida familiar y laboral, el panorama actual presenta otras características. Si atendemos a quién fija su horario de trabajo, el empresario es el que fija en su totalidad el horario en un porcentaje considerablemente alto: 89,21% de los varones con jornada completa y 84,58% para la jornada parcial y, en el caso de las mujeres, el 88,93% para la jornada completa y el 81,71% la parcial.

La principal diferencia a destacar es que, en el caso de las mujeres, es ligeramente superior el porcentaje de los casos en las que es la propia trabajadora (aunque sea sólo en parte), la que fija su horario, lo cual podría interpretarse como una mayor necesidad o demanda por parte de las mujeres para elegir el horario.

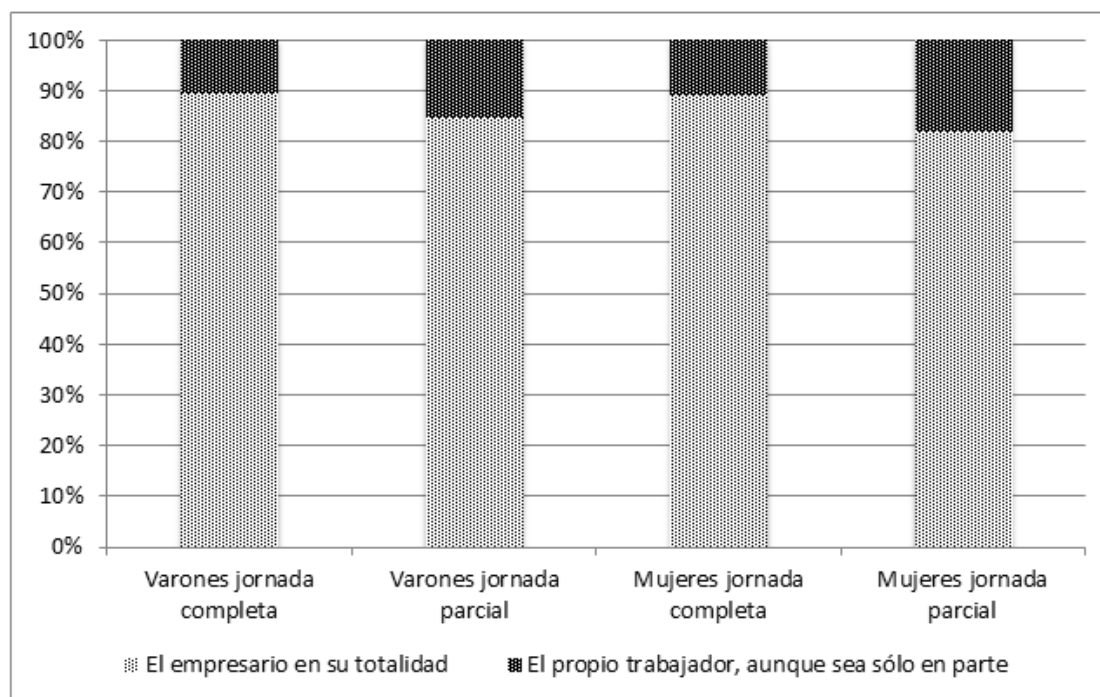


Figura 5. 8. Asalariados entre 16 y 64 años según quien fija su horario de trabajo, por sexo y tipo de jornada. Unidades: porcentajes.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, Encuesta de Población Activa, módulo 2010 conciliación de la vida familiar y laboral.

En cuanto a la posibilidad de fijar el horario, la distribución de los porcentajes es bastante homogénea entre hombres y mujeres, si bien es cierto que existen particularidades. En primer lugar, observamos un mayor —aunque muy poco significativo— porcentaje de mujeres que fijan su horario en las horas de entrada y salida con posibilidad de acumular o recuperar horas (32,4%) así como el número de horas diarias pero con entrada y salida flexibles (35,65%). Sin embargo, el porcentaje de mujeres es menor en la categoría de respuesta de “horario determinado por el interesado sin limitaciones”.

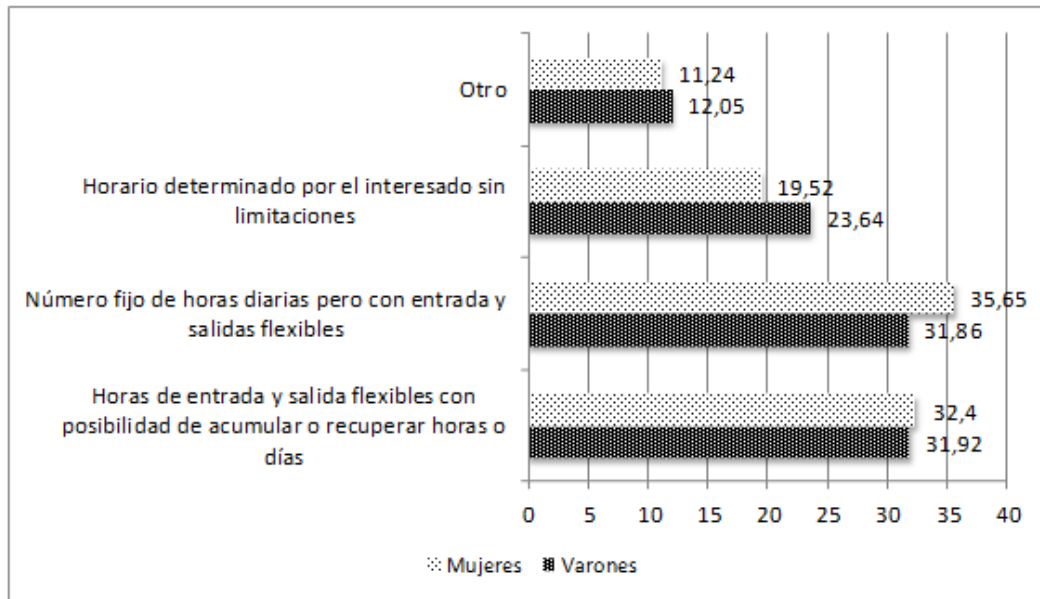


Figura 5. 9. Asalariados entre 16 y 64 años que fijan su propio horario (aunque sea solo en parte), según el tipo de horario al que se ajusta su trabajo por sexo. Unidades: porcentajes.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, Encuesta de Población Activa, módulo 2010 conciliación de la vida familiar y laboral.

En relación con el poder de modificar el inicio o finalización de la jornada laboral en al menos una hora por razones familiares, existe una mayor flexibilidad en el trabajo a tiempo parcial tanto para hombres como para mujeres, siendo el porcentaje más alto de todos el número de mujeres con trabajo a tiempo parcial que pueden modificarlo generalmente.

Sin embargo, de los datos mostrados se desprende que la flexibilidad horaria total es casi inexistente para los trabajadores entrevistados (6,13% para el total de los varones y 6,67% para el total de las mujeres).

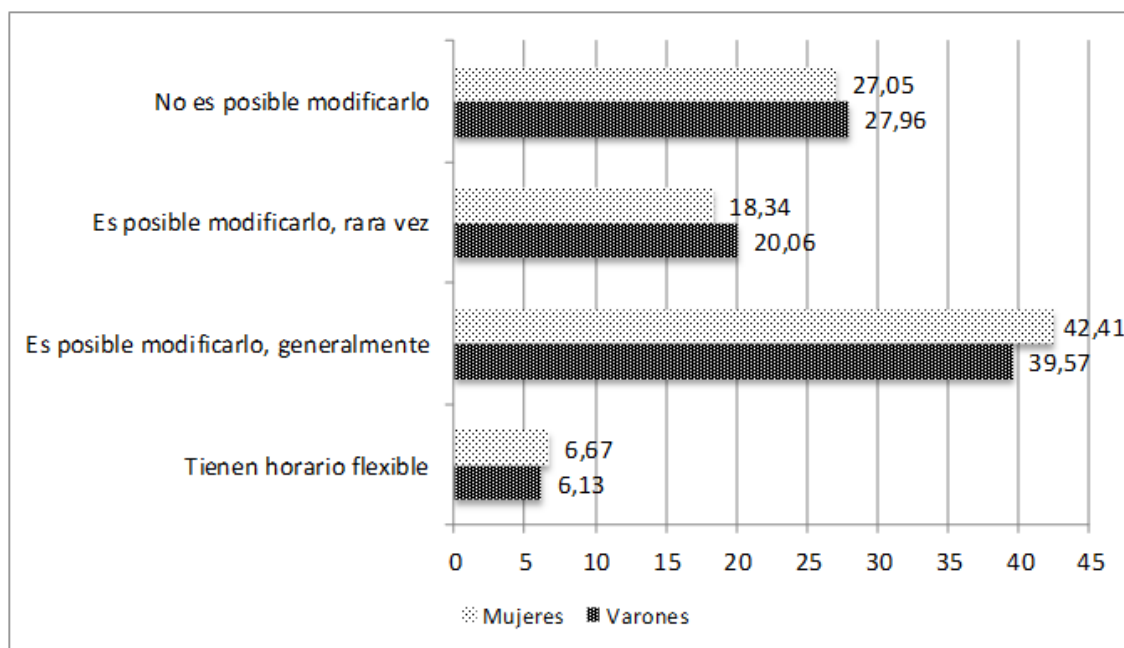


Figura 5. 10. Asalariados entre 16 y 64 años según puedan o no modificar el inicio o la finalización de la jornada laboral, en al menos una hora, por razones familiares. Unidades: porcentajes.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del NE, Encuesta de Población Activa, módulo 2010 conciliación de la vida familiar y laboral.

En cuanto a la posibilidad de tomar días libres por razones familiares el 44,07% de las mujeres dicen poder organizar la jornada laboral generalmente, mientras que en el caso de los hombres es un porcentaje inferior (aunque no muy significativo): 41,54%. Los casos en los que no es posible organizarla son prácticamente los mismos para los hombres y para las mujeres, independientemente del tipo de jornada, y giran alrededor del 30%, lo cual podría considerarse como una cifra bastante elevada y, por ello, poco a favor de la conciliación de la vida familiar y laboral.

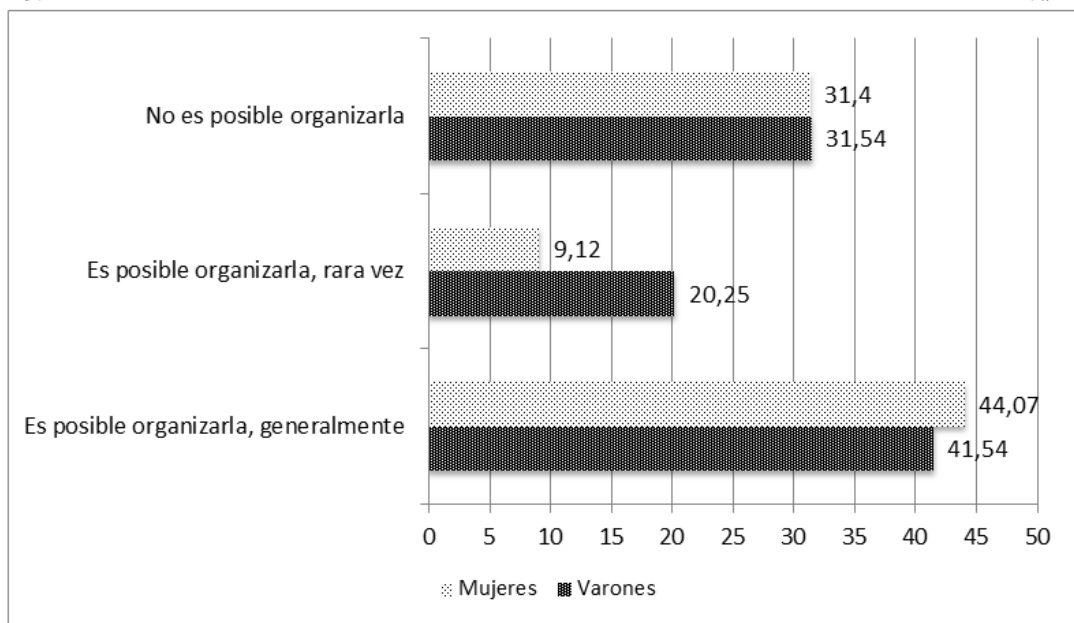


Figura 5. 11. Asalariados entre 16 y 64 años según puedan o no organizar su jornada laboral de forma que puedan tomar días libres por razones familiares, por sexo y tipo de jornada. Unidades: porcentajes.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, Encuesta de Población Activa, módulo 2010 conciliación de la vida familiar y laboral.

3.4. Reducción de jornada

La reducción de jornada suele ser una opción femenina, aunque no muy extendida entre los trabajadores: el 21,07% de las mujeres redujeron el número de horas trabajadas para prestar cuidados a los hijos, mientras que en el caso de los hombres el porcentaje es del 2,11%.

3.5. Excedencias

Las excedencias de mayor duración también son de tipo femenino, puesto que las mujeres que hicieron uso de este derecho a tiempo completo para cuidar de sus hijos, lo hicieron en un tiempo superior al solicitado por los hombres.

Las excedencias inferiores se corresponden de manera mayoritariamente a los hombres (49,01%), mientras que en el caso de las mujeres es el porcentaje inferior al de todos los períodos (5,42%).

A partir de las excedencias de más de tres meses de duración la presencia de hombres es muy pequeña mientras que la distribución de la duración de las excedencias para las mujeres es totalmente distinta y con valores más altos, correspondiéndose el superior con el período de excedencia superior a 6 meses pero inferior a 1 año (32,44%).

