



# **NUEVAS FORMAS DE RELACIÓN TRABAJO PRODUCTIVO Y SOCIEDAD: LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**

**Cristina Guirao Mirón**

Departamento de Sociología  
Facultad de Economía y Empresa  
Universidad de Murcia  
España

Proyecto I+D: "La construcción social del problema del conflicto familia-trabajo. Análisis mediático, político y de la realidad", financiado por el Instituto de la Mujer.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Este artículo se enmarca en un proyecto I+D: "La construcción social del problema del conflicto familia-trabajo. Análisis mediático, político y de la realidad" que ha sido financiado por el Instituto de la Mujer. Siendo las investigadoras: Marta Martín Llaguno (investigadora principal), Marina Beléndez Vázquez, Lola Frutos Balibrea, Alejandra Hernández Ruiz y Cristina Guirao Mirón.

## Resumen

El artículo analiza cómo en la sociedad española se observa una proporción creciente de formas de organización familiar con un modelo dual de ingresos. La incorporación de la mujer al mundo laboral o productivo, sin abandonar el trabajo reproductivo, ha llevado a los estados de bienestar a invertir en políticas de conciliación que permitan dinamizar y flexibilizar ambos espacios. Estas políticas de conciliación vida laboral y familiar pueden crear desigualdad laboral.

## Abstract

The article discusses how Spanish society shows an increasing proportion of family organization with a dual-income model. The incorporation of women into the workforce or production, without abandoning the reproductive work, has led the welfare state to invest in reconciliation policies in order to make both spaces more dynamic and flexible. These work-life balance policies can create inequality in employment.

## Palabras clave

*Conciliación Vida Laboral y Familiar; políticas familiares; división sexual del trabajo; trabajo productivo; trabajo doméstico; Igualdad*

## Key words

*Work Life balance; family policies; sexual division of labor; productive work; housework; Equality*

## 1. Introducción: la definición de un problema

La llegada de la sociedad de la información y del conocimiento, también llamada sociedad post-industrial, ha producido una crisis de legitimidad que está vaciando de significado estructuras e instituciones de la sociedad industrial. En este horizonte, uno de los cambios sociales más convulsos ha venido, precisamente, de la transformación del tradicional marco teórico de comprensión en el que se ampara la institución familiar. Sin duda, la incorporación de la mujer (más plenamente) al mundo laboral es uno de los factores desencadenantes de la transformación de esta tradicional entidad (Castells, 2000). Entre otras causas porque dicha incorporación deviene en la progresiva emancipación de su rol de cuidadora-reproductora. En este contexto, asistimos a un proceso de desinstitucionalización de la familia que se hace patente en la crisis del matrimonio, en los nuevos modelos de unión y en el descenso de la natalidad.

El creciente aumento de diversos modelos familiares, formas nuevas y distintas de asociarse para compartir la vida y cuidar de los hijos, constituye para algunos autores un síntoma claro de la crisis del patriarcado.

*La familia sigue siendo algo muy importante para la gente y así lo reflejan todos los estudios sobre ella: no hay crisis de la institución familiar, lo que hay es crisis de los valores tradicionales. Los valores propios de la familia tradicional, como la estabilidad matrimonial por encima del conflicto entre los esposos, el sometimiento de las mujeres a los maridos, la reclusión en el*

*hogar y la maternidad como destino natural de las mujeres fue una forma de entender la familia que está desapareciendo<sup>2</sup>.*

Esta crisis no implica, propiamente, la desaparición de la familia, sino su profunda diversificación y su redefinición social (Castells, 2000). En el nuevo modelo prevaleciente de familia, justamente, la diversidad es la regla: los perfiles de organización de la vida se multiplican y, en estos modos de organización, se observa una proporción creciente de formas de organización familiar con un modelo dual de ingresos. Y es precisamente aquí, donde se sitúa el problema de la conciliación vida familiar y laboral. Dos miembros productores, con obligaciones familiares o personales que conciliar con el trabajo.

Como veremos, son principalmente las mujeres las que se encuentran con el problema de la conciliación. Primero, porque tras su incorporación al mundo laboral han tenido que asumir una doble jornada de trabajo: la laboral y familiar (Durán, 1997). Segundo, porque los estereotipos de género (hombre asignado a las tareas de la producción; la mujer confinada en el espacio de los cuidados y las tareas domésticas) prevalecen en la sociedad; tercero, porque el incipiente desarrollo de las políticas públicas de ayuda a las familias denota que los estados de bienestar aún no han asimilado los cambios sociales de este nuevo modelo productivo.

En efecto, en el contexto de la falta de armonización, entre los cambios producidos en el espacio productivo y reproductivo; y como consecuencia de las presiones incompatibles derivadas de los roles laborales y familiares, muchas ciudadanas y algunos ciudadanos dicen experimentar un conflicto entre familia y trabajo y entre trabajo y familia.

---

<sup>2</sup> I. Alberdi, 1999:386.

Las consecuencias más inmediatas de este conflicto entre vida familiar y laboral son: la institucionalización de la doble jornada, en el caso, como veremos, de la mujer trabajadora (que es la que fundamentalmente experimenta el conflicto familia-trabajo); la desigualdad laboral, por la renuncia, fundamentalmente de la mujer a su proyección profesional; y el descenso de la natalidad, incluso por debajo de las tasas de reposición<sup>3</sup>. De hecho, el descenso de la natalidad ha llevado a los estados de bienestar europeos a incentivar sus políticas familiares, conscientes de que el aumento de derechos y prestaciones sociales a las familias con hijos es un factor decisivo en el crecimiento económico de los países.

