

11

INFORME
ESPAÑA
2 0 0 4

una interpretación
de su realidad social



Fundación Encuentro



Edita: **Fundación Encuentro**
Oquendo, 23
28006 Madrid
Tel. 91 562 44 58 - Fax 91 562 74 69
correo@fund-encuentro.org
www.fund-encuentro.org

ISBN: 84-89019-20-7
ISSN: 1137-6228
Depósito Legal: M-18625-2004

Fotocomposición e Impresión: Albadalejo, S.L.
Antonio Alonso Martín, s/n - Nave 10
28860 Paracuellos del Jarama (Madrid)

Capítulo IV	
LOS DESAFÍOS DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA LABORAL	317
I. Tesis Interpretativas	319
1. Una transformación social urgente e ineludible	319
2. Necesidad de una estrategia global	320
3. El cuidado de los adultos dependientes	323
II. Red de los Fenómenos	325
1. El nuevo contexto agrava un viejo problema	325
1.1 Creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo	327
1.2 Privatización de las responsabilidades familiares	333
1.3 Otro factor de desigualdad	335
2. Qué políticas de conciliación	337
2.1 ¿Para qué?	337
2.2 Las características básicas del problema	339
3. Actores y recursos	345
3.1 El Estado	345
3.2 Los empleadores	365
3.3 La familia	374
4. Hacia la creación de un entorno social más favorable	377

Capítulo IV

LOS DESAFÍOS DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA LABORAL

I. TESIS INTERPRETATIVAS

1. Una transformación social urgente e ineludible

La familia tradicional en la que las responsabilidades familiares están claramente diferenciadas en función del sexo ha pasado de ser el ideal dominante en la sociedad a ser un modelo con el que se identifica una parte minoritaria y decreciente de la población. Incluso aunque se suscriba un modelo de organización tradicional de la vida familiar, la inmensa mayoría de la gente considera que es imprescindible que ambos cónyuges trabajen para mantener a la familia. Detrás de este cambio se encuentra una profunda transformación de la sociedad en su conjunto, transformación en la que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo es una de sus manifestaciones más evidentes; pero ésta no se produce en un vacío social, sino que está estrechamente relacionada con otros cambios sociales igual de profundos.

En las sociedades industrializadas, el trabajo extradoméstico de la mujer ha funcionado tradicionalmente como un colchón a las demandas cambiantes del mercado de trabajo, de forma que cuando faltaba mano de obra su incorporación se hacía necesaria y se facilitaba, para ser “devueltas” al hogar cuando sobraba.

Con la incorporación plena de las mujeres al sistema educativo y, lo que es más relevante, a la formación profesional (universitaria o no), esta dinámica es cada vez menos posible porque las inversiones en la formación responden a un profundo cambio de valores; en concreto, por un lado, a un legítimo deseo de autorrealización personal a través del trabajo profesional y, por otro, a una devaluación del trabajo doméstico como forma de realización personal. Esta devaluación del trabajo doméstico no sólo se refleja en el mundo de las representaciones y de las etiquetas sociales, sino que forma parte de la propia estructura de la sociedad al estar anclada en los mecanismos de distribución y redistribución de los medios de vida.

Como argumentamos en nuestro *Informe España 2000*, ni el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, ni las prestaciones de la Seguridad Social, ni los mecanismos de fijación de los salarios, las tres vías a través de las cuales se obtienen los recursos necesarios para la supervivencia, acreditan reconocimiento alguno a la rentabilidad social del trabajo doméstico dedicado al cuidado de niños, de adultos o de mayores. Además de ello, el funcionamiento del mercado de trabajo penaliza gravemente a quienes interrumpen sus carreras laborales, por lo que “mantenerse en la brecha contra viento y marea” resulta imprescindible para toda aquella persona

que aspire a no verse desplazada del mismo, con todas las consecuencias que conlleva.