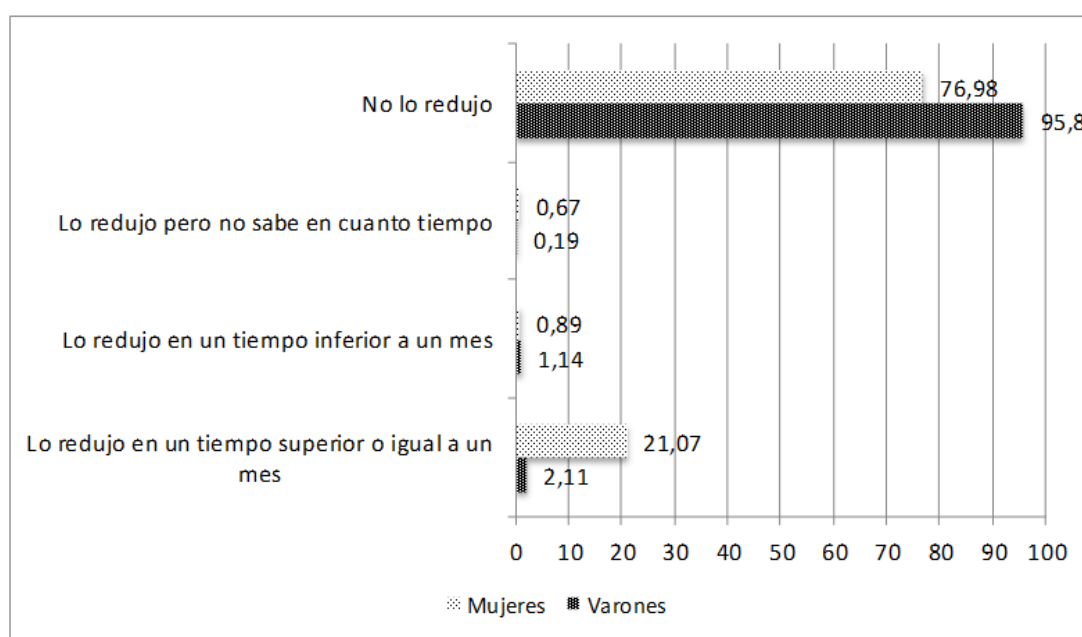


Figura 5. 12. Personas entre 16 y 64 años y que han estado de excedencia a tiempo completo para cuidar de hijos menores de 8 años, según el tiempo que duró este período. Clasificación por sexo y relación con la actividad. Unidades: porcentajes

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, Encuesta de Población Activa, módulo 2010 conciliación de la vida familiar y laboral.

En el caso de abandono del trabajo después del nacimiento de los hijos, sin considerar la excedencia, el porcentaje de mujeres que deja su actividad laboral más de un año (35,33%) es considerablemente superior al del resto de períodos de tiempo. En el caso de los varones, la mayoría deja su trabajo por un tiempo muy limitado (menos de 1 mes) en el 56,49% de los casos.

Atendiendo a la media para ambos sexos, el porcentaje superior se corresponde con “más de un año”, mientras que el inferior es el relativo a la categoría “menos de 1 mes” (8,89%).

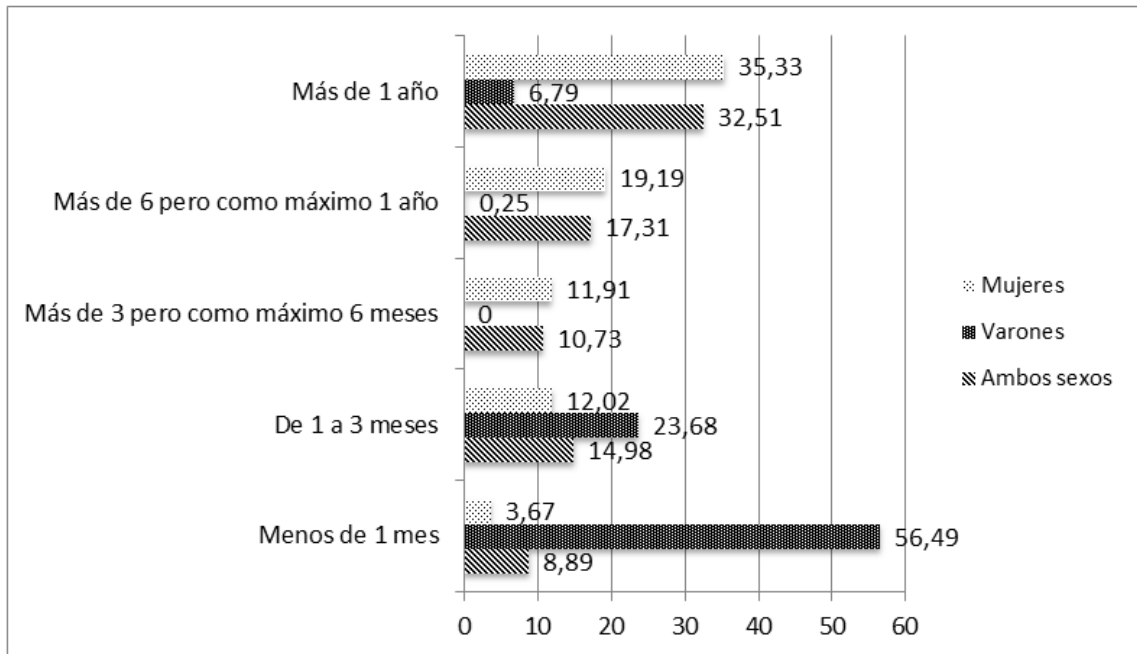


Figura 5. 13. Personas entre 16 y 64 años que hayan dejado el trabajo después del nacimiento de su hijo para prestarle cuidados, sin considerar la excedencia, según la duración de este período. Clasificación por sexo y relación con la actividad. Unidades: porcentaje

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, Encuesta de Población Activa, módulo 2010 conciliación de la vida familiar y laboral.

4.- Percepción sobre la realidad de la conciliación

A la vista de los resultados anteriores, cabría esperar que la población en España tenga una visión un tanto negativa de la realidad de la conciliación de la vida familiar y laboral. A continuación analizaremos si esto es así a tenor de los datos ofrecidos por el Centro de Investigaciones Sociológicas en sus estudios sobre el uso del tiempo (Estudio 2766, del año 2008) y en lo relativo sobre familia y género (Estudio 2942, realizado en el año 2012).

4.1. Percepción sobre las facilidades para conciliar

De lo que se desprende de los datos del CIS, puede decirse que la población española se muestra poco satisfecha con los apoyos de las empresas y centros de trabajo para conciliar.

Cuando se le pregunta a los entrevistados que expresen su posición acerca de las facilidades que estas instituciones dan a los trabajadores para compaginar su vida familiar y laboral la mayor parte de la muestra (57,6%) dice que son “pocas” las que reciben. Cuando los encuestados son hombres, este porcentaje se eleva al 60,5%, mientras que las mujeres que contestaron a esta opción se mantienen por debajo de la media (53,0%).

Con relación a la variable “muchas facilidades” tan solo el 1,1% de los entrevistados elige esta opción, por la cual se decantan en mayor porcentaje, curiosamente, las mujeres (1,4% para el sexo femenino en comparación con el 0,8% que se corresponde a los hombres).

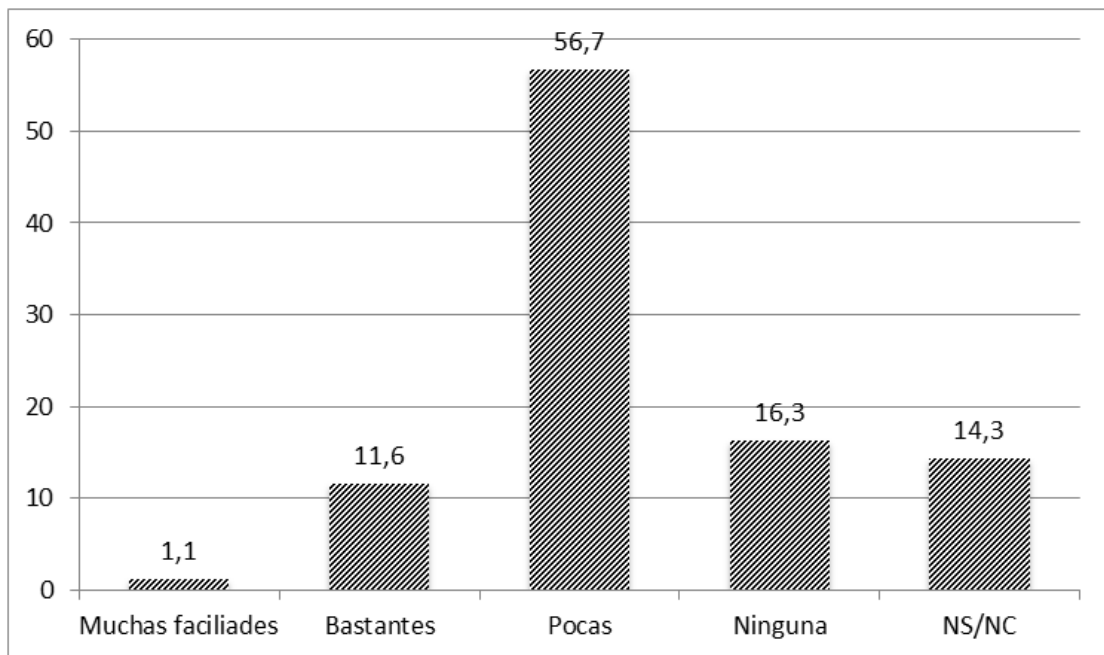


Figura 5. 14. “¿Diría que, en general, las empresas y centros de trabajo en España dan muchas facilidades, bastantes, pocas o ninguna facilidad a sus trabajadores para compaginar su vida laboral y familiar...?”

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del CIS, estudio 2766, pregunta 16.

Con relación a lo anterior, la mayor parte de los entrevistados declaró que son los gobiernos los que deben adoptar las medidas para que las empresas faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar (63,5%), siendo la distribución del porcentaje por sexos prácticamente igual. Menor es el porcentaje que se muestra de acuerdo con que la conciliación de la vida laboral y familiar es un tema que deben resolver los trabajadores con sus empresas, y de poco sirve que intervengan los poderes públicos (20,8%) siendo en este caso superior el porcentaje de hombres que se muestra más favorable a esta respuesta (23,9%) frente a las mujeres (17,8%).

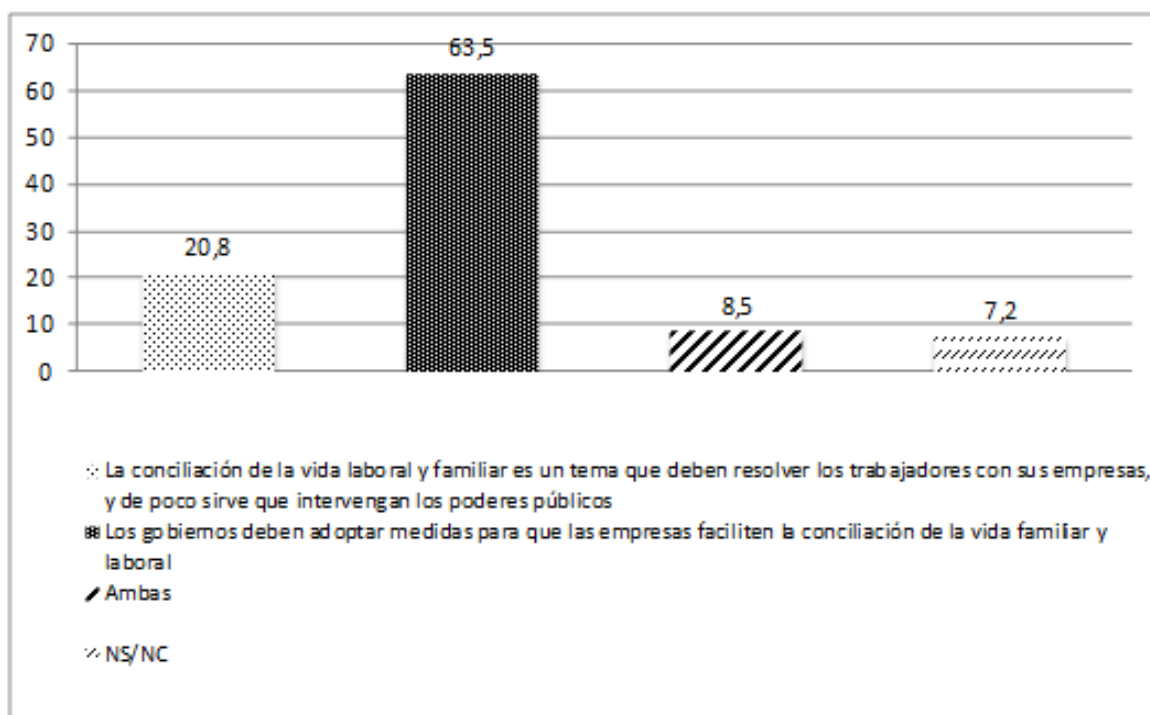


Figura 5. 15. Responsable de la conciliación “¿Con cuál de las siguientes frases está más de acuerdo?”

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del CIS, estudio 2766, pregunta 17.

4.2. Percepción sobre las formas ideales de conciliar la vida familiar y laboral

Cuando los entrevistados son preguntados acerca del modelo ideal de familia, la gran parte se decanta por aquella “en la que los dos miembros de la pareja tienen un trabajo remunerado con parecida dedicación y ambos se reparten las tareas del hogar y el cuidado de los hijos, si los hay” (65%). Esta opción es preferida por las mujeres, cuyo porcentaje de respuesta frente a los hombres varía 6,4 puntos porcentuales.

Las categorías de respuesta menos elegidas se corresponden a “una familia en la que uno de los miembros de la pareja tiene trabajo remunerado con menor dedicación y se ocupa de la mayor parte de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos, si los hay” (15,6%) y aquella familia “en la que sólo un miembro de la pareja tiene trabajo remunerado y el otro se encarga del cuidado del hogar y de los hijos, si los hay” (14,9%).

En ambos casos, la mayor parte de las personas que seleccionó estas opciones son varones.