Todos estas razones hacen pensar que el conflicto familia trabajo es un problema de nuestro tiempo que es necesario analizar y solucionar. Así las cosas, las políticas familiares de los Estados de Bienestar dependerán de si han asimilado, comprendido e incorporado estos cambios estructurales en el modelo de familia y son capaces de diseñar la maqueta de sus derechos y prestaciones sociales acorde con estos cambios.

## 2. Objetivos

El siguiente artículo tiene como objetivo principal analizar el problema de la conciliación vida familiar y laboral en España en la última década, 1999 a 2009. De forma más específica se pretende:

1. Examinar el problema de la conciliación vida familiar y laboral a la luz de las principales leyes, derivadas de las políticas públicas familiares del Estado

---

<sup>3</sup> Por ejemplo, la media de hijos por mujer en España es de 1,1 hijos frente a la media mundial de 2,6 hijos por mujer, o la europea, en 1,5 (Chinchilla, Poelmans, y León, 2002).

(dirigidas fundamentalmente a las familias y a la relación que se establece entre éstas y el mercado laboral), en concreto, realizar una breve revisión crítica de las normas fundamentales referidas a este punto promulgadas en España los últimos diez años, desde la Ley 39/1999 de Conciliación Vida Laboral y Familiar hasta la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

2. Investigar el impacto social de la implantación de las principales medidas de conciliación vida laboral y familiar, a través del análisis de datos extraídos de la encuesta de población activa (EPA), en el mismo arco de tiempo, de 1999 a 2009. Más concretamente pretendemos:

- Considerar, por géneros, la evolución del uso de las principales medidas de conciliación vida familiar y laboral: excedencias, permisos por maternidad, paternidad y parentales y reducciones de jornada.

### 3. Metodología

En primer lugar, se plantea realizar una breve exposición crítica de las principales leyes que afectan a la relación familia y trabajo en España: Ley 39/1999 de 5 de noviembre de Conciliación Vida Familiar y Laboral y Ley 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. El *corpus* secundario de análisis lo han conformado: los planes de igualdad; la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia, (BOE nº 299, de 15 de diciembre de 2006) y la Ley 9/2009, de 6 de

octubre, de Ampliación de la Duración del Permiso de Paternidad en los Casos de Nacimiento, Adopción o Acogida (BOE nº 242, de 7 de octubre de 2009).

Para el segundo estudio, el impacto social de las medidas de conciliación vida familiar y laboral, ha sido consultada la Encuesta de Población Activa, desde 1999 hasta 2009. Los datos extraídos de la EPA han sido referentes a la evolución de las tasas de actividad en hombres y mujeres, la evolución del número de permisos para el cuidado de hijos o persona dependiente, por sexos; número de reducciones de jornada de trabajo por cuidado de hijo menor o persona dependiente; número de excedencias, por sexo, desde 1999 a 2009. En este estudio se ha considerado, en primer lugar, a las personas activas que tienen empleo y que no trabajaron en la semana de referencia por las siguientes razones: por "permiso por nacimiento de hijo", "excedencia por nacimiento de un hijo" y "razones personales o responsabilidades familiares". Este número de personas se ha contrastado con el total de las que faltaron al trabajo, distinguiendo entre hombres y mujeres, para obtener el porcentaje de unos o de otras en las situaciones antes mencionadas. No se trata del porcentaje de hombres con respecto al de mujeres, sino que analiza cada sexo independientemente.

En segundo lugar, y también en referencia a las personas de 16 y más años con ocupación laboral, se analiza el peso que tiene, por un lado en los hombres y por otro en las mujeres, en el hecho de tener jornada parcial por el "cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores".

La serie anual que aquí se presenta se refiere al periodo del año 1999 al año 2009. Hay que tener en cuenta que la EPA se va adaptando, metodológicamente, a los cambios habidos en la sociedad. En 2005 se realiza una gran modificación y por este

motivo hay tablas cuya serie temporal comienza en 2005, en concreto la tabla "razones por las que no fue a trabajar teniendo empleo", porque esta pregunta aparece por primera vez en 2005.

Para este estudio se ha seleccionado el primer trimestre de cada año de la serie. En primer lugar, porque en el momento de iniciar la explotación sólo se contaba con el primer trimestre de 2009, de modo que parece plausible compararlo con los primeros trimestres de los demás años. También por operatividad y porque el primer trimestre puede ser más homogéneo en el entorno laboral y de los hogares que otros periodos, como los que conciernen al periodo estival.

Finalmente los datos referentes a la evolución de los permisos de maternidad, paternidad, parentales y maternidad cedido han sido extraídos del Instituto Nacional de Seguridad Social.

## **4. Nuevas formas de relación trabajo productivo y sociedad**

### **4.1 Políticas familiares de conciliación en España desde 1999 a 2009: breve revisión crítica.**

En Europa durante la década de los años 90 se empezaron a desarrollar las políticas europeas de conciliación. Este desarrollo vino de la mano de tres directivas fundamentales. Se trata de tres disposiciones de obligada transposición a las legislaciones de los países miembros de la comunidad europea.

La primera relativa a la seguridad de las trabajadoras embarazadas, que obliga a los Estados miembros a disponer de un permiso mínimo de maternidad de catorce



semanas, así como permisos retribuidos en caso de pruebas médicas o realización de un trabajo en condiciones de riesgo para el embarazo (92/85/CEE, Consejo Europeo, 1992).

La segunda, relativa al permiso parental que establece el reconocimiento de excedencias para el cuidado de niños menores de ocho años, con una duración mínima de tres meses y con derecho a mantenimiento del puesto de trabajo (96/34/CE, Consejo Europeo, 1996).

Por último, la directiva relativa al trabajo a tiempo parcial, que prohibía las desigualdades de condiciones y derechos de los empleos a tiempo parcial con respecto a tiempo completo, y que promovía la creación de empleos a tiempo parcial (97/81/CE, Consejo Europeo, 1997).