Por otro lado, los profundos cambios familiares registrados en el pasado reciente han alterado por completo el significado del matrimonio tal como es vivido por los propios protagonistas. Así, aunque quienes contraen matrimonio desean lograr su felicidad conjuntamente, la posibilidad de una ruptura por separación se encuentra en el horizonte de posibilidades. El matrimonio ha dejado de ser necesariamente una institución para toda la vida, un fin en sí mismo, para convertirse cada vez más en un medio para lograr la realización personal, de forma que dura mientras tiene sentido para sus protagonistas. El abandono del mercado de trabajo para dedicarse en exclusiva a la familia resulta así una estrategia muy arriesgada y, en cualquier caso, muy costosa, no sólo por la pérdida de ingresos que supone, sino también por la merma de protección social que conlleva.

La respuesta de las nuevas generaciones ha sido clara: las mujeres han dejado de ver en la dedicación en exclusiva a la familia el objetivo fundamental de su existencia para buscar la independencia económica y la realización profesional a través del mundo laboral y los matrimonios han optado por tener pocos o incluso ningún hijo, hasta el punto de que no está garantizado el reemplazo generacional y a medio plazo la población comenzará a descender, además de envejecer más rápidamente.

Por todo ello, y por más razones que se exploran en la Red de los Fenómenos, el problema de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral está en el centro de los desafíos a los que tienen que hacer frente las sociedades desarrolladas en el futuro próximo, especialmente las europeas y, en particular, la española. Tienen que adaptarse a esta nueva realidad y posibilitar que las familias puedan conciliar su vida familiar y su vida laboral, no sólo para no discriminar a las mujeres o con la esperanza de que se recupere la natalidad, sino también para garantizar en el futuro mano de obra cualificada suficiente para asegurar el bienestar y la prosperidad. De hecho, ésta es una de las principales preocupaciones de la Unión Europea.

2. Necesidad de una estrategia global

La estrategia para afrontar este nuevo desafío se ha centrado durante mucho tiempo en facilitar permisos que diesen tiempo a las madres para atender y cuidar a sus hijos pequeños. Estos permisos, sin embargo, no se han adaptado a las necesidades concretas de las familias; prueba de ello es que, salvo el permiso por maternidad, los demás (excedencia y reducción de jornada) apenas han tenido éxito y han sido utilizados por muy pocas mujeres. Estos permisos se han ido abriendo también a los hombres, pero éstos han hecho un uso casi testimonial de los mismos.

Las razones para este escaso éxito de los permisos por motivos familiares hay que buscarlas, además de en cuestiones de género, en su diseño y en el entorno socioeconómico en el que serían de aplicación. Así, inicialmente las excedencias no daban derecho a la reserva del puesto de trabajo y aunque en la actualidad se garantiza la reincorporación, no es un recurso ampliamente utilizado. Una de las razones es la precariedad del mercado de trabajo, pues el 29% de la población asalariada en el tramo de los 30 a los 39 años está contratada a término y las tasas de desempleo y la permanencia en el mismo son muy elevadas, particularmente entre las mujeres. A ello se une el temor a la discriminación y, sobre todo, a la pérdida de ingresos que representa. Dado que esta fase de la vida está marcada por un aumento sustancial de los costes de supervivencia (los primeros años del pago de la hipoteca y el aumento de gastos derivados de la tenencia de los hijos), la reducción de ingresos no es en la mayor parte de los casos fácilmente asumible, máxime si la situación en el mercado de trabajo de los cónyuges es insegura. La introducción en el año 2003 de una nueva deducción del impuesto sobre la renta por maternidad (100 euros mensuales) no es una solución, pues sólo se obtiene si se han pagado cotizaciones sociales en igual o mayor cuantía, esto es, si se continúa trabajando.

En estas circunstancias es fácilmente comprensible que sean pocas las mujeres que hagan uso de estos permisos, incluso en el sector público, que debería tener un carácter ejemplarizante, pero donde también abundan las condiciones precarias de empleo. Por ello, son muchas las voces, desde las familias hasta la Unión Europea, que reclaman una ampliación de la oferta de escuelas infantiles de calidad, pero a precios asequibles.