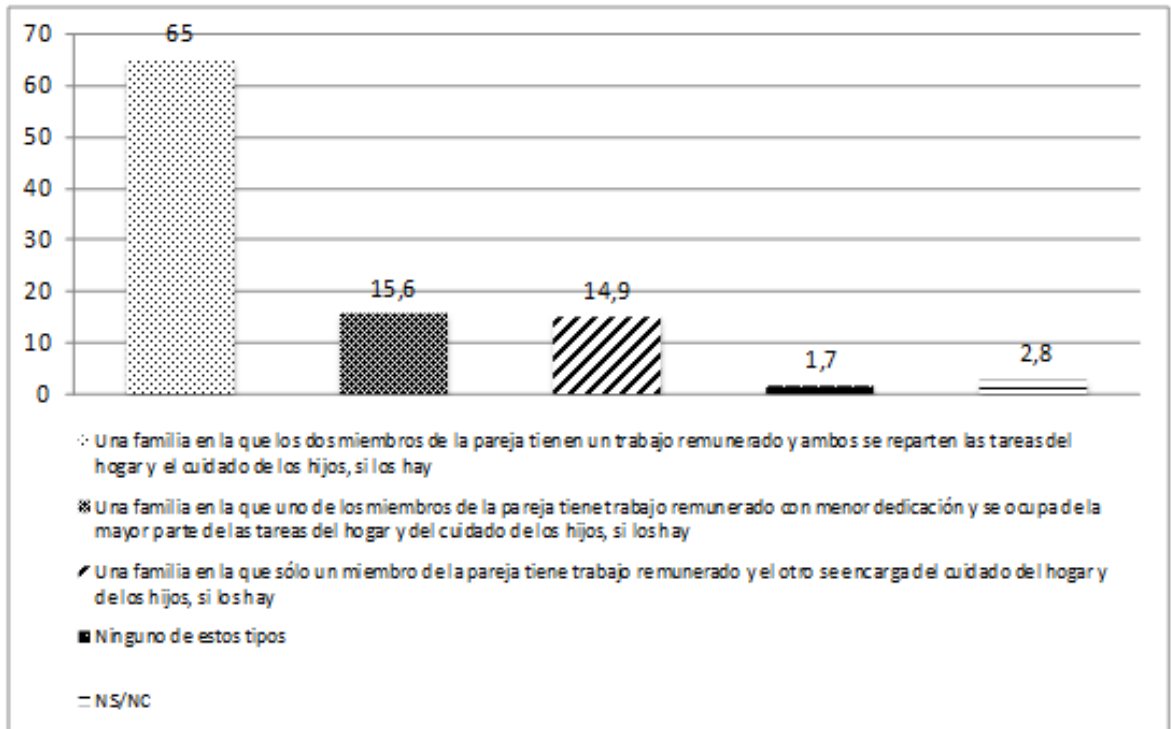


Figura 5. 16. Forma ideal de familia “Como usted sabe, actualmente existen diferentes formas de familia. De las tres posibilidades que le voy a leer a continuación ¿podría decirme cual se acerca más a su forma ideal de familia?”

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del CIS, estudio 2766, pregunta 18.

Cuando se pregunta a las personas entrevistadas quién debe ser el miembro de la pareja que tenga que trabajar menos para ocuparse de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos, los porcentajes de respuesta están muy igualados entre la opción de “cualquiera de ellos, dependiendo de otros factores (el que menos gane, el que tenga un trabajo más precario) (49,2%) y entre quienes opinan que debe ser la mujer quien se haga cargo de esas responsabilidades (44,1%). En la primera de las opciones tanto hombres como mujeres responden en un porcentaje prácticamente similar, mientras que en la segunda opción son más las mujeres (aunque con una diferencia más bien escasa) las que se decantan por dicha categoría de respuesta.

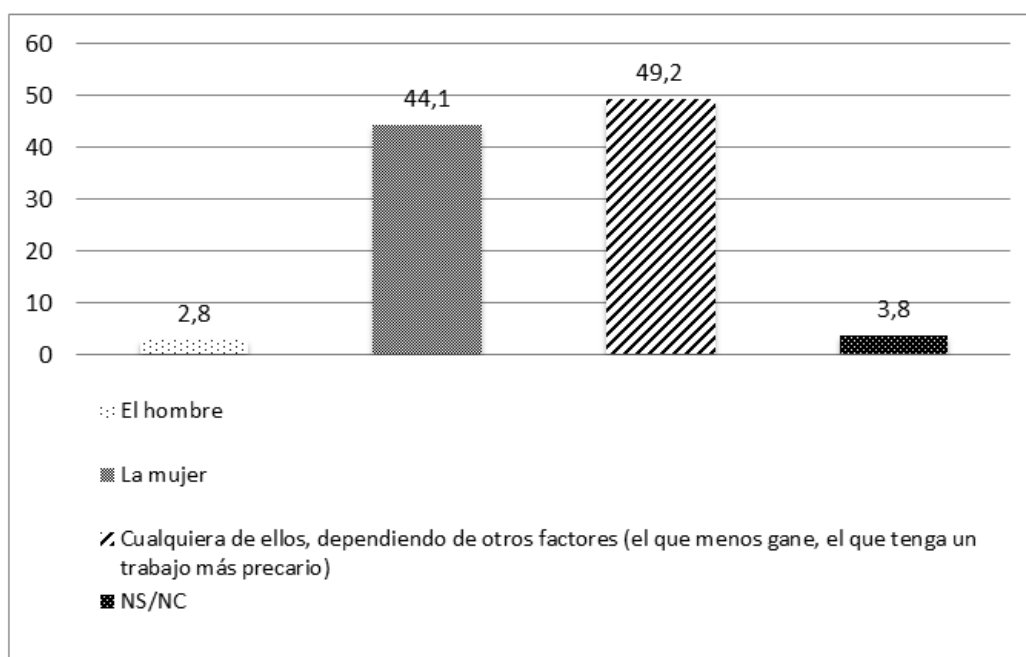


Figura 5. 17. Opinión sobre la persona que debería ser responsable de las tareas del hogar y cuidado de los hijos “Y en caso de que uno de los miembros de la pareja tenga que trabajar menos para ocuparse de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos, ¿quién cree que debería ser, el hombre o la mujer?”

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del CIS, estudio 2766, pregunta 19.

Con relación a quién debería contribuir a los ingresos familiares, el estudio del CIS sobre familia y género muestra que la mayor parte de los entrevistados están más de acuerdo con la afirmación de que “tanto el hombre como la mujer deberían contribuir a los ingresos familiares” (37,5% se muestran “muy de acuerdo” y el 53,3% “de acuerdo”) mientras que es mucho menor el porcentaje de personas que se muestran más favorables hacia la idea de que “el deber de un hombre es ganar dinero; el deber de una mujer es cuidar de su casa y su familia” (4,8% “muy de acuerdo” y el 13,2% “de acuerdo”).

Ante la primera de las afirmaciones se muestran ligeramente más a favor las mujeres mientras que, para la segunda, se decantan (también de manera leve), más hombres.

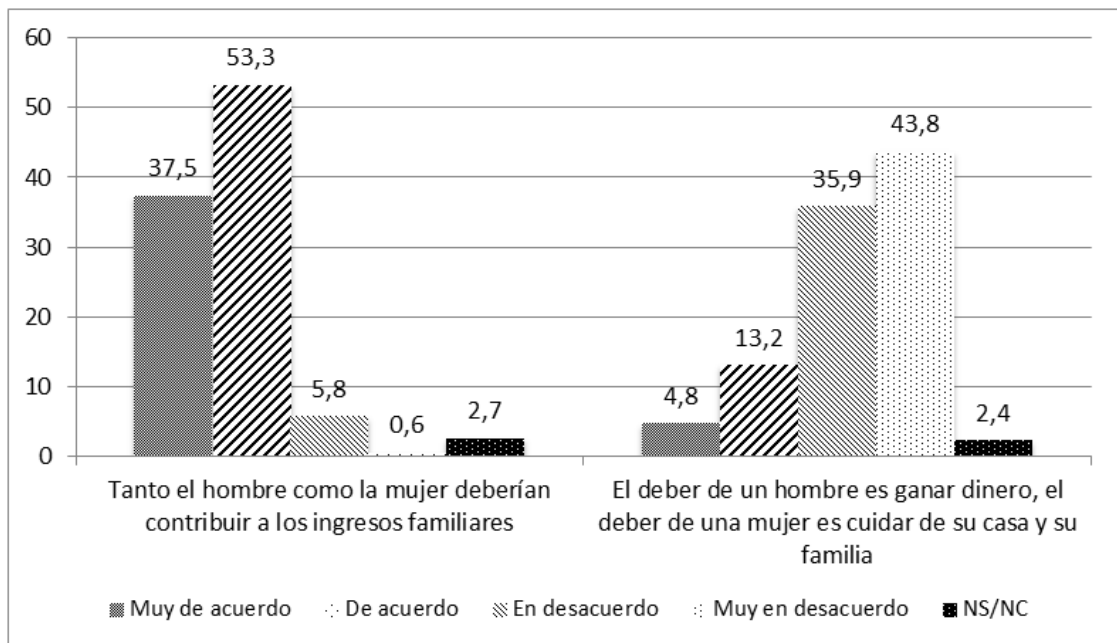


Figura 5. 18. Sobre los ingresos familiares “¿Está Vd. muy de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo o muy en desacuerdo con estas frases?”

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del CIS, estudio 2942, pregunta 2.

El mismo estudio también nos ofrece información acerca del tipo de contrato que la población considera que es el que deberían desarrollar las mujeres ante distintas situaciones.

Con relación a la circunstancia de que un hijo no tenga edad para ir a la escuela, la mayoría de los entrevistados opinan que la mujer debería trabajar a tiempo parcial (55,8%). Como segunda opción señalan que debería no trabajar (24,1%) y, finalmente, que deberían trabajar a tiempo completo (12,9%).

Atendiendo a la diferencia por sexos, las mujeres se muestran más favorables que los hombres para trabajar a tiempo parcial ante la circunstancia descrita (60,8% de las entrevistadas frente el 49,9% de los varones) pero menos a favor que ellos hacia la idea de no trabajar (20,4% para las mujeres y 28,3% para los hombres). La opción de la jornada completa para las mujeres se muestran más a favor los hombres (14,3) que las mujeres (11,6%).

Ante la circunstancia de que después de que el hijo/a más pequeño/a (o único/a hijo/a) haya empezado a ir a la escuela, los entrevistados prefieren, al contrario que en el caso anterior, que la mujer trabaje a tiempo completo (50,6%), seguido del trabajo a tiempo parcial (38,9%) y, finalmente, un 4,1% dice que la mujer no debería trabajar ante esta circunstancia.

Atendiendo al sexo del entrevistado, tanto hombres como mujeres se muestran más partidarios en primer lugar de trabajar a jornada completa, seguida por la opción de trabajar a tiempo parcial. Quizás la diferencia más significativa esté en el hecho de que, de aquellas personas que se decantan por el trabajo a tiempo parcial son más hombres que mujeres y, en el caso de la opción “no deberían trabajar”, se muestran más a favor los hombres. En el caso de la opción de que la mujer debería trabajar a tiempo completo, el porcentaje es prácticamente el mismo para hombres que para mujeres.

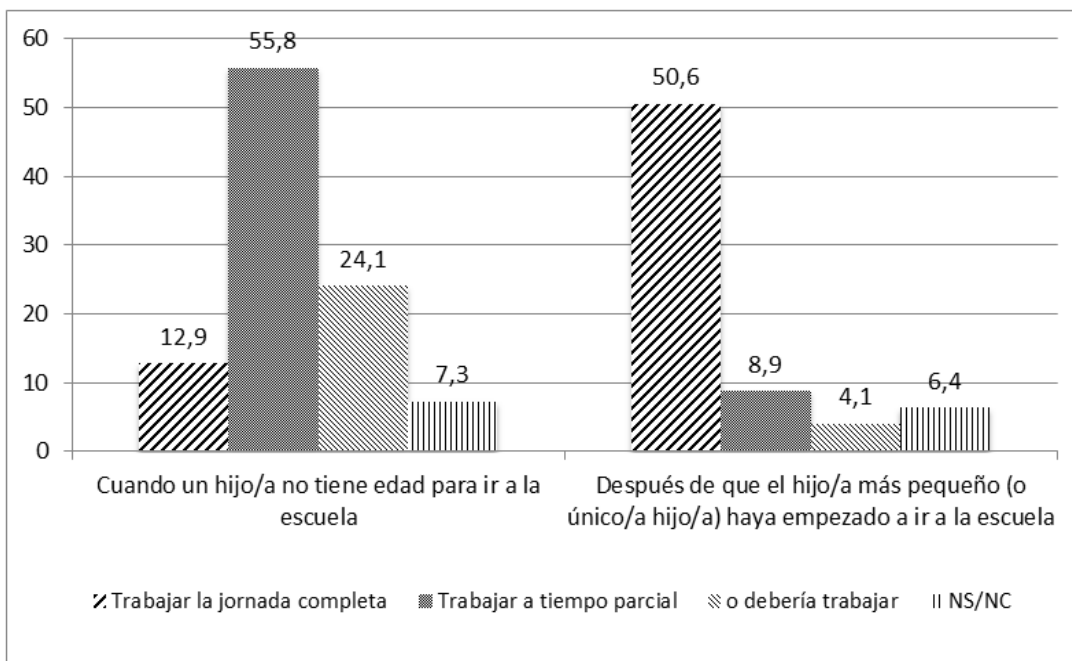


Figura 5. 19. Opción del tipo de trabajo para las mujeres en función de distintas circunstancias “¿cree que las mujeres deberían trabajar fuera de casa la jornada completa, trabajar a tiempo parcial o cree que no deberían trabajar en cada una de las siguientes circunstancias?”

Fuente: CIS, estudio 2942, pregunta 3.