Así, a finales de los años 90, la Estrategia Europea de Empleo (EEE), puesta en marcha en 1997 en la cumbre de Luxemburgo, animaba a los países miembros de la comunidad europea, a implementar políticas que facilitasen la entrada y la continuidad de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, mediante la ampliación de los tiempos parciales, los permisos parentales y los servicios de atención a niños y personas dependientes. Esta estrategia iba en la línea de "reforzar las políticas de igualdad de oportunidades" teniendo como objetivo "conciliar el trabajo y la vida familiar".

En esta época, finales de los 90, la legislación española cuenta ya con algunas medidas de conciliación previstas en las directivas europeas como un permiso de maternidad de más de catorce semanas, excedencias para el cuidado y escolarización infantil de 3 a 6 años. No obstante, a finales de esta década, la normativa española no

cumple todas las disposiciones contempladas por la Unión Europea ni se acerca a los objetivos de cobertura de atención infantil de 0 a 3 años y de tasas de actividad femenina marcados por la EEE.

En 1999 el Partido Popular (PP) aprueba la Ley de Conciliación Vida Familiar y Laboral de la personas trabajadoras (Ley 39/1999). Esta ley recoge y amplía varias disposiciones y normas ya existentes pero dispersas por el ordenamiento jurídico español (Ballester, 2000).<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Resumen por capítulos

Capítulo I: introduce modificaciones en el Estatuto de los trabajadores en lo relativo a permisos y excedencias relacionadas con maternidad, paternidad y cuidado de la familia. Estas modificaciones mejoran el contenido de la normativa comunitaria. Novedades importantes:

La ley facilita a los hombres el acceso al cuidado del hijo desde el momento de su nacimiento o de su incorporación a la familia (10 semanas del permiso de maternidad, disfrute simultáneo). Ampliación del permiso de maternidad en dos semanas por parto múltiple (dos semanas por cada hijo a partir del segundo).

Modificaciones en la regulación de los permisos por adopción y acogimiento permanente y preadoptivo.

Ampliación de la reducción de jornada o excedencia para atender el cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismos o no desempeñan actividad retribuida.

Modificaciones en el estatuto de los trabajadores relativas a la extinción de contrato de trabajo, que se declarará nulo el despido motivado por embarazo o por solicitud o disfrute de los permisos por maternidad, paternidad o cuidado de familiares.

Capítulo II: modificaciones al Real Decreto Legislativo 2/1995 de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento laboral, para garantizar el ejercicio libre de estos derechos y su resolución en caso de discrepancia mediante procedimiento urgente y de tramitación preferente.

Capítulo III: modifica la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y cubre una laguna actualmente existente, referida a los supuestos de maternidad en los que, por motivos de salud de la madre o del feto se haga necesario un cambio de puesto de trabajo y si este cambio no es posible se declare a la interesada en situación de riesgo durante el embarazo.

Capítulo IV: introduce modificaciones en el 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. La novedad más importante reside en la creación de una nueva prestación dentro de la acción protectora de la Seguridad Social, la de riesgo durante el embarazo, con el fin de proteger la salud de la mujer trabajadora.

Capítulo V: prevé reducciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingentes comunes, siempre que se contrate interinamente a desempleados para sustituir al trabajador o trabajadora durante los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento.

Capítulo VI, VII, VIII: introduce las correspondientes modificaciones en las leyes reguladoras de la Función Pública, con el objeto de adoptar el contenido de la ley a los colectivos comprendidos en su ámbito de aplicación. (Ballester, 2000).

Las principales novedades que introduce la norma con respecto al ordenamiento jurídico anterior tienen que ver con:

- a) La prestación/suspensión por maternidad.
- b) La incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo.
- c) Las protecciones frente al despido.
- d) Las excedencias por cuidado de hijos y familiares y
- e) Los permisos parentales.

A pesar del avance que supuso la Ley de Conciliación, en cuanto al reconocimiento jurídico por parte del Estado de un problema social, el de la conciliación, fue en su día criticada por olvidar incluir prestaciones más incentivadoras para el hombre, que hubiesen ayudado más al reparto de tareas y responsabilidades familiares, como era el caso de un permiso de paternidad intransferible y de titularidad paterna (como dictaba la legislación comunitaria). La Ley de Conciliación sólo introdujo la posibilidad de que del permiso de maternidad (de 16 semanas de duración, 6 obligatorias para la madre), 10 semanas puedan ser transferidas al padre, siempre que la madre lo decida así. Entre los años 2001-2004, también el gobierno del PP pone en marcha el Plan Integral de Apoyo a la Familia con el objetivo de promover la igualdad de mujeres y hombres en el acceso al mercado de trabajo y la extensión de los servicios de atención a la primera infancia, en colaboración con las Comunidades Autónomas y municipios. En el marco de este plan se crea una deducción fiscal para las madres trabajadoras con hijos menores de tres años (Ley 46/2002). Este mismo gobierno en

---

2002 aprueba la Ley Orgánica de Calidad de Educación (LOCE, Ley 10/2002), que retira del sistema educativo el ciclo de 0 a 3 años, que se convierte en un ciclo pre-escolar de carácter asistencial, a regular educativamente por cada Comunidad Autónoma.