Además de una activa política de empleo, que con las subvenciones a las cotizaciones sociales –junto con otras medidas– ha reducido para los empresarios los costes de sustitución de las excedencias y ha facilitado el empleo de las madres, se hace necesaria una política familiar más activa que compense en mayor medida los costes derivados de la asunción de responsabilidades familiares. Tanto desde la OCDE como desde la Unión Europea se hacen referencias en tal sentido, aunque no se fijan objetivos al respecto.

Pero, además, sería importante introducir un permiso específico de paternidad, esto es, determinado número de días libres por motivos familiares sólo utilizables por los hombres y no susceptibles de sumarse a las vacaciones, con el fin de promover más activamente la incorporación de éstos al cuidado de sus hijos. Aunque la implicación de los hombres en el cuidado de sus hijos ha aumentado considerablemente, todavía queda mucho camino por recorrer, no sólo en el espacio privado e íntimo de la familia, sino también en el público y particularmente en el laboral. El de-

safo de la conciliación sigue percibiéndose principalmente como un problema de las mujeres trabajadoras. Pero, en la realidad vivida por las familias, en el día a día, no sólo es un problema de las madres; a los padres también incumbe (o debería incumbir) la necesidad de adoptar soluciones cuando hay hijos que tienen que ser atendidos: una fiesta o vacaciones escolares, una enfermedad o cualquier otra circunstancia que choca con las obligaciones laborales.

La adaptación al desafío que representa la conciliación no concierne sólo a los poderes públicos y a las familias; las empresas también tienen no sólo una obligación social, sino un interés objetivo en posibilitar la conciliación de la vida familiar y la vida laboral. Si los empleadores contratan a mujeres es porque desempeñan bien su trabajo y generan beneficios. Los efectos disfuncionales de los problemas derivados de la conciliación afectan negativamente a los empleadores, pues se pueden traducir –según las circunstancias– en problemas de salud (estrés, falta de concentración, etc.), desmotivación, absentismo o retrasos en el trabajo. Estas consecuencias negativas para los empleadores además afectan no sólo a las mujeres con problemas importantes de conciliación, sino también a los hombres, como se verá más adelante. Las empresas no pueden aislarse de los cambios que experimenta el medio social en el que operan. Por esto, deberían contar también con el problema 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. Hay empresas que ya lo han hecho y se ha traducido en un mayor cumplimiento con el horario, así como en un menor absentismo laboral. Estos ejemplos de buenas prácticas deberían extenderse y pasar a formar parte regular de la agenda de la negociación colectiva y de la realidad cotidiana del trabajo.

Por último, aunque no menos importante en la creación de un entorno social facilitador de la conciliación, se encuentra la mayor implicación de los hombres en las responsabilidades familiares. La masiva incorporación de las mujeres al trabajo extradoméstico, con una dedicación de tiempo no muy diferente a la de los hombres, no ha encontrado su equivalente en una incorporación similar de éstos al trabajo doméstico, lo que ha generado una doble carga para la mayoría de las mujeres. Aunque muchos hombres comparten el cuidado de los hijos con sus cónyuges, son más quienes no lo hacen sobre una base igualitaria y todavía muchos más quienes no asumen su cuota de responsabilidad en la realización de las “tareas domésticas”. Este desigual reparto de las responsabilidades familiares no sólo representa una discriminación contra la mujer, cuando no su explotación, y una injusticia, sino que tiene efectos negativos también a la hora de valorar la importancia y alcance del problema de la conciliación y la discriminación social contra la mujer. En la medida en la que los hombres asuman su cuota de responsabilidad en el espacio doméstico y “vivan en

sus propias carnes” la verdadera dimensión del problema serán no sólo más sensibles a esta problemática sino que tendrán también un interés personal mucho mayor en la creación de un entorno laboral y social más propicio a la asunción de responsabilidades familiares.