4.3. Percepción sobre la propia situación de la conciliación de la vida familiar y laboral

Sobre la percepción de las dificultades que las personas que trabajan tienen para compaginar su trabajo con otras actividades del estudio sobre el uso del tiempo del CIS podemos extraer las siguientes conclusiones:

En primer lugar, la actividad sobre la que se tiene una mayor percepción de dificultad para compaginar es el cuidado de personas de la familia que no puedan valerse por sí mismas (tan sólo un 15,7% afirma no tener dificultades nunca para compaginarlo). En segundo lugar, la actividad que tiene mayores complicaciones es el cuidado de los hijos (23,6% no tiene dificultades nunca). El resto de las actividades (realización de tareas domésticas, atender problemas domésticos y realización de trámites administrativos y burocráticos, en ese mismo orden) son las que menos dificultades presentan. Por tanto, la conclusión más importante es que las tareas que mayor complicación para conciliar tienen para las personas trabajadoras son las relativas al cuidado de personas.

Con respecto a las facilidades para conciliar la vida familiar y laboral que los trabajadores perciben en su centro de trabajo podemos observar la opinión de los entrevistados dividiendo las categorías de respuesta entre dos bloques: el primero, aquellos que responden tener “muchas facilidades” y “bastantes” (48,7% del total) mientras que el segundo —“pocas” y “ninguna”— supone un resultado del 45%. Es decir, la percepción de las facilidades para conciliar estaría bastante equilibrada al cincuenta por ciento entre aquellos que opinan tener facilidades y los que no.

Destaca que la frecuencia de respuesta mayor se da en el caso de las mujeres que declara tener “bastantes” facilidades para conciliar (38%, lo cual supone una diferencia en 2,2 puntos porcentuales con relación a los hombres).

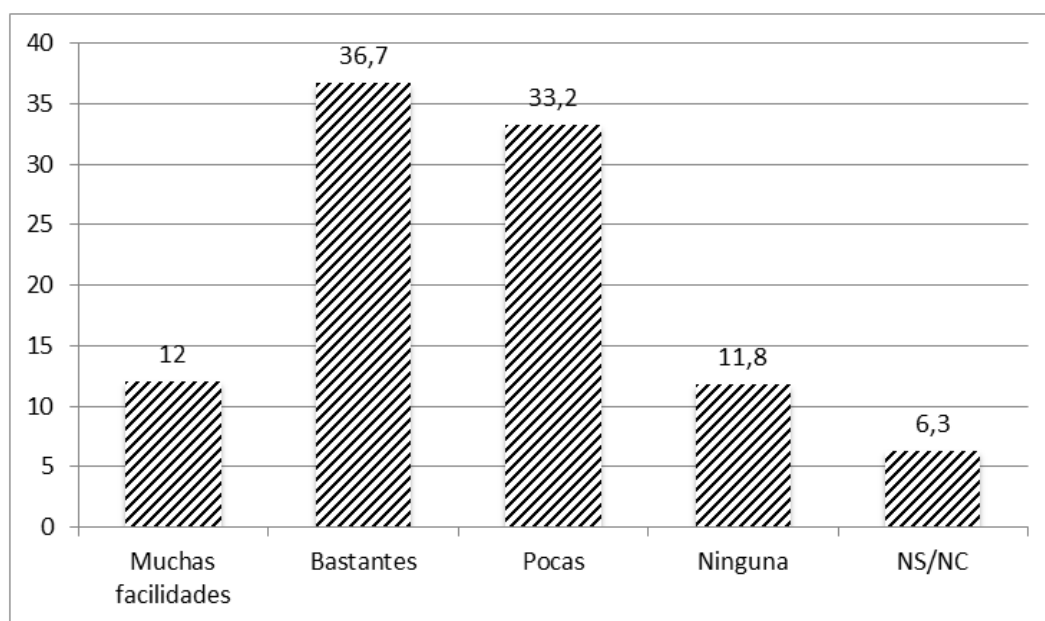


Figura 5. 20. Facilidades para compaginar la vida familiar y laboral en el centro de trabajo “(a quienes trabajan) En su centro de trabajo ¿diría que se dan muchas facilidades, bastantes, pocas o ninguna facilidad para que los trabajadores compaginen su vida laboral y familiar?”

Fuente: CIS, estudio 2766, pregunta 34.

Con respecto a la percepción de las medidas de conciliación en el centro de trabajo, el 61,4% declara que sí se dan facilidades a los trabajadores para que puedan atender a sus asuntos personales, siendo la distribución de las respuestas para esta categoría prácticamente iguales para hombres que para mujeres.

Con relación a la existencia de medidas especiales destinadas a conciliar la vida familiar y laboral el porcentaje de respuesta afirmativa es bastante pequeño, ya que sólo un 28,4% de los entrevistados dice tener este tipo de iniciativas en sus centros de trabajo.

Sobre el hecho de que una mujer con hijos pequeños tiene difícil ocupar puestos de responsabilidad, el 49,6% de los entrevistados declara que no es complicado en su centro de trabajo.

En cuanto a la circunstancia de que un trabajador pida el permiso de paternidad, sólo el 10,7% de los entrevistados declaró que le plantean dificultades en su centro de trabajo.

4.4. Opinión sobre las distintas modalidades de trabajo: teletrabajo, trabajo a tiempo parcial, trabajo a tiempo completo

Sobre la modalidad del teletrabajo, el estudio acerca del uso del tiempo del CIS nos indica que es una opción que no elegirían —en su modo completo— muchos trabajadores (tan sólo el 32,9% estaría a favor de decantarse por esta modalidad). El porcentaje de esta respuesta para hombres y mujeres es prácticamente el mismo, lo cual es bastante significativo puesto que aunque se asocie este trabajo al sexo femenino, no se trataría de una verdadera demanda de las mujeres.

Son pocas también las personas que afirman tener este tipo de trabajo (3,1%), lo cual nos puede dar una aproximación a la situación del teletrabajo en España y su escasa implantación.

Sobre el trabajo a tiempo parcial, tan sólo el 13,9% de los entrevistados con trabajo a tiempo completo aceptarían la reducción de jornada y salario. Sin embargo, aquí sí resulta representativa la diferencia de las mujeres que sí aceptarían (19,7%) frente a los hombres que lo harían (10,8%).

En el caso contrario, cuando se trata de ofrecer un empleo a tiempo completo a trabajadores que tienen trabajo a tiempo parcial, el 43,6% aceptaría el cambio, siendo la cifra considerablemente mayor en el caso de los hombres (61,5%) frente al porcentaje de mujeres que estaría a favor de cambiar su trabajo a tiempo completo (38,7%).

4.5. Opinión sobre las bajas remuneradas y modalidades de conciliación

El grado de aceptación del total de los entrevistados en el estudio del CIS sobre familia y género acerca de las bajas remuneradas es elevado (92,1%) siendo superior para el caso de las mujeres (93,7%) que en los hombres (90,3%).

Asimismo, aunque bajo, es superior el porcentaje de hombres que afirma que no deberían existir las bajas remuneradas (6,7%) frente al de mujeres (4,1%).

Con relación al tiempo que debería durar la baja, la mayor parte de los entrevistados dijo que debería comprender de 7 a 12 meses de baja (40,3%) (duración considerablemente

superior a las 16 semanas actuales de baja en España). Las mujeres se muestran bastante más partidarias que los hombres en esta categoría de respuesta (44,4% de mujeres frente al 35,3% de los varones).

Con relación al período de baja que existe en la realidad, tan sólo un 5,9% de los entrevistados se muestra partidario de que ésta deba ser la duración de la baja remunerada.

El mismo estudio también revela información acerca de quién debería hacerse cargo de la baja o, en su caso, cómo debería dividirse el período de tiempo entre la madre y el padre. Sin embargo, no podemos decir que ofrezca resultados concluyentes, puesto que las respuestas son muy homogéneas: el 31,7% está a favor de que la madre debería coger la mayor parte del período de baja y el padre, sólo una parte; el 31,3% se muestra partidario de que sean el padre y la madre deberían coger la mitad del período cada uno y, finalmente, el 31% de los entrevistados prefiere que sea la madre la que deba coger todo el período de baja y el padre no debería coger nada.

Los hombres se muestran más favorables que las mujeres a la tercera opción (mujer todo el período de baja), mientras que las mujeres se muestran más a favor que los hombres en el resto de opciones.

Sobre la mejor forma de organizar la vida familiar y laboral, la mayor parte de los entrevistados afirma que esta es “que la madre trabaje a tiempo parcial y el padre trabaje a jornada completa (39,2%), opción que es mayoritariamente elegida por mujeres. En segundo lugar aparece “que la madre se quede en casa y el padre trabaje a jornada completa (23,9%), opción que es preferida por los varones. Los entrevistados señalan en tercer lugar “que ambos, la madre y el padre, trabajen a tiempo parcial” (17,8%), opción que es preferida por las mujeres. Finalmente, el 11,6% declara que la mejor forma es “que ambos, la madre y el padre, trabajen la jornada completa” opción similar tanto para hombres como para mujeres.

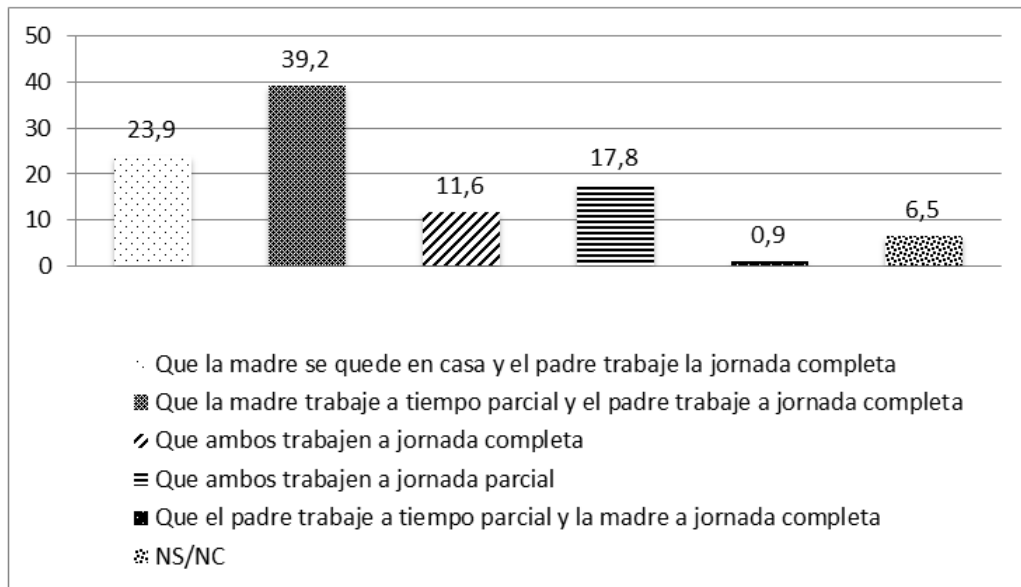


Figura 5. 21. Opinión sobre la mejor forma de organizar la vida familiar y laboral “piense en una familia con un hijo en edad preescolar (menor de 6 años) ¿cuál de las siguientes es, en su opinión, la mejor forma de organizar su vida familiar y laboral?”

Fuente: CIS, estudio 2942, pregunta 9.

Sobre el hecho de quién debería ser la persona que proporcionase el cuidado de los niños en edad preescolar, la mayoría de los entrevistados se decanta por la familia (61,8%) y, muy en segundo lugar, por los centros públicos, guarderías o Escuelas Infantiles del Estado, Ayuntamiento o Comunidad Autónoma (29,4%) —las de tipo privado u otro tipo de cuidador presentan un porcentaje del 3%—. Del primer caso, son más partidarios los hombres mientras que del segundo lo son las mujeres.

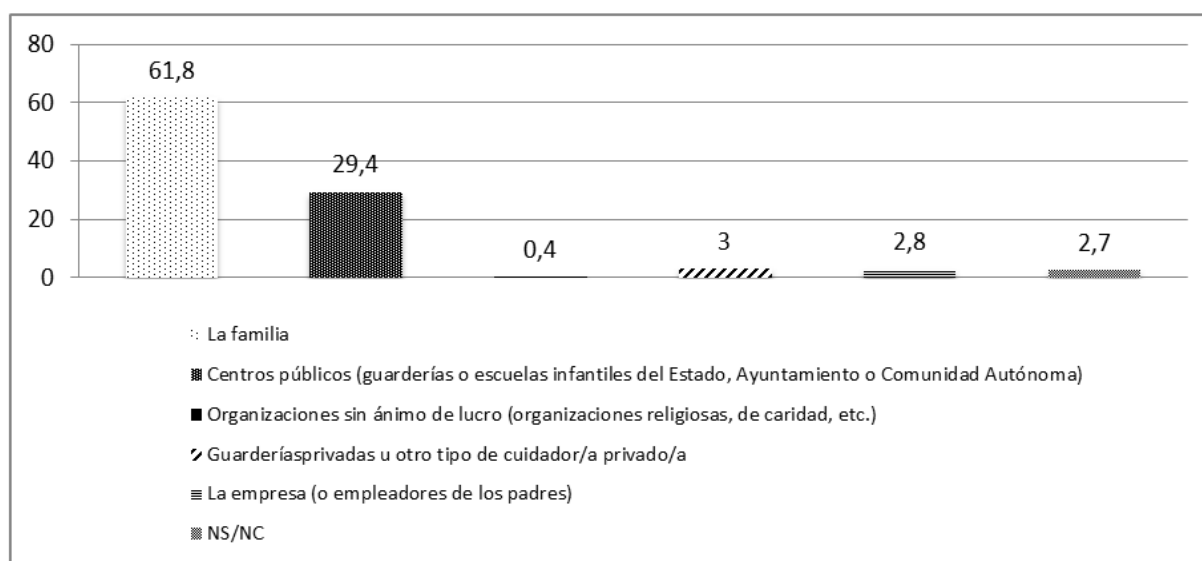


Figura 5. 22. Opinión sobre quién debería proporcionar el cuidado de los niños en edad preescolar “¿Quién cree Vd. que fundamentalmente, debería proporcionar el cuidado de los/as niños/as en edad preescolar (menores de 6 años) fundamentalmente?”

Fuente: INE, estudio 2942, pregunta 11.