En marzo de 2004, tras ganar las elecciones el Partido Socialista (PSOE) avanzan las expectativas de igualdad de género y las políticas públicas de igualdad. Así, en 2006 aparece la Ley para la Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia (Ley 39/2006) que en su exposición de motivos reconoce que tradicionalmente el cuidado de las personas dependientes ha recaído en las mujeres, admitiendo que con la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo y los cambios en los modelos y estructura familiar, se hace urgente y preciso el compromiso público para el cuidado de las personas dependientes -definidas como mayores incapaces de valerse por sí mismas o personas con discapacidad-. Esta ley afirma que las personas dependientes tienen derecho a ser atendidas por los servicios públicos o concertados de atención y cuidado o, en su defecto, a recibir ciertas prestaciones económicas para el cuidado, según su grado de dependencia.

En 2007, aparece la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Ley 3/2007), cuyo espíritu es la corresponsabilidad, el fomento en mujeres y hombres de las responsabilidades y tareas familiares. La medida más innovadora de esta Ley para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el permiso de paternidad de trece días de duración. Se trata de *"un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los*

de adopción o acogimiento"<sup>5</sup>. Se trata de un permiso de paternidad de titularidad paterna, intransferible y con su correspondiente prestación económica.

Las novedades que la Ley de Igualdad presenta respecto al ordenamiento jurídico anterior, suponen una ampliación de la duración o de la cuantía económica de gran parte de las prestaciones: permisos, licencias y excedencias recogidas en la Ley de Conciliación.

#### **4.2 El impacto social de las políticas de conciliación en España desde 1999 a 2009.**

Vamos a centrar el análisis del impacto social de las medidas de conciliación vida laboral y familiar en la sociedad española, en la última década, haciendo una aproximación al análisis de tres medidas recogidas en la Ley de Conciliación de 1999<sup>6</sup>, fundamentales en la relación trabajo productivo- sociedad ya que afectan directamente al sujeto productor, bien desmercantilizándolo para reinsertarlo en el espacio doméstico o reproductivo, bien contemplando la posibilidad de que concilie ambos trabajos: productivo y reproductivo (o de los cuidados).

Estas medidas son:

1. Permisos y excedencias por nacimiento de hijo o hija y por otras responsabilidades personales o familiares.

---

<sup>5</sup> *Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres*, 3/2007, BOE Nº 71, 23 de Marzo 2007. Este permiso debería haber visto ampliada su duración a 4 semanas, según la Ley de ampliación del permiso de paternidad de 2009 (Ley 9/2009) que no entró en vigor el 1 de enero de 2011, tal y como estaba previsto, al ser derogada. Esta Ley expresaba en su preámbulo: "En aras a una política positiva hacia la figura del padre, que permita incentivar la implicación de los hombres en las responsabilidades familiares, la presente Ley plantea la ampliación del periodo de paternidad a cuatro semanas, exclusivo para el padre" (Ley 9/2009).

<sup>6</sup> Y ampliadas después con la Ley de igualdad 3/2007.

2. Reducción de jornada.
3. Permisos de maternidad, paternidad y parentales.

Utilizaremos para esta investigación datos extraídos de la Encuesta de Población Activa EPA<sup>7</sup> de 1999 a 2009.

Nuestra hipótesis es que la mujer es la principal usuaria de prestaciones y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, que la mayoría de estos permisos o duplican su jornada laboral, doblando su carga global de trabajo, o la desmercantilizan frenando su carrera profesional, y produciendo el efecto contrario al que pretendidamente quieren poner remedio: la desigualdad laboral.

Comenzaremos analizando la **tasa de actividad de hombres y mujeres en el periodo que va de 1999-2009.**

**Tabla 1**  
**Evolución de las tasas de actividad de 16 y más años por sexo.**

TRIMESTRE	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
1999TI	52,06	65,45	39,41
2000TI	53,10	65,90	41,00
2001TI	52,57	65,69	40,14
2002TI	53,72	66,59	41,52
2003TI	54,93	67,27	43,19
2004TI	55,89	67,73	44,61
2005TI	56,90	68,42	45,89
2006TI	57,98	68,93	47,47
2007TI	58,58	68,93	48,61
2008TI	59,35	69,32	49,73
2009TI	60,15	69,11	51,51

**Fuente: EPA.1999-2009.**

---

<sup>7</sup> Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) <http://www.ine.es/>. La EPA clasifica a las personas encuestadas en activas e inactivas. Activas, personas mayores de 16 años que buscan empleo o que están trabajando. Inactivas, personas mayores de 16 años que no pueden o no quieren trabajar.

Como observamos, en la década de 1999 a 2009, la tasa de actividad de los varones de 16 o más años se ha incrementado en 3,6 puntos porcentuales y la de las mujeres, en el mismo periodo de tiempo, en 12,1 puntos. Por tanto, la tasa de actividad de las mujeres experimentó un crecimiento superior. Este dato corrobora la significativa incorporación de las mujeres a la actividad económica en los últimos diez años<sup>8</sup>.

De igual manera podemos observar que la tasa de actividad entre hombres y mujeres se ha ido progresivamente acercando desde el 2002 al 2009. Así, si en 2002 la diferencia porcentual entre hombres activos y mujeres activas era de 25 puntos porcentuales a favor de los hombres, en el 2009 la diferencia de la tasa de actividad entre mujeres y hombres se reduce a 17,6. Por tanto, la diferencia porcentual de la tasa de actividad entre mujeres y hombres en estos años ha disminuido en 7,47 puntos. Si observamos (gráfico 1) veremos que a partir de 2002 se acentúa la incorporación de la mujer al mercado de trabajo.