3. El cuidado de los adultos dependientes

El envejecimiento de la población significa, entre otras cosas, un alargamiento de la vida, que no siempre se da en las mejores condiciones de salud y autonomía. Las familias siguen cuidando mayoritariamente de estas personas dependientes. Normalmente, el cuidado de los mayores coincide con la fase del ciclo familiar en la que los hijos son mayores, pero los padres todavía están laboralmente activos. Aunque la mayor incorporación de las mujeres al mercado de trabajo se ha dado entre las generaciones más jóvenes, son muchas las mujeres en edad madura que tienen un trabajo extradoméstico, por lo que están emergiendo con una presencia social creciente los problemas de conciliación de vida familiar y vida laboral derivados de estas circunstancias. Se trata además de un fenómeno en expansión, porque las ganancias en esperanza de vida no parecen tener un límite claro y porque la proporción de mujeres que trabajan a esas edades aumenta de generación en generación. Dado que la rentabilidad social del cuidado familiar de los mayores es muy alta y, de una forma u otra, las familias quieren y desean cuidar de sus mayores necesitados de ayuda, se hace cada vez más necesaria la ampliación de los recursos para la conciliación también en estas circunstancias.

La Ley de conciliación de vida familiar y vida laboral de 1999 ha ampliado la posibilidad de solicitar excedencia o reducción de jornada por estos motivos; además, ha establecido el derecho a un permiso de dos días retribuidos por enfermedad grave, accidente, hospitalización y fallecimiento de parientes hasta el segundo grado. Se trata de un gran avance, si bien es preciso señalar que la introducción de estos derechos se ha hecho de forma más bien cicatera, pues en el caso de excedencia, y a diferencia de lo que sucede en el caso de cuidado de niños, no hay reconocimiento alguno de este período como cotizado y tampoco está prevista la exoneración de las cotizaciones sociales a los contratos de sustitución realizados para cubrir los puestos vacantes. Sería deseable un tratamiento más homogéneo de ambos tipos de circunstancias, no haciendo recaer sobre las personas afectadas una doble carga.

Dado que las modalidades y las necesidades de cuidado son muy variables y no siempre caben dentro de las categorías establecidas por esta ley (por ejemplo, acompañamiento a visitas médicas o diagnósticas) o no se pueden planificar adecuadamente, resulta imprescindible que en el pro-

ceso de negociación colectiva, al tiempo que se introduce la perspectiva de la conciliación de vida familiar y vida laboral para el cuidado de niños, también se tome en consideración para el cuidado de familiares adultos dependientes, de suerte que los mecanismos de flexibilización de los tiempos de trabajo o las ayudas también sean aplicables en estos casos.

II. RED DE LOS FENÓMENOS

Para analizar cómo la problemática de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral ha pasado a formar parte de la agenda de todos los actores sociales para constituir en la actualidad uno de los temas estrella de la política social, abordaremos, en primer lugar, los profundos cambios sociales que se encuentran detrás de este proceso. En este sentido, estudiaremos las características de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, las transformaciones familiares asociadas a ello y evidenciaremos cómo la asunción de responsabilidades familiares ha pasado a constituir un factor potencial de desigualdad social. A continuación expondremos las características básicas del desafío de adaptación que supone compatibilizar las obligaciones familiares y laborales. La atención se centrará en el análisis del alcance y limitaciones de los recursos disponibles para hacer frente a este desafío. Examinaremos las características de los servicios de guarda y cuidado de niños, la política de permisos laborales, así como las medidas introducidas por los empleadores y el papel de la familia y de los hombres.

Uno de los argumentos centrales que defenderemos –como se ha indicado en las Tesis Interpretativas– es el hecho de que la solución no está primordialmente en manos de los poderes públicos, sino que es necesario sobre todo un profundo cambio en la cultura y en las prácticas de las empresas y de los hombres. Aunque las modificaciones registradas en las pasadas décadas han sido de gran envergadura, las estructuras sociales están todavía lejos de haberse adaptado adecuadamente al profundo cambio experimentado en el papel de la mujer en nuestra sociedad, lo que redundará no sólo en discriminación por razón de género sino también en un menor bienestar para la sociedad en su conjunto.

1. El nuevo contexto agrava