Con respecto a quién debería asumir el coste de los niños en edad preescolar, vemos en el gráfico 5. 23 como los entrevistados están divididos entre quienes afirman que debería asumirlo la financiación pública (del Estado, Comunidad Autónoma o Ayuntamiento) y quienes dicen que debe hacerlo la familia (41,4%). Tan sólo un 4,2% considera que deba ser la empresa la que se haga cargo de los costes.

Atendiendo al sexo del entrevistado, las mujeres son más partidarias que los hombres de que se haga cargo de los costes la financiación pública, mientras que los varones se muestran más partidarios que ellas de que sea la familia quien lo financie. En el caso de la opción relativa a la financiación de la empresa, tanto los hombres como las mujeres se muestran igual de partidarios.

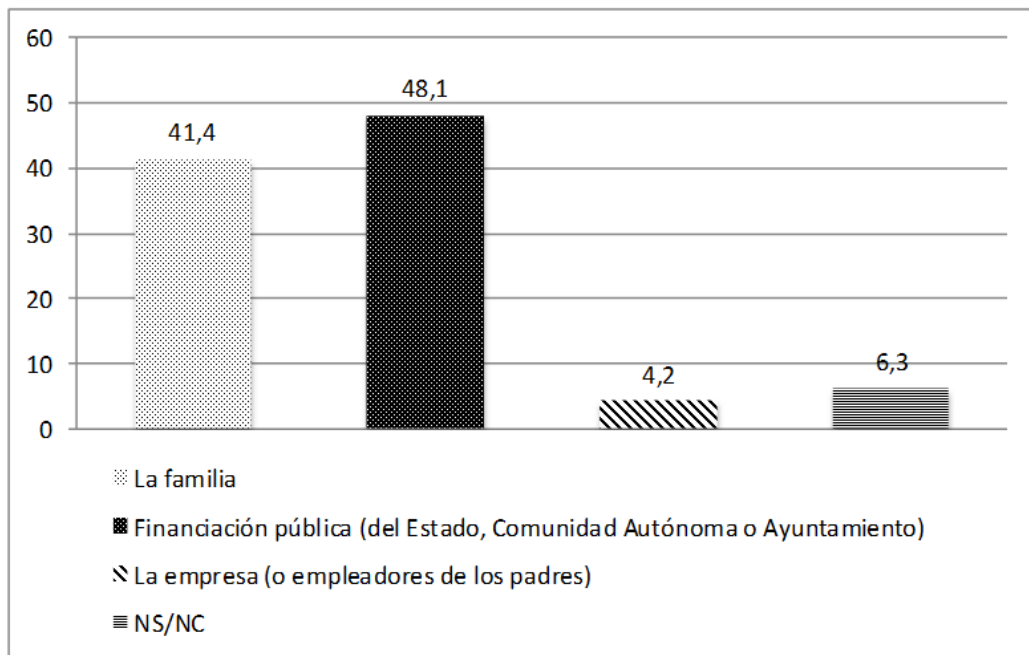


Figura 5. 23. Opinión sobre quien debería asumir el coste del cuidado de los niños en edad preescolar: “¿quién cree Ud. que, fundamentalmente, debería asumir el coste del cuidado de los niños/as en edad preescolar (menores de 6 años)?”

Fuente: INE, estudio 2942, pregunta 12.

4.6. Percepción de la maternidad y la vida profesional

Una de nuestras principales motivaciones para comenzar esta investigación fue el tratar de averiguar si las condiciones laborales relacionadas con el uso del tiempo suponen una influencia a la hora de decidir tener hijos, es decir, si está relacionada la actividad laboral con el comportamiento de la natalidad. Por ello, queremos ilustrar lo anterior con tres preguntas de la Encuesta “Fecundidad y Valores en la España del siglo XXI”¹⁴¹

¹⁴¹ CIS (2006), en línea: http://datos.cis.es/pdf/Es2639mar_A.pdf. Último acceso 3 de julio de 2015.

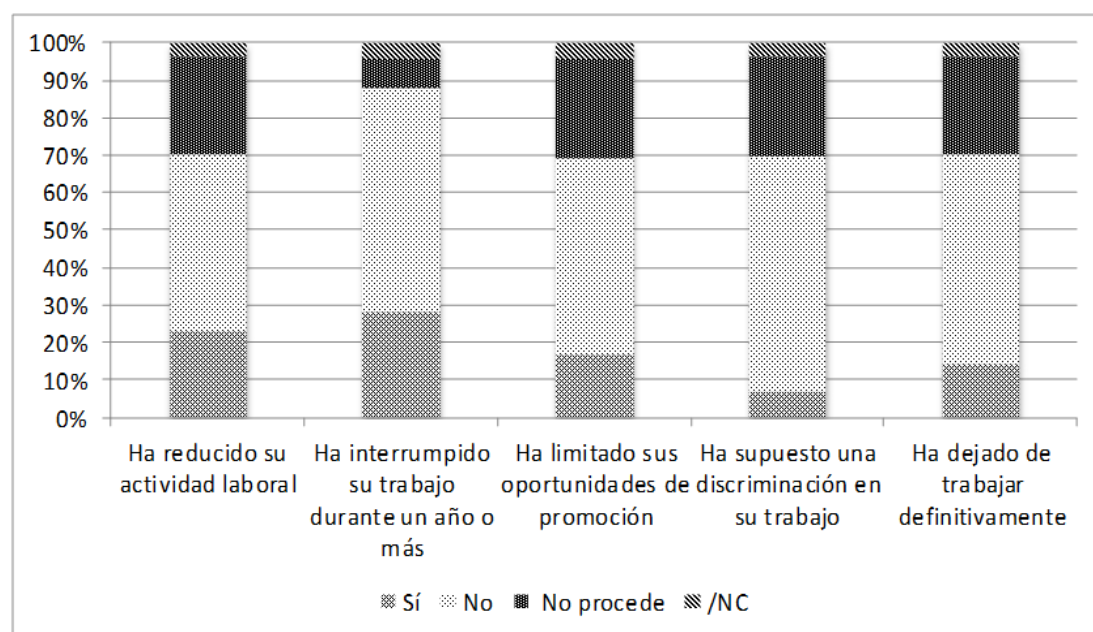


Figura 5. 24. ¿Podría decirme si haber tenido hijos le ha supuesto o le supuso algún cambio en su vida profesional tales como...?

De la observación del gráfico 5. 25 deducimos que el mayor cambio ocurrido fue el de haber interrumpido el trabajo durante un año o más (22,8% sí frente a un 47,7% que no hicieron) seguido de la reducción laboral (22,5% de respuesta afirmativa en comparación con el 47,9% que no se decantó por reducir su trabajo). En tercer y cuarto lugar se encuentran aquellas consecuencias derivadas directamente de la “percepción” (limitación de oportunidades —un 16,9% afirmó que sí lo percibieron frente un 52,4% que declaró no haberlo notado— y discriminación en el trabajo —6,7% afirmó que sí la había notado frente un 56,5% que dijo no haberla vivido).

Como complemento, y para cerrar este capítulo, destacamos la pregunta realizada en la citada encuesta de 2006 en la que se les pide a los entrevistados que digan la opción que elegirían en caso de que el dinero no fuese un problema. Un 64% respondió (de manera mayoritaria) que sería aquella “familia en la que los dos miembros de la pareja tienen un trabajo con parecida dedicación y en la que se reparten por igual el cuidado de los hijos y de la casa. En segundo lugar, el 16,2% afirmó que la opción ideal consistiría en “una familia en la que la mujer tiene un trabajo con algo menos de dedicación que el hombre y se ocupa algo más que éste de cuidar la casa y de los hijos —en el caso de que fuese a

la inversa sólo fue elegido por el 1,2% de los encuestados—. Finalmente, el 13,9% declaró que elegirían para ellos mismos “una familia en la que sólo el hombre tiene trabajo y en la que la mujer se dedica a cuidar de la casa y de los hijos” —siendo tan sólo el 0,5% de los entrevistados el que eligió la opción inversa—.

¿Qué demuestran estos datos? En primer lugar, que está bastante extendida la idea de corresponsabilidad, pero sin embargo resulta llamativo que el porcentaje de la primera opción elegida por la mayoría no fuese mayor. Si pudiésemos hacer un cruce de datos con la variable edad habríamos obtenido una aproximación de la opinión por grupos.

En segundo lugar, vemos cómo prevalece la idea de la mujer como responsable del cuidado del hogar y del cuidado de los hijos, lo cual tiene su reflejo en el hecho de que, aunque minoritarias, siempre son superiores las respuestas hacia el modelo de la mujer como bien teniendo una dedicación al trabajo menor que el hombre o bien con dedicación exclusiva al ámbito privado.

El “Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y laboral: situación actual, necesidades y demandas” realizado por el Observatorio de oportunidades entre mujeres y hombres, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, del año 2005 realizó una encuesta a población en edad laboral con un interés en conocer cuáles fueron sus pautas de conciliación. En dicho estudio se analizó el grado de percepción de las dificultades de la conciliación y los resultados fueron que las mujeres de los hogares extensos sintieron ese problema en mayor porcentaje (58,6%) y más también que entre los hombres de su misma categoría (42,9%). La menor percepción de complicación de la compatibilización fue observada por las mujeres de los hogares sin cargas (35,9%) y, con un porcentaje prácticamente similar, por los hombres (35,7%)¹⁴².

Se preguntó además si la población estaría dispuesta a pagar más impuestos a cambio

¹⁴² Hogares extensos: mujeres 58,6% hombres 42,9%; hogares nucleares: mujeres 54,4%, hombres 42,1%, hogares monoparentales: mujeres 51,4%, hombres 37,2%. Finalmente, hogares sin cargas: mujeres 35,9% hombres 35,7%

de una mejora de los recursos de apoyo, ante lo cual el 65% de los entrevistados respondió favorablemente. Aunque no sea una mayoría cercana al 100% resulta interesante conocer este dato, puesto que podría ser una alternativa a tener en cuenta para tener más posibilidades de conciliación al alcance de las personas trabajadoras.

Contrastado con los datos del CIS expuestos en los párrafos anteriores, el 32% de los encuestados opinaron que la mujer debe trabajar menos horas que el hombre para que pueda ocuparse con mayor intensidad de las responsabilidades familiares y un 45,8% afirmó que tendría que ser la mujer la que debería abandonar la actividad laboral tras tener su primer hijo (tan sólo un 0,6% respondió “el hombre”). Ambos datos no son extremos, pero sin embargo a la vista de ellos vemos que la actitud que prevalece es que es la mujer la que debe ocuparse de las tareas de cuidado, llegando a abandonar la actividad profesional.

Otro de los datos que nos han llamado la atención de este estudio han sido los relativos a los factores considerados por las mujeres en la elección del puesto de trabajo, ya que aquí encontramos diferencias significativas con relación al sexo del entrevistado. Atendiendo al sueldo, las mujeres opinan que uno de los factores claves es la remuneración (21,3%) y la cifra aumenta en el caso de los varones (31,6%). Lo que más valora la mujer es que sea compatible con las responsabilidades familiares (20,7%) y, en el caso del hombre, éste lo hace en último lugar (9,4%). El hecho de que sea “interesante” es tenido en cuenta por el 19,8% de las mujeres y por el 21,2% de los varones (para ambos coincide que es el segundo motivo de elección) y según las condiciones laborales es importante para la mujer en un 18% y para los varones en un 18,3% (tercer motivo para ambos) y, finalmente, la cercanía al domicilio para el 17,7% de las mujeres y para el 16,4% de los hombres, no encontrándose aquí grandes diferencias.

Abordando ahora la percepción por parte de las empresas nos encontramos con un dato negativo hacia las mujeres: según el estudio el 42,6% de los “responsables de empresa que opinan que las responsabilidades familiares limitan el rendimiento de las mujeres. Si bien es cierto que no es nuestra intención en esta investigación analizar el papel de las empresas y que esta cuestión exigiría un análisis más pormenorizado, contrastado y con una muestra significativa, es útil exponerlo en este apartado por reflejar el sentir de parte de los contratantes que consideran que las responsabilidades familiares son una carga para el trabajador.

El estudio recoge que el 41,3% de los responsables de empresa opinan que la aplicación de medidas de conciliación limita la competitividad empresarial y, además, tan sólo un 20% de las empresas dan un reconocimiento de las medidas de conciliación en su convenio colectivo.

Otro dato que también nos resulta llamativo del estudio es el alto porcentaje de amas de casa que desearían tener un trabajo remunerado (65,5%), cifra que podría estar aumentada en la actualidad debido al problema del paro.

Y, para finalizar, más significativo todavía es el dato que arroja la investigación sobre el abandono de trabajo debido al nacimiento por hijo: un 42,6% son mujeres y un 2,3% hombres. En vista de ese dato, y de los anteriores que hemos ido desglosando a lo largo de nuestra investigación, cada vez estamos más convencidos de seguir con nuestra línea de trabajo para analizar cuáles son las motivaciones de las mujeres para dedicarse más que los hombres al trabajo doméstico y de cuidados.

CAPÍTULO VI: Conclusiones

1.- Nuestros datos han demostrado que la conciliación de la vida familiar y laboral puede ser definida como un problema. Ello es así debido a los desequilibrios que existen entre el desarrollo laboral y las facilidades para crear y cuidar a la familia. La conciliación debería entenderse como la búsqueda de equilibrio y la aceptación de responsabilidades compartidas.

2.- A pesar de que las complicaciones para conciliar son asumidas sobre todo por las mujeres, el problema de la conciliación de la vida familiar y laboral no debe entenderse en exclusiva como un problema de tipo femenino. El papel del hombre y, en consecuencia, la figura del padre y cuidador han de estar también incluidos en las medidas de promoción de la conciliación.

3.- Para afrontar el estudio de la conciliación de la vida familiar y laboral es indispensable entender la familia, en todas sus formas y dimensiones, como célula social en constante evolución, con necesidades y demandas derivadas de la necesidad de atención de sus miembros y la compatibilización de éstas con otras tareas.