Respecto a la evolución de los **permisos o excedencias por nacimiento de un hijo o hija o por responsabilidades familiares**. Vemos que en el periodo entre 2005 y 2009 se da una evolución notable en el uso de medidas y permisos de conciliación vida laboral y familiar en las mujeres, pero no en los hombres. Así, observamos un incremento de 3,7 puntos porcentuales en la solicitud del permiso por nacimiento de hijo y un tímido avance en el uso de este permiso en los hombres que, en el mismo periodo de tiempo, aumenta en 1 punto. No son significativos los datos

---

<sup>8</sup> "Varias son las causas de esta creciente incorporación de la mujer al mundo laboral: la caída de la natalidad, pues no sólo ha descendido el número de hijos sino que además el nacimiento de estos se centra en unos años determinados lo que permite a la mujer incorporarse al mundo laboral después de haber criado a sus hijos o tenerlos después de haber terminado la carrera. Respecto a la economía española de los últimos años, cabe destacar el crecimiento del sector terciario que ha favorecido la incorporación de la mujer al mundo laboral". (Frutos, 2008: 243).

de excedencias en los hombres ni tampoco relevantes en las mujeres en las que se observa una evolución sólo de 0,9 puntos, siendo ésta una medida legal de poca aceptación para conciliar la vida laboral y familiar al no estar retribuida, lo que castiga económicamente a las familias.

**Tabla 2**  
**Motivos por los que la población ocupada no trabajó teniendo empleo.**  
**Por sexo.**

<b>Trimestre</b>	Total	Permiso por nacimiento de un hijo	Excedencia por nacimiento de un hijo	Razones personales o responsabilidades familiares	OTRAS RAZONES	<b>Nº de personas</b>
<b>HOMBRES</b>						
<b>2005TI</b>	100,00	0,20	0,11	0,46	99,23	756.345
<b>2006TI</b>	100,00	0,28	0,14	0,66	98,92	551.749
<b>2007TI</b>	100,00	0,26	0,06	0,62	99,06	578.296
<b>2008TI</b>	100,00	1,64	0,05	0,54	97,77	746.650
<b>2009TI</b>	100,00	1,23	0,03	0,11	98,63	666.267
<b>MUJERES</b>						
<b>2005TI</b>	100,00	8,13	2,44	1,07	88,36	682.803
<b>2006TI</b>	100,00	11,18	2,40	1,08	85,35	550.049
<b>2007TI</b>	100,00	11,00	2,44	1,39	85,18	595.763
<b>2008TI</b>	100,00	10,78	1,77	1,00	86,46	736.631
<b>2009TI</b>	100,00	11,84	3,35	1,06	83,75	608.640

**Fuente: EPA. 2005-2009.**

Si ponemos en relación el uso de estos permisos según el sexo, vemos cómo la distancia entre los porcentajes es muy alta: un 16,2 % de mujeres con empleo se acogen a estos permisos frente a un 1,4 % de hombres. El hecho de que sean las mujeres las que solicitan sistemáticamente estas medidas se puede relacionar con efectos negativos en la carrera profesional de las trabajadoras (Martín Llaguno, et. al, 2007).



Respecto al permiso por nacimiento de hijo, en los varones, los porcentajes son muy reducidos y se incrementan ligeramente a partir del 2008, tras la entrada en vigor de la Ley de igualdad, que introduce un permiso de paternidad de 13 días de duración y de titularidad paterna. Tras la Ley, el porcentaje de hombres que solicitan este permiso pasa de 0,2 en 2007 a 1,6 en 2008. Los datos confirman un incremento relativo importante en el uso de esta medida.

Otra de las grandes variables, que nos permite aproximarnos al problema de la conciliación vida familiar y trabajo, es **la reducción de jornada laboral por parte de la población activa u ocupada**. Se trata de un derecho del trabajador a solicitar una disminución en su horario laboral entre un octavo y un medio<sup>9</sup>, con la reducción proporcional de sueldo, por los siguientes motivos: lactancia, nacimiento de hijo prematuro, guarda legal de un menor o familiar directo hasta el segundo grado de consanguinidad y que no pueda valerse por sí mismo.

En la siguiente tabla podemos observar:

1. La diferencia en el uso de la jornada a tiempo parcial como medida de conciliación entre mujeres y hombres ocupados a lo largo de la década 1999-2009.
2. Los motivos para la solicitud de la reducción de la jornada laboral entre mujeres y hombres.

---

<sup>9</sup> La reducción de jornada varía según los convenios colectivos que firman trabajadores, empresarios y sindicatos, así como varían entre los trabajadores de la empresa privada y pública.

**Tabla 3**

**Evolución de los motivos por los que la población ocupada solicita jornada parcial. Por sexo.**

<i>Trimestre</i>	Total	PORCENTAJES		Nº de personas
		Cuidado de niños o de adultos dependientes	otros motivos	
<b>HOMBRES</b>				
<b>1999TI</b>	100,00	0,29	99,71	272.216
<b>2000TI</b>	100,00	0,59	99,41	270.706
<b>2001TI</b>	100,00	0,35	99,65	276.613
<b>2002TI</b>	100,00	0,74	99,26	270.374
<b>2003TI</b>	100,00	0,47	99,53	278.716
<b>2004TI</b>	100,00	0,35	99,65	288.461
<b>2005TI</b>	100,00	2,63	97,37	537.951
<b>2006TI</b>	100,00	1,23	98,77	525.223
<b>2007TI</b>	100,00	1,04	98,96	534.815
<b>2008TI</b>	100,00	1,18	98,82	493.836
<b>2009TI</b>	100,00	1,56	98,44	500.635
<b>MUJERES</b>				
<b>1999TI</b>	100,00	12,55	87,45	891.586
<b>2000TI</b>	100,00	13,29	86,71	955.448
<b>2001TI</b>	100,00	13,19	86,81	999.685
<b>2002TI</b>	100,00	12,44	87,56	1.043.463
<b>2003TI</b>	100,00	10,73	89,27	1.108.900
<b>2004TI</b>	100,00	11,75	88,25	1.233.286
<b>2005TI</b>	100,00	15,53	84,47	1.888.186
<b>2006TI</b>	100,00	15,93	84,07	1.888.639
<b>2007TI</b>	100,00	17,79	82,21	1.960.024
<b>2008TI</b>	100,00	18,60	81,40	1.956.029
<b>2009TI</b>	100,00	18,54	81,46	1.922.266