4.- La familia está altamente valorada, pero supone un gran esfuerzo hoy en día hacer compatible el proyecto de vida familiar con el laboral. A pesar de los negativos datos estadísticos relacionados con ella, no puede afirmarse por tanto que se deban a una crisis de valores, sino a las dificultades de formar una familia. Las complicaciones, de tipo económico sobre todo, inciden de manera especial a las mujeres en fenómenos tales como aumento de la edad al primer hijo así como en la edad al primer matrimonio.

5.- Los datos también han demostrado una relación significativa entre los aspectos demográficos y el desarrollo de la vida laboral. Se están desplazando acontecimientos vitales a favor de un desarrollo de la vida laboral. La fecundidad ha sido uno de los fenómenos con un mayor impacto, ya que sus tasas se han visto muy reducidas. Los sucesos demográficos relativos a la baja fecundidad tienen una fuerte relación con el hecho de las dificultades laborales.

6.- Las actuales medidas dirigidas a la conciliación de la vida familiar y laboral no se adaptan a las necesidades reales de las familias. Este hecho se pone de manifiesto en el sentido de que la conciliación sigue siendo un obstáculo para las personas trabajadoras:

se produce una falta de adaptación de las medidas existentes, que se perciben como escasas, y las necesidades reales de las familias.

7.- Las tácticas organizativas para hombres y mujeres son muy complicadas. Las redes familiares de apoyo son el principal recurso con el que cuentan las personas trabajadoras. Sin embargo el progresivo envejecimiento de la población unido a la crisis demográfica ejercerán una influencia negativa al respecto, ya que peligra su conservación en el futuro.

En este sentido, el cuidado de las personas mayores y de las personas dependientes se plantea, de cara al futuro, como un problema creciente de escasez de medios y de efectivos para su atención, debido esto último a la inestabilidad demográfica debida a la falta de nacimientos y al envejecimiento de la población.

8.- A raíz del estudio de los datos, podemos concluir que si bien la presencia de la mujer en el ámbito laboral ha sido un fenómeno significativo en las últimas décadas, ello no trajo consigo la irrupción de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres dentro de los hogares.

La revalorización de la figura masculina como actor de las responsabilidades familiares supondría una revisión de las condiciones de los trabajadores en general y, derivado de ello, podría ser un agente de cambio hacia el desarrollo laboral de las mujeres. Su correcta aplicación llevaría como consecuencia un equilibrio en la asignación y se facilitaría el llevar a cabo las tareas relativas al cuidado de familiares y a la organización de hogar. A su vez, se estaría haciendo partícipes a los actores sociales de una verdadera igualdad que no fuese excluyente.

9.- Nuestros datos han demostrado que la presencia de varones en el mercado laboral es mayor que la de mujeres. Según el estado civil, la proporción de mujeres casadas activas es mucho menor en comparación con la de hombres casados en la misma situación laboral. Esto muestra que la incorporación de la mujer al mercado laboral es dependiente de su presencia en el mundo reproductivo.

10.- La flexibilidad horaria se presenta como una de las vías más adecuadas en la actualidad para comenzar a resolver ciertos obstáculos que se interponen entre la familia

y la vida laboral. Se trata de concebir el tiempo de manera diferente a cómo se ha hecho hasta ahora y de formar nuevas formas de organización: la comprensión de un nuevo modelo de organización del mercado de trabajo de flexibilidad, que traiga consigo mercados laborales más flexibles y accesibles y que permitan conciliar la vida familiar con la laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- ABA CATOIRA, A. (2006). Derecho constitucional para el siglo XXI. En *Actas del VIII Congreso Iberoamericano de Derecho Constitucional*. CARRASCO, M., PÉREZ ROYO, F.J., URÍAS MARTÍNEZ, J., TEROL BECERRA, M.J., (COORD.), 1, 759-770. ISBN 84-9767-692-0.
- ABA CATOIRA, A. (2007). La realización de la igualdad de oportunidades en la sociedad de la información: el acceso. En COTINO HUESO, L. (COORD.) *Democracia, participación y voto a través de las nuevas tecnologías*. Granada: Editorial COMARES. ISBN 978-84-9836-232-9.
- ALBA, A. (2000). *La riqueza de las familias: mujer y mercado de trabajo en la España democrática*. Barcelona: Ariel. ISBN 84-344-1437-6.
- ALBERDI, I. (1996). Nuevos roles femeninos y cambio familiar. En GARCÍA DE LEÓN, M. A.; ORTEGA, F. Y GARCÍA DE CORTAZAR, M. *Sociología de las mujeres Españolas*. Madrid: Editorial Complutense. ISBN 84-89365-37-7.
- ALBERDI, I. (1999). *La nueva familia española*. Madrid: Taurus. ISBN 84-306-0349-2.
- ÁLVAREZ ÁLVAREZ, F. (2001). Cambios en la familia y en el mercado de trabajo. SIMPOSIO SOBRE DEMOGRAFÍA Y CAMBIO SOCIAL. Madrid, 12 y 13 de junio.
- ALVIRA, A. (1998). *El lugar al que se vuelve: reflexiones sobre la familia*. Pamplona: Eunsa. ISBN 9788431321741.
- AMORÓS, A. (2004). La división sexual del trabajo. En UÑA, O. y HERNÁNDEZ, A. (Dir.) *Diccionario de Sociología*. Madrid: ESIC. ISBN 847356359X.
- AMORÓS, C. (DIR.) (1995). *Diez palabras clave sobre mujer*. Estella: Verbo Divino. ISBN 978-84-8169-049-1.
- ARGÜELLES, A.R. (2004). La igualdad de oportunidades mediante la conciliación de la vida laboral y familiar. En ARGÜELLES, A.R., MARTÍNEZ MORENO, C., MENÉNDEZ, P., *Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares: estudio de los derechos y medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva (2001-2002)*. Madrid: Consejo Económico y Social. ISBN 84-8188-210-0.
- AYUSO, L. (2007). *Las asociaciones familiares en España*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas. ISBN 978-84-7476-433-8.
- BAREA, T. (2000). El peso económico de los mayores. En MONTORO, R., GÁMIR, L., DURÁN I LLEIDA, J. A., IGLESIAS DE USSEL, J., CABRILLO, F., DEL CAMPO S., SÁEZ, F., VALLE,

V... *Dimensiones económicas y sociales de la familia*. Madrid: Fundación Argentaria. ISBN 84-7774-963-9.

BAUMAN, Z. (2005). *Amor líquido: acerca de la fragilidad de los vínculos humanos*. México: Fondo de cultura económica. ISBN 9788437505886.

BAZ RODRÍGUEZ, J., BAZ TEJEDOR, J., MORENO DE VEGA Y LOMO, F., SASTRE IBARRECHE, R. (2012). La transposición de las Directivas de la Unión Europea en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres al ordenamiento jurídico español. En PALOMEQUE LÓPEZ, C., *La igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Salamanca: Ratio Legis. ISBN 9788493975678.

BECK, U. (2006). *La sociedad del riesgo global*. Madrid: Siglo XXI de España editores. ISBN 84-323-1083-2.

BECK, U. Y BECK-GERNSHEIM, E. (2006). *El normal caos del amor: las nuevas formas de relación amorosa*. Barcelona: Paidós. ISBN 978-84-493-1091-1.

BECKER, G. S. (1987). *Tratado sobre la familia*. Madrid: Alianza. ISBN 9788420624914.

BILLARI, F. Y DALLA, G. (2010). *¿Declive o revolución demográfica?: reflexiones a partir del caso italiano*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS). ISBN 978-84-7476-497-0.

BLANCO, A. I. Y MARCOS, R. (2006). Mujer y feminismo. En LUCAS, A. (COORD.) *Estructura social: la realidad de las sociedades avanzadas*. Madrid: Pearson. ISBN 84-8322-313-9.

BORDERÍAS, C., ALEMANY, C. (1994). *Las mujeres y el trabajo, rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria. ISBN 84-7426-237-2.

BRUNET, I. Y BELZUNEGUI, A. (2006). El cambio social. En LUCAS, A. (COORD.) *Estructura social: la realidad de las sociedades avanzadas*. Madrid: Pearson. ISBN 84-8322-313-9.

CABRÉ, A. (2007). Cuatro aproximaciones explicativas a las tendencias de nupcialidad y fecundidad. En CABRÉ, A. (Dir.) *La constitución familiar en España*. Bilbao: Fundación BBVA. ISBN 978-84-96515-38-3.

CALVO, M. (2014). *Padres destronados: la importancia de la paternidad*. Madrid: Toromítico. ISBN 978-84-15943-16-7.

- CAMARERO, M. (2012). La desigualdad de género. En IGLESIAS DE USSEL, J. y TRINIDAD, A. (Coord.) *Leer la sociedad. Una introducción a la sociología general*. Madrid: Tecnos. ISBN 978-84-309-5139-0.
- CAMPO, S. DEL (1995). *Familias: Sociología y política*. Madrid: Editorial Complutense. ASIN B00628F0BI.
- CAMPO, S. DEL (2000). Demografía y fecundidad en Europa. SIMPOSIO SOBRE DEMOGRAFÍA Y CAMBIO SOCIAL. Madrid, 12 y 13 de junio.
- CARRASCO, C., BORDERÍAS, C., TORNS, T. (2011). *El trabajo de cuidados: historia, teoría y políticas*. Madrid: Catarata. ISBN 978-8483195581.
- CASADO, E. Y GÓMEZ, C. (EDS.) (2006). *Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el Siglo XXI*. Madrid: Biblioteca Nueva Fundación José Ortega y Gasset. ISBN 978-8497424721.
- CHINCHILLA, M. N. Y LEÓN, C., (2011). *Diez años de conciliación en España (1999-2009)*. Madrid: Grupo 5. ISBN 978-8493852795.
- CORDERO COMA, J. (2009). El espaciamiento de los nacimientos: una estrategia para conciliar trabajo y familia en España. *Rev. Esp. Investig. Sociol. Reis*. 128, 11-33. http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_128_OCT_DEC_2009_PP_11_3312348834_19167.pdf1_331234883419167.pdf
- CORDERO GORDILLO, V. (2011). Los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral en el ordenamiento jurídico español. En AZCÁRRAGA, C. (COORD.) *Derecho y (des)igualdad por razón de género*. Valencia: Tirant lo Blanch. ISBN 978-8490040850.
- DANS ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR, L. (2010). Tras el paréntesis de las obligaciones familiares: instrumentos jurídico-laborales tendentes a asegurar la permanencia de la mujer en el empleo. En FARALDO CABANANA, C. (DIR) *Cuestiones actuales sobre el trabajo de la mujer y su protección social*. Valencia: Tirant lo Blanch. ISBN 978-8499850108.
- DELGADO, M. (2009). La fecundidad de las provincias españolas en perspectiva histórica. *Estudios geográficos*, 70(267), 387-442. doi: 10.3989/estgeogr.0462.
- DELGADO, M., ZAMORA, F. Y BARRIOS, L. (2006). Déficit de fecundidad en España: factores demográficos que operan sobre una tasa muy inferior al nivel de reemplazo. *Revista*

Española de Investigaciones Sociológicas (REIS), 115, 197-222. ISSN 0210-5233.
<http://dialnet.unirioja.es/download/articulo/2166207.pdf>

- DEMA, S. (2006). *Una pareja, dos salarios*. Torrejón de Ardoz: Centro de Investigaciones Sociológicas. ISBN 978-8474764109.
- DÍAZ, C. Y DEMA, S. (2013). *Sociología y Género*. Madrid: Tecnos. ASIN B00GZ1J3PG.
- DÍEZ NICOLÁS, J., MIGUEL RODRÍGUEZ DE, J.M., AMANDO DE MIGUEL. (1981). *Control de la natalidad en España*. Barcelona: Fontanella. ISBN 84-244-0497-1.
- DÍEZ NICOLÁS, J. (2001). Causas y consecuencias del reciente descenso de la fecundidad. SIMPOSIO SOBRE DEMOGRAFÍA Y CAMBIO SOCIAL. Madrid, 12 y 13 de junio.
- DONATI, P. (2003). *Manual de Sociología de la familia*. Pamplona: Eunsa. ISBN 84-313-2072-9.
- DURÁN, M. A. (1972). *El trabajo de la mujer en España: Un estudio sociológico*. Madrid: Tecnos. ASIN B00BJOLAQE.
- DURÁN, M. A. (1977). *Dominación, sexo y cambio social*. Madrid: Edicusa. ISBN 978-8422902089.
- DURÁN, M. A. (1988). *De puertas adentro*. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Asuntos Sociales. ASIN B00EMANXNA.
- DURÁN, M. A. (2006). *El valor del tiempo*. Madrid: S.L.U. Espasa. ISBN 978-8467023077.
- DURÁN, M. A. (2010). *Tiempo de vida y tiempo de trabajo*. Bilbao: Fundación BBVA. ISBN 978-8492384624.
- FERNÁNDEZ CORDÓN, J. A. Y DEL CAMPO, S. (2001). La situación de la fecundidad en España. SIMPOSIO SOBRE DEMOGRAFÍA Y CAMBIO SOCIAL. Madrid, 12 y 13 de junio.
- FERNÁNDEZ GARCÍA, R. M. (2013). *Entre hipocampos y neurogénesis*. Barcelona: El hilo rojo ediciones. ISBN 978-84-941620-0-8.
- FERNÁNDEZ GARCÍA, R. M. CORTÉS CORTÉS, J. (2013). Cómo influye el abandono en el cerebro del recién nacido: Períodos críticos de mielinización, *The family watch*. Documentación 41, marzo 2013. <http://www.thefamilywatch.org/ridspf/RIDSPF41.pdf>
- FERNÁNDEZ GARCÍA, R. M, PÁSARO, E., BORRAJO, E., PEREIRA, G., CORNELLÀ I CANALS, J. (2013). Controversies in the treatment with methylphenidate in adopted children.

- Vox Paediatrica*, XX(1):36-40. http://spaoyex.es/sites/default/files/voxpaed20.1pags36-40_0.pdf
- FERNÁNDEZ GARCÍA, R. M. ROQUETA SUREDA A, BORRAJO RODRIGUEZ E, BARCA EDUARDO, CORNELLÀ I CANALS J, BARCONS N, SALA TORRENT M, IVERN PASCUAL I, MORA R, JUÁREZ JR, GRAU I QUINTANA E, PÁSARO EDUARDO, MUÑIZ AGUILAR MARGARITA (2014). *Neuropsicología del abandono y del maltrato infantil*, Barcelona: El hilo rojo ediciones. ISBN 978-8494162084.
- FERNÁNDEZ SANCHIDRIÁN, J. C. (2004). División sexual del trabajo. En UÑA, O. y HERNÁNDEZ, A. (Dir.) *Diccionario de Sociología*. Madrid: ESIC. ISBN 978-8473563598.
- FERREIRA, V. (1996). Mujer y trabajo. La división sexual del trabajo en el análisis sociológico: de natural a socialmente construida. En GARCÍA DE LEÓN, M. A., GARCÍA DE CORTÁZAR, M., ORTEGA, F. (Coord.) (1996) *Sociología de las mujeres españolas*. Madrid: Editorial Complutense. ISBN 978-8489365377.
- FLAQUER, L. L. (1998). *El destino de la familia*. Barcelona: Ariel. ISBN 978-8434411746.
- FROMM, E., HORKHEIMER, M., PARSONS, T. (1994). *La familia*. Barcelona: Península. ISBN 978-8429706406.
- GARCÍA SANZ, B. Y VALERO LOBO, A. (1997). *Mujeres y empleo*. Madrid: Instituto de la Mujer. ISBN 84-7799-141-3.
- GARCIMARTÍN MONTERO, C. (2003). Problemas procesales del reconocimiento de eficacia civil de las resoluciones matrimoniales canónicas. *Anuario de derecho eclesiástico del Estado*, 19, 233-262. ISSN 0213-8123.
- GARCIMARTÍN MONTERO, C. (2008). Propuestas para una mejor regulación del matrimonio. En *El matrimonio, ¿contrato basura o bien social?*, Madrid: Thomson Aranzadi, Instituto de la Mujer. 129-144. ISBN 978-84-83-55-741-9.
- GARRIDO, L. Y GIL CALVO, L.E. (1993). *Estrategias familiares*. Madrid: Alianza. ASIN B00IOQXESC.
- GAUTHIER, A. (1998). *The State and the Family. A Comparative Analysis of Family Policies in Industrialized Countries*. Oxford: Clarendon Press. ISBN 978-0198294993.
- GIDDENS, A. (2010). *Sociología*. Madrid: Alianza. ISBN 9788420684673.

- GIL CALVO, E. (1996). Edad y género (aspectos demográficos, culturales e ideológicos). En GARCÍA DE LEÓN, M. A., GARCÍA DE CORTÁZAR, M., ORTEGA, F. (COORD) *Sociología de las mujeres españolas*. Madrid: Editorial Complutense. ISBN 978-8489365377.
- GIRÓ MIRANDA, J. (2005). El género quebrantado: sobre la violencia, la libertad y los derechos de la mujer en el nuevo milenio. En GIRÓ MIRANDA, J. (ED) *El género quebrantado: sobre la violencia, la libertad y los derechos de la mujer en el nuevo milenio*. Madrid: Catarata. ISBN 84-8319-236-5.
- GOODY, J. (2001). *La familia europea*. Madrid: Crítica. ISBN 978-8484321507.
- HARRIS, C. (1986). *Familia y Sociedad Industrial*. Barcelona: Edicions 62. ISBN 978-8429724875.
- HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, G. (2004). Familia. En UÑA, O. y HERNÁNDEZ, A. (Dir.) *Diccionario de Sociología*. Madrid: ESIC. ISBN 978-8473563598.
- HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, G. (2005). Sociodemografía de la mujer en España. En GIRÓ MIRANDA, J. (ED) *El género quebrantado sobre la violencia, la libertad y los derechos de la mujer en el nuevo milenio*. Madrid: Catarata. ISBN 84-8319-236-5.
- HERRERA PONCE, M. S. (2007). *Individualización social y cambio demográfico: ¿hacia una segunda transición demográfica? Estudio comparado acerca de las relaciones entre valores y cambios demográfico-familiares a fines del siglo XX*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS). ISBN 978-8474764208.
- HERTFELDER, E., MARTÍNEZ-AEDO, M., y VELARDE, L. (2011). *La familia, desafío para una nueva política: propuestas para una política pública con perspectiva de familia*. Madrid: Instituto de Política Familiar. ISBN 978-8496836938.
- IGLESIAS DE USSEL, J. (1998). *La familia y el cambio político en España*. Madrid: Tecnos. ISBN 84-309-3163-5.
- IGLESIAS DE USSEL, J. (2006). *La dimensión social del tiempo*. Madrid: Real Academia de Ciencias Morales y Políticas. ISBN 978-8472962972.
- IGLESIAS DE USSEL, J. Y MEIL, G. (2001). *La política familiar en España*. Barcelona: Ariel. ASIN B00PYKFBHYU.

- IGLESIAS DE USSEL, J. y AYUSO (2012). La familia. En IGLESIAS DE USSEL, J. y TRINIDAD, A. (Coord.) *Leer la sociedad. Una introducción a la sociología general*. Madrid: Tecnos. ISBN 978-8430955336.
- IGLESIAS DE USSEL, J. Y FLAQUER, L. (1993). Familia y análisis sociológico: el caso de España. *Rev. Esp. Investig. Sociol. Reis*, 61, 57-75. http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_061_05.pdf
- ITALIANI, M. I. (2003). *La Ley 39/1999 de 5 de noviembre: un paso a favor de la protección de los trabajadores con responsabilidades familiares frente a la voluntad extintiva del empresario*. *Aranzadi social*, 5,1273-1288. ISSN 1131-5369.
- JELIN, E. (2010). *Pan y afectos: la transformación de las familias*. México: Fondo de Cultura Económica. ISBN 978-9585578524.
- JURADO, T. (2008). Las nuevas familias españolas. En GONZÁLEZ, J. J., REQUENA, M. (EDS.) *Tres décadas de cambio social en España*. Madrid: Alianza Editorial. ISBN 978-8420683935.
- LIPOVESTKY, G. (1999). *La tercera mujer: permanencia y revolución de lo femenino*. Barcelona: Anagrama. ASIN B00NTKBA0M.
- LLANES, M. I. (2010). *Del sexo al género: la nueva revolución social*. Pamplona: Eunsa. ASIN B00NTLSCQQ.
- LUCAS, A. Y ROMERO, J. (2006). Población y demografía. En LUCAS, A. (COORD.) *Estructura social: la realidad de las sociedades avanzadas*. Madrid: Pearson-Prentice Hall. ISBN 84-8322-313-9.
- LUCAS, A. Y ROMERO, J. (2006b). Trabajo y empleo en las nuevas sociedades. En LUCAS, A. (COORD.) *Estructura social: la realidad de las sociedades avanzadas*. Madrid: Pearson-Prentice Hall. ISBN 84-8322-313-9.
- MARÍ-KLOSE, M. Y NOS, A. (1999). *Itinerarios vitales: educación, trabajo y fecundidad de las mujeres*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas. ISBN 84-7476-290-1.
- MARTÍN LÓPEZ, E. (1993). *Textos de sociología de la familia. Una relectura de los clásicos (Linton, Tönnies, Weber y Simmel)*. Madrid: Rialp. ISBN 84-321-2958-5.
- MARTÍN LÓPEZ, E. (2000). *Familia y sociedad: una introducción a la sociología de la familia*. Madrid: Rialp. ISBN 84-321-3279-9.

- MARTÍN RODRIGO, M. J. (2011). Conciliar hoy: un gran desafío. En BERÁSTEGUI, A. Y GÓMEZ BENGOCHEA, B. (COORD) *Horizontes de la familia ante el siglo XII: reflexiones con motivo del XXV aniversario del Institut Universitari de la Família*. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas. ISBN 978-84-8468-342-1.
- MARTÍNEZ QUINTANA, M. V. (1992). *Mujer, trabajo y maternidad. Problemas y alternativas de las madres que trabajan*. Madrid: Instituto de la Mujer. ISBN 84-779-9071-9.
- MEIL, G., GARCÍA, C., AYUSO, L., LUQUE, MA. (2007). *El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid, Fundación General de la UAM. ISBN 978-84-608-0564-9.
- MEIL, G., ROGERO, J. (1999). *La postmodernización de la familia*. Madrid: Acento. ISBN 84-483-0414-4.
- MEIL, G., ROGERO, J. (2011). *Individualización y solidaridad familiar*. Barcelona: Fundación La Caixa. ISBN 978-84-9900-050-3.
- MEIL, G., ROGERO, J. (2012). Las Encuestas de Empleo del Tiempo como instrumento para analizar el reparto del trabajo remunerado y no remunerado, *Índice*, 51: 20-22 <http://www.revistaindice.com/numero51/p20.pdf>
- MESEGUER, S. (2013). La diversidad religiosa en el ámbito de las relaciones laborales. En MARTÍNEZ TORRÓN, J., MESEGUER, S. Y PALOMINO, R. (COORD.) *Religión, Matrimonio y Derecho ante el S XXI. Estudios en homenaje al Profesor Navarro Valls*. Madrid: Iustel. ISBN 978-84-9890-216-7.
- MOLLÁ, D. (2000). *Efectos demográficos de la sociedad postindustrial*. Valencia: Tirant Lo Blanch. ISBN 978-84-8442056-9.
- MONTORO, R. (2000). El papel social y económico de las familias en la configuración del bienestar social. En BAREA TEJEIRO, J. (ET AL) *Dimensiones económicas y sociales de la familia*. Madrid: Fundación Argentaria, Visor. ISBN 978-8477749639.
- MORENO, A. (2012). *Familia, empleo femenino y reproducción en España: incidencia de los factores estructurales*. *Papers*, 97(2), 461-495. <http://www.raco.cat/index.php/papers/article/viewFile/252317/338686>
- MURDOCK, G. P. (1987). *Cultura y sociedad: 24 ensayos*. México: Fondo de Cultura Económica. ASIN B00KR7R2JS.

- MURILLO, S. (2006). *El mito de la vida privada: de la entrega al tiempo propio*. Madrid: Siglo XXI de España. ISBN 978-8432309397.
- NAROTZKY, S. (1988). *Trabajar en familia. Mujeres, hogares y talleres*. Valencia: Edicions Alfons el Magnànim. ISBN 978-8400067663.
- NUÑO GÓMEZ, L. (2010). *El mito del varón sustentador. Orígenes y consecuencias de la división sexual del trabajo*. Barcelona: Icaria. ISBN 978-8498881400.
- PASTOR, G. (2002). *La familia en España: sociología de un cambio*. Salamanca: Sígueme. ISBN 978-84-3011476-4.
- PATEMAN, C. (1995). *El contrato sexual*. Barcelona: Anthropos. ISBN 978-84-7658462-0.
- PELIGERO, F. L. (2004). Familia extensa. En UÑA, O. y HERNÁNDEZ, A. (Dir.) *Diccionario de Sociología*. Madrid: ESIC. ISBN 978-8473563598.
- PÉREZ ADÁN, J. (2005). *Repensar la familia*. Madrid: Ediciones Internacionales Universitarias. ISBN 978-84-8469136-5.
- PÉREZ ORTIZ, L. (2003). *Envejecer en femenino: las mujeres mayores en España a comienzos del siglo XXI*. Madrid: Instituto de la Mujer. ISBN 84-7799-984-8.
- PIZÁ, J. (1999). Comentarios a la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras: maternidad y prevención de los riesgos laborales en la Ley 39/1999. *Aranzadi Social*, 5, 1177-1186. ISSN 1131-5369.
- QUINTANILLA, B. (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1), 95-129. <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/viewFile/CRLA0505110095A/32351>
- REHER, D., VALERO LOBO, A. P. (1995). *Fuentes de información demográfica en España*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas. ISBN 84-7476-212-X.
- REQUENA, M. (2008). Bases demográficas de la sociedad Española. En GONZÁLEZ, J. J. Y REQUENA, M. (EDS.) *Tres décadas de cambio social en España*. Madrid: Alianza Editorial. ISBN 978-84-2068393-5.
- RITZER, G., (1996). *Teoría sociológica clásica*. Madrid: McGraw-Hill. ISBN 84-481-0104-9.
- RIVERO, R.A., CORRAL, DEL A., CABRERO, B., MARTÍNEZ-PANTOJA, I., PESCADOR, G., ANTOLINEZ, P Y RODRÍGUEZ A. (2005). *Conciliación de la vida familiar y laboral:*

situación actual, necesidades y demandas. Informe de resultados. Madrid: Instituto de la Mujer. (Ministerio de Igualdad) <http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/007-conciliacion.pdf>

- ROMERO, F. (2004). Familia nuclear. En UÑA, O. y HERNÁNDEZ, A. (Dir.) *Diccionario de Sociología*. Madrid: ESIC. ISBN 847356359X.
- RUIZ BECERRIL, D. (1999). *Después del divorcio: los efectos de la ruptura matrimonial en España*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas. ISBN 84-7476-289-8.
- RUIZ SAN ROMÁN, J. A. (2006). La familia. En LUCAS, A. (COORD.) (2006) *Estructura social: la realidad de las sociedades avanzadas*. Madrid: Pearson-Prentice Hall. ISBN 84-8322-313-9.
- SELLÉS, J. F. (2013). *Los tres agentes del cambio en la sociedad civil: familia, universidad y empresa*. Madrid: Ediciones Internacionales Universitarias. ISBN 978-84-8469325-3.
- SOLÉ, G. (2011). *Historia del feminismo (siglos XIX y XX)*. Pamplona: Eunsa. ISBN 978-84-3132812-2.
- TOBÍO SOLER, C. (2001). La contradicción familia-empleo y las estrategias de las madres trabajadoras. SIMPOSIO SOBRE DEMOGRAFÍA Y CAMBIO SOCIAL. Madrid, 12 y 13 de junio.
- TOBÍO SOLER, C. (2010). *El cuidado de las personas: un reto para el siglo XXI*. Barcelona: Obra Social La Caixa. Colección Estudios Sociales, Núm. 28 http://obrasocial.lacaixa.es/deployedfiles/obrasocial/Estaticos/pdf/Estudios_sociales/vol28_completo_es.pdf
- TOBÍO SOLER, C. (2014). Crítica de Libros: Sociología y Género. *Rev. Esp. Investig. Sociol. Reis.* 148, 171-190. http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_148_111413366725815.pdf
- VALERO LOBO, A. P. (2005). *Nuevo orden demográfico y estrategias familiares en Vejez, envejecimiento y sociedad en España*. Cuenca: Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha. ISBN 84-8427-387-3.
- VALERO MATAS, J. A. (2012). Cambio social. En IGLESIAS DE USSEL, J. y TRINIDAD, A. (Coord.) *Leer la sociedad. Una introducción a la sociología general*. Madrid: Tecnos. ISBN 978-84-309-5139-0.