**Fuente: EPA. 1999-2009.**

Sólo en el año 2009, el porcentaje de mujeres que se acogen a la reducción de jornada, alegando como motivo principal el cuidado de niños o de adultos dependientes es de un 18,5 % frente al 1,5 % de los hombres. En el caso de los varones se aprecia una evolución notable en el uso de esta medida. Así, observamos que en 1999 el porcentaje de hombres que se acoge a reducción es de 0,2 y en 2005 el porcentaje llega a 2,6%. En el caso de las mujeres, además de subrayar la

distancia de los porcentajes con los masculinos, hay que enfatizar la progresiva evolución del uso de estos permisos (que pasan de un 12,5 % en 1999 a un 18,5% en 2009). La creciente dificultad de la mujer trabajadora para conciliar los dos espacios, el laboral y el familiar y su renuncia a abandonar el espacio laboral cuando tiene cargas familiares -que es una gran diferencia entre la generación de las mujeres que ahora tienen 50 años y la generación de 40-, lleva al incremento del uso de esta medida y, en el fondo, institucionaliza la doble presencia. (Frau, 1998).

No en vano, la reducción de jornada permite atender de manera más desahogada la vida familiar sin abandonar el espacio laboral. Sucede que el precio que ha de pagar la mujer por reducir su jornada laboral se relaciona con el techo de cristal: es decir, implica la renuncia al ascenso y al progreso en el espacio laboral (Martín Llaguno, Beléndez Vázquez, Hernández Ruiz, 2007).

Es importante señalar que en España se ha pasado del modelo de familia hombre-sustentador/mujer-ama de casa, al modelo de familia conocido como de dos sustentadores, en la que los dos miembros trabajan. Este modelo familiar ha influido en la presencia de la doble jornada de la mujer, que trabaja dentro y fuera de casa. Precisamente este nuevo modelo, de la doble jornada, ha producido medidas de flexibilización en el mercado de trabajo, entre otras, el aumento de empleos temporales en el sector servicios, tradicionalmente muy feminizado. Siendo este un sector, que frente al de la industria, permite la fragmentación horaria de los contratos, los contratos a tiempo parcial y jornadas variables a lo largo del año en función de las necesidades productivas.

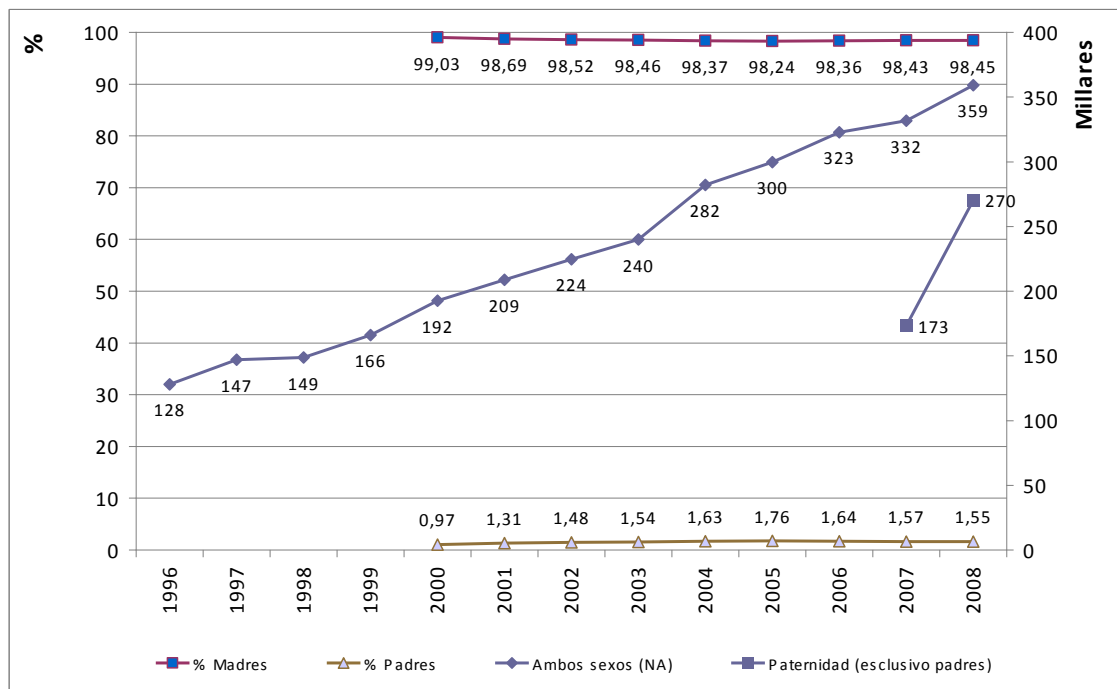
Hay que señalar también que según la Encuesta de Población Activa (INE, 2009: 36), el motivo principal de la reducción de jornada en los hombres es no haber podido

encontrar trabajo a tiempo completo. En cambio, en las mujeres, es el cuidado de menores o de personas adultas dependientes.

En cuanto a la **evolución de los permisos de maternidad, paternidad y parentales** vemos que, gráfico 1, el permiso de maternidad ( en rojo) sigue una evolución lineal desde 1999. Se trata de un permiso al que se acoge una media del 90% de las mujeres. Hay que señalar la notable evolución del permiso de paternidad (en azul), que desde que aparece con la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en 2007, duplica su uso, pasando de 173.000 a 270.000 hombres que se acogen a este permiso. También es notable la evolución de los permisos parentales (excedencias por cuidado de hijos, lactancia y adopción), que desde 1996 a 2008 casi triplican el número de personas que se acoge a este permiso. Finalmente, el permiso de maternidad cedido al padre que aparece con la Ley de Conciliación, 1999, es el de menor impacto social, con sólo 0,97% de varones que lo solicita y que evoluciona a un 1,55% en 2008. Este permiso tiene poca repercusión social pues ha de ser cedido por la madre al padre, hasta 10 semanas, de su propio permiso de maternidad.

**Gráfico 1**

**Evolución de los permisos de maternidad, paternidad, parentales y maternidad cedido. España 1996-2008.**



**Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Seguridad Social.**

## 5. Conclusiones: hacia un modelo social de producción y conciliación en igualdad.

En definitiva, a pesar del progresivo aumento de los índices de actividad y ocupación de la mujer en esta década, que reflejan su progresiva incorporación como fuerza de trabajo al mundo productivo, no se ha producido el consiguiente aumento de los índices de participación del hombre en el espacio doméstico y en las tareas del cuidado. Así lo demuestra el hecho de que las medidas para conciliar la vida laboral y la familiar, sean solicitadas en un alto porcentaje y con grandes diferencias porcentuales por mujeres. Podemos concluir que el proceso de incorporación reciente de la mujer al mercado de trabajo, no ha sucedido acompañado de una creciente

incorporación de los hombres a las tareas del cuidado propias del espacio doméstico, o del aumento del sector servicios de atención y cuidado por parte de los Estados.

Esto ha producido que la conciliación de la vida laboral y familiar sea un problema social fundamentalmente de las mujeres trabajadoras, que ven duplicada su jornada laboral<sup>10</sup>, pues al no abandonar el trabajo productivo, concilian éste con la vida familiar. En este escenario de nuevas formas de relación trabajo productivo-sociedad, el indicador más evidente del desajuste producido entre los dos espacios: laboral y familiar, ha sido el descenso de la natalidad. Es por ello que, los estados de bienestar han aumentado sus prestaciones sociales dirigidas a incentivar la natalidad sin tener en cuenta que estas medidas, primero, institucionalizan la doble jornada (ver tabla 3); segundo, desmercantilizan sólo a las mujeres situándolas en desventaja laboral con respecto a los hombres; tercero, crean desigualdad, pues frenan su proyección profesional al hacerlas abandonar el espacio productivo. Y la desigualdad no es sólo socialmente injusta, también es económicamente ineficiente. A la larga, el abandono del espacio productivo, por parte de la mitad potencial de la clase trabajadora, produce en términos económicos menos beneficios para los estados (Pazos, 2008).

Quizás, estos tiempos de crisis sean un buen momento para pedir un cambio estructural en el modelo productivo. Un cambio que contemple que las desigualdades de género, que se producen en el espacio productivo, son resultado de asignación de roles tradicionales a los géneros, que hace que sean las mujeres las principales

---

<sup>10</sup> Por otro lado, la notable persistencia de la división sexual del trabajo se corrobora también en los usos del tiempo. La carga global de trabajo de las mujeres aumenta en casi 5 horas diarias más con respecto al hombre, que es el promedio de horas que la mujer dedica al trabajo doméstico: hogar y la familia (Durán, 2000) (Carrasco, 1998, 1999, 2000). Por ello, la visibilización del trabajo doméstico es importante pues nos da una idea de la carga global de trabajo de hombres y mujeres, y saca a la luz la realidad de quién tiene problemas de conciliación.

responsables sociales de las tareas domésticas y del cuidado, eso sí, con contratos blindados para proteger sus empleos y generosas prestaciones compensatorias por dedicarse a la vida familiar.

Sucede que estas compensaciones no disminuyen la desigualdad estructural, sino que sacan a la luz el resultado de este modelo productivo tan poco igualitario. Una población femenina altamente formada y más plenamente integrada en el mercado laboral, al menos en la década 1999-2009, que es desperdiciada como capital humano en contratos a tiempo parcial, reducciones de jornada y excedencias que generan precariedad laboral, desempleo femenino y aumento de la inactividad. Este modelo productivo, sin duda, lastra el mercado de trabajo y frena la productividad. Además, como señala M. Pazos<sup>11</sup>:

*Las prestaciones para que las mujeres cuiden en casa no compensan porque nunca son tan altas como los derechos de los trabajadores (ejemplos: pensiones no contributivas, prestaciones para cuidadoras familiares, compensación por excedencias). Muchas mujeres se ven atrapadas en la dependencia económica de sus maridos y/o la pobreza, pues aparte de los periodos de permisos, inactividad y desempleo, los trabajos precarios y a tiempo parcial van asociados a menores derechos de Seguridad Social (por ejemplo desempleo, jubilación contributiva).*

El tema fundamental está en qué modelo productivo queremos construir. Un modelo igualitario, con dos cuidadores y dos productores en igualdad (Sainsbury, 1999) que elimine los roles sociales de género, que implique a los hombres y a los Estados, a través de servicios de atención y cuidado, en el ejercicio de estas tareas.

---

<sup>11</sup> M. Pazos, 2008: 4-5.

Esto, sin duda, contribuiría a la incorporación de la mujer al empleo de calidad sin tener que sacrificar la vida laboral ni personal de nadie. Para ello, los estados deberían reorientar sus políticas públicas familiares, hacia la comprensión de este nuevo modelo productivo: dos cuidadores y dos productores en igualdad.

Por ello, es necesario dar un paso más allá que nos conduzca a una nueva forma de organización social, basado en un reparto equilibrado de tareas y trabajos en el que hombres y mujeres se responsabilicen por igual del trabajo doméstico y de cuidado y del trabajo productivo, una sociedad que conceda el mismo valor social y económico al conjunto del trabajo necesario para su mantenimiento, reproducción y desarrollo.

## 6. Bibliografía

ADÁN CARME (2008): "En la cocina de las políticas de igualdad..." *Empíria*. Revista de metodología de ciencias sociales. n.º15, enero-junio, pp. 37-51.

ALBERDI, I. (1999): *La nueva familia española*, Madrid, Taurus,.

ASTELARRE, J. (2005): *Veinte años de políticas de igualdad*, Madrid, Cátedra.

BALLESTER, A. (2000): *La Ley 39/1999 de Conciliación Vida Familiar y Laboral: una corrección de errores con diez años de retraso*. Valencia: Tirant Lo Blanc.

BORDERÍAS, C., CARRASCO, C., y ALEMANY, C., (comp) (1994): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona, Icaria.

BUSTELO M. y LOMBARDO E. (eds), (2007): *Políticas de igualdad en España y en Europa*, Valencia, Cátedra.

CASTELLS, M. (2000): *La era de la información. El poder de la identidad*. Madrid, Alianza Editorial.



CARRASCO, C. (1998): "Género y valoración social: la discusión sobre la cuantificación del trabajo de las mujeres," en *Mientras Tanto*, 71, pp. 61-79.

CARRASCO, C. (ed.) (1999): *Mujeres y Economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*, Madrid, Icaria.

CARRASCO, C. Y MAYORDOMO, M. (2000): "Los modelos y estadísticas de empleo como construcción social. La encuesta de población activa y el sesgo de género", *Política y Sociedad*, N°34.

CARRASCO, C. (2001): "Hacia una nueva metodología para el estudio del tiempo y del trabajo", *Taller Internacional de Cuentas Nacionales de Salud y Género*, 18 y 19 de octubre 2001, Santiago de Chile.

CASTRO, C. Y PAZOS, M. (2007): "Permisos de maternidad, paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual", *Papeles de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales*, nº 26/07, pp.3-46.

DALY, MARY Y LEWIS, JANE (2000): "The Concept Of Social Care And The Analysis Of Contemporary Welfare States", *British Journal Of Sociology*, N° 1, pp. 281-298.

DE VILLOTA, P. (ed.) ( 2008): *Conciliación de la vida profesional y familiar: políticas públicas de conciliación en la Unión Europea*, Madrid, Síntesis.

DURÁN, M.A. (2007): "El trabajo no remunerado y las cuentas de la economía", en C. Prieto (ed.) *Trabajo, género y tiempo social*, Hacer/Complutense, Madrid, 92-107.

DURÁN, M.A. (dir.) (2006): *La cuenta satélite del trabajo no remunerado en la Comunidad de Madrid*, Madrid, Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid.

DURÁN, M.A. (ed.) (1997): *Las bases sociales de la economía española*, Valencia, Universidad de Valencia.

DURÁN, M.A., (2000): *La contribución del trabajo no remunerado a la economía española: alternativas metodológicas*, Madrid, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

ESPING-ANDERSEN, G. (1993): *los tres mundos del estado de bienestar*, Valencia, Alfons el Magnánim.

ESPING-ANDERSEN, G. (2000); *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*, Barcelona, Ariel.

FLAQUER L., (2000): *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*, Colección Estudios Sociales, Barcelona, Fundación la Caixa,

FRAU, M.J. (1998); *Mujer y trabajo. Entre la producción y la reproducción*. Alicante. Universidad de Alicante.

FRUTOS, L. (2008): *Situación sociolaboral de mujeres y hombres en la Región de Murcia y en España: una relación asimétrica*. Murcia: CES.

I.N.E. (2009): *Mujeres y hombres en España 2009*. Madrid, Instituto Nacional de Estadística.

LEWIS, JANE, (1992): "Gender and the Development of Welfare Regimes", *Journal of European Social Policy* 4. 160-177.

LEWIS, JANE, (1997): "Gender and Welfare Regimes", *Journal of European Social Policy* 2.

LEWIS, J. (ed.) (1998): *Gender, Social Care and Welfare State Restructuring in Europe*, Aldershot, Ashgate.

MARTÍN LLAGUNO, M.; BELÉNDEZ VÁZQUEZ, M.; HERNÁNDEZ RUIZ, ALEJANDRA (2007); *La mujer en las agencias de publicidad. Categorías, especializaciones y conflicto trabajo-familia en las agencias españolas*. Madrid: Asociación Española Agencias de Publicidad.

MARTÍN PALOMO, M<sup>a</sup> TERESA; (2010): *Los cuidados en las familias. Estudio a partir de tres generaciones de mujeres en Andalucía*. Instituto de Estadística de Andalucía. Consejería de Economía, Innovación y Ciencia.

MARTÍNEZ HERRERO, (2008): "La política familiar como instrumento de igualdad: distintas concepciones europeas", *Revista de relaciones laborales n° 18, Empleo y cuidados laborales*. Universidad del País Vasco, pp. 43-79.

PAZOS, MARÍA; (2005): "Género e impuesto sobre la renta de la personas físicas. Propuestas de reforma". María Pazos-Morán (ed.): *Políticas fiscal y género*. Publicado por el Instituto de Estudios Fiscales.

PAZOS, MARÍA; (2008): "División sexual del trabajo y políticas públicas", Instituto de Estudios Fiscales, pp. 1-21.

PRIETO, C. (ed.), (2007): *Trabajo, género y tiempo parcial*. Madrid. Hacer/Complutense.

SAINSBURY, DIANE; (1999): *Gender and Welfare States Regimes*. New York; Oxford University Press.