- VEIRA VEIRA, J. L. (2007). La sociedad individualizada. En VEIRA VEIRA, J. L. (DIR) *Las actitudes y los valores sociales en Galicia*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas. ISBN 978-84-7476-440-6.
- VEIRA VEIRA, J. L. (2007b). Valores familiares. En VEIRA VEIRA, J. L. (DIR) *Las actitudes y los valores sociales en Galicia*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas. ISBN 978-84-7476-440-6
- VIVAS, E. ANGULO, C., HERNÁNDEZ, S. Y VAL DEL., R. (2014). Los lugares donde pasamos el tiempo en 2010. En *Otras facetas de la Encuesta de Empleo del tiempo 2009-2010*. Documentos de Trabajo 1/2014, INE. http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEDocTrabajo_C&cid=1259944263037&p=1254735116586&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout

ÍNDICE DE TABLAS

CAPÍTULO III

Tabla 3. 1. <i>España, Tasas de Natalidad</i>	105
Tabla 3. 2. <i>Distribución de las mujeres según su intención de tener hijos en el futuro y su relación con la actividad económica. Encuesta de Fecundidad (INE) 1999</i>	115
Tabla 3. 3. <i>España. Tasas de Nupcialidad</i>	123
Tabla 3. 4. <i>Indicadores de ruptura matrimonial en España 1981-2014*</i>	129
Tabla 3. 5. <i>Nulidades, separaciones y divorcios. Serie cronológica (2004-2013)</i>	131
Tabla 3. 6. <i>Divorcios según número de hijos de los cónyuges</i>	133
Tabla 3. 7. <i>Número de hogares según el tipo de hogar y el tamaño del hogar</i>	135
Tabla 3. 8. <i>Número de hogares con un núcleo familiar según número de hijos con los que conviven y tipo de núcleo familiar</i>	136
Tabla 3. 9. <i>Número de hogares según el tipo de hogar y régimen de tenencia de la vivienda</i>	137
Tabla 3. 10. <i>Tasas de actividad a 1 de enero proyectadas. Población entre 16 y 19 años. Total Nacional</i>	149
Tabla 3. 11. <i>Tasas de paro por grupo de edad</i>	151

CAPÍTULO V

Tabla 5. 1. <i>Porcentaje de personas que realizan la actividad en el transcurso del día y duración media diaria (DMD) en horas y minutos</i>	240
Tabla 5. 2. <i>Porcentaje de personas que realizan ayudas informales a otros hogares en el transcurso del día y duración media diaria (DMD) en horas y minutos</i>	246
Tabla 5. 3. <i>Duración media diaria dedicada a actividades de ocio por las personas que realizan dicha actividad 2009-2010</i>	247
Tabla 5. 4. <i>Duración media diaria (DMD) con relación al trabajo remunerado. Trabajo principal y secundario. Principales variables y sexo</i>	249
Tabla 5. 5. <i>Duración media diaria (DMD) con relación al trabajo remunerado. Actividades relacionadas con el trabajo</i>	250

Tabla 5. 6. <i>Porcentaje de personas que realizan trabajo remunerado en el transcurso del día</i>	251
Tabla 5. 7. <i>Duración media diaria (DMD) al trabajo remunerado según el tipo de hogar</i>	252
Tabla 5. 8. <i>Porcentaje de personas que realizan trabajo remunerado y duración media (DMD) dedicada al mismo.....</i>	253
Tabla 5. 9. <i>Porcentaje de personas que realizan actividades de trabajo no remunerado según sexo 2009-2010</i>	258
Tabla 5. 10. <i>Tiempo medio dedicado por hombres y mujeres, que conviven en pareja a las actividades de trabajo no remunerado y diferencia 2009-2010.....</i>	259
Tabla 5. 11. <i>Porcentaje de personas y duración media diaria (DMD) que realizan tareas dedicadas al hogar y familias según día de la semana</i>	261
Tabla 5. 12. <i>Porcentaje de personas y duración media diaria (DMD) que realizan tareas dedicadas al hogar y familias según tipo de hogar.....</i>	262
Tabla 5. 13. <i>Porcentaje de personas y duración media diaria (DMD) que realizan tareas dedicadas al hogar y familias según situación familiar.....</i>	263
Tabla 5. 14. <i>Dedicación media diaria (DMD) al hogar y familia según edad</i>	265
Tabla 5. 15. <i>Porcentaje de personas y duración media diaria (DMD) que realizan tareas dedicadas al hogar y familias según estado civil.....</i>	267
Tabla 5. 16. <i>Duración media diaria (DMD) dedicada al cuidado de los hijos según el día de la semana</i>	270
Tabla 5. 17. <i>Duración media diaria (DMD) dedicada ala ayuda a otros miembros del hogar según el día de la semana</i>	271
Tabla 5. 18. <i>Duración media diaria (DMD) dedicada al cuidado de los hijos según el tipo de hogar</i>	272
Tabla 5. 19. <i>Duración media diaria (DMD) dedicada a ayudas a adultos miembros del hogar según el tipo de hogar</i>	272
Tabla 5. 20. <i>Duración media diaria (DMD) dedicada al cuidado de los hijos según la edad</i>	273
Tabla 5. 21. <i>Duración media diaria (DMD) dedicada a la ayuda a adultos miembros del hogar según la edad</i>	274
Tabla 5. 22. <i>Duración media diaria (DMD) dedicada al cuidado de los hijos según el nivel de estudios</i>	275
Tabla 5. 23. <i>Duración media diaria (DMD) dedicada a las ayudas a miembros adultos del hogar según el nivel de estudios.....</i>	276

Tabla 5. 24. <i>Duración media diaria (DMD) dedicada al cuidado de los hijos según el estado civil</i>	277
Tabla 5. 25. <i>Duración media diaria (DMD) dedicada a la ayuda a adultos miembros del hogar según el estado civil</i>	278
Tabla 5. 26. <i>Duración media diaria (DMD) dedicada al cuidado de los hijos según la ocupación</i>	279
Tabla 5. 27. <i>Duración media diaria (DMD) dedicada la ayuda a adultos en el hogar según la ocupación</i>	280

ÍNDICE DE FIGURAS

CAPÍTULO III

Figura 3. 1. Evolución de la Tasa Bruta de Natalidad (TBN) (1975-2013). Unidades: tanto por mil de personas	99
Figura 3. 2. Evolución de la Tasa Global de Fecundidad para ambas nacionalidades de la madre. Unidades: tanto por mil de personas.....	100
Figura 3. 3. Tasa Global de fecundidad según nacionalidad (española/extranjera) de la madre. Total nacional. Española. Unidades: tanto por mil personas (2012-2013)..	103
Figura 3. 4. Evolución de la Edad Media a la Maternidad para el total de hijos para ambas nacionalidades de la madre. Unidades: años.....	107
Figura 3. 5. Evolución del porcentaje de nacidos de madre no casada de nacionalidad española (2012-2013). Unidades: porcentaje.....	108
Figura 3. 6. Tasa Bruta de Nupcialidad (TBN) (1976-2013) Unidades: tanto por mil de matrimonios	121
Figura 3. 7. Edad media al Primer Matrimonio según sexo y ambas nacionalidades (española y extranjera)	125
Figura 3. 8. Situación de convivencia preferida	126
Figura 3. 9. Evolución de la proporción de hogares por tamaño 2014-2019	138
Figura 3. 10. Evolución proyectada del tamaño medio del hogar 2002-2029.....	139
Figura 3. 11. Activos por grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto al total de cada sexo.	142
Figura 3. 12. Tasas de actividad por sexos	143
Figura 3. 13. Tasas de actividad por sexo y estado civil.....	144
Figura 3. 14. Tasas de actividad por sexo y estado civil (hombres).....	145
Figura 3. 15. Tasas de actividad por sexo y estado civil (mujeres).....	146
Figura 3. 16. Tasa de paro por sexo.....	147

CAPÍTULO IV

Figura 4. 1. Escala de importancia (0-10) de diversos aspectos de la vida personal: la familia	162
Figura 4. 2. Persona a las que acudiría en primer lugar en diferentes circunstancias personales	163
Figura 4. 3. Responsabilidad del Estado en el bienestar de los ciudadanos.....	168
Figura 4. 4. Responsable de la conciliación laboral y familiar	190
Figura 4. 5. Gastos globales en protección social 2002-2011	191

CAPÍTULO V

Figura 5. 1. Distribución de actividades en un día promedio, por grupo de edad. 2009-2010. Cifras en horas y minutos.....	238
Figura 5. 2. Duración media dedicada a la actividad por las personas que la realizan 2009-2010 (horas: minutos)	241
Figura 5. 3. Duración media diaria dedicada a vida social y diversión por las personas que realizan dicha actividad según tipo de hogar (horas:minutos) 2009-2010.....	248
Figura 5. 4. Porcentaje de personas que realizan tareas dedicadas al hogar y familias según nivel de estudios.....	266
Figura 5. 5. Porcentaje de personas que realizan tareas dedicadas al hogar y familiares según situación laboral	268
Figura 5. 6. Cuidado de menores de 15 años según la Encuesta Nacional de Salud 2011-2012.....	270
Figura 5. 7. Personas entre 16 y 64 años con al menos un hijo según que utilicen servicios de cuidado para atender a su hijo más pequeño o al de su cónyuge durante su jornada diaria.....	282
Figura 5. 8. Asalariados entre 16 y 64 años según quien fija su horario de trabajo, por sexo y tipo de jornada. Unidades: porcentajes	284
Figura 5. 9. Asalariados entre 16 y 64 años que fijan su propio horario (aunque sea solo en parte), según el tipo de horario al que se ajusta su trabajo por sexo. Unidades: porcentajes.	285

Figura 5. 10. Asalariados entre 16 y 64 años según puedan o no modificar el inicio o la finalización de la jornada laboral, en al menos una hora, por razones familiares. Unidades: porcentajes	286
Figura 5. 11. Asalariados entre 16 y 64 años según puedan o no organizar su jornada laboral de forma que puedan tomar días libres por razones familiares, por sexo y tipo de jornada. Unidades: porcentajes.....	287
Figura 5. 12. Personas entre 16 y 64 años y que han tomado excedencia a tiempo completo para cuidar de hijos menores de 8 años, según el tiempo que duró este período. Clasificación por sexo y relación con la actividad. Unidades: porcentajes	288
Figura 5. 13. Personas entre 16 y 64 años que hayan dejado el trabajo después del nacimiento de su hijo para prestarle cuidados, sin considerar la excedencia, según la duración de este período. Clasificación por sexo y relación con la actividad. Unidades: porcentaje	289
Figura 5. 14. “¿Diría que, en general, las empresas y centros de trabajo en España dan muchas facilidades, bastantes, pocas o ninguna facilidad a sus trabajadores para compaginar su vida laboral y familiar...?”	291
Figura 5. 15. Responsable de la conciliación “¿Con cuál de las siguientes frases está más de acuerdo?”	292
Figura 5. 16. Forma ideal de familia “Como usted sabe, actualmente existen diferentes formas de familia. De las tres posibilidades que le voy a leer a continuación ¿podría decirme cual se acerca más a su forma ideal de familia?”	293
Figura 5. 17. Opinión sobre la persona que debería ser responsable de las tareas del hogar y cuidado de los hijos “Y en caso de que uno de los miembros de la pareja tenga que trabajar menos para ocuparse de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos, ¿quién cree que debería ser, el hombre o la mujer?”.....	294
Figura 5. 18. Sobre los ingresos familiares “¿y está Vd. Muy de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo o muy en desacuerdo con estas frases?”	295
Figura 5. 19. Opción del tipo de trabajo para las mujeres en función de distintas circunstancias “¿cree que las mujeres deberían trabajar fuera de casa la jornada completa, trabajar a tiempo parcial o cree que no deberían trabajar en cada una de las siguientes circunstancias?”	296
Figura 5. 20. Facilidades para compaginar la vida familiar y laboral en el centro de trabajo “(a quienes trabajan) En su centro de trabajo ¿diría que se dan muchas facilidades, bastantes, pocas o ninguna facilidad para que los trabajadores compaginen su vida laboral y familiar?”	298

Figura 5. 21. Opinión sobre la mejor forma de organizar la vida familiar y laboral “piense en una familia con un hijo en edad preescolar (menor de 6 años) ¿cuál de las siguientes es, en su opinión, la mejor forma de organizar su vida familiar y laboral?” **301**

Figura 5. 22. Opinión sobre quién debería proporcionar el cuidado de los niños en edad preescolar “¿quién cree Vd. Que fundamentalmente, debería proporcionar el cuidado de los/as niños/as en edad preescolar (menores de 6 años) fundamentalmente?” **302**

Figura 5. 23. Opinión sobre quien debería asumir el coste del cuidado de los niños en edad preescolar: “¿quién cree Vd. Que, fundamentalmente, debería asumir el coste del cuidado de los niños/as en edad preescolar (menores de 6 años)?” **303**

Figura 5. 24. ¿Podría decirme si haber tenido hijos le ha supuesto o le supuso algún cambio en su vida profesional tales como...?..... **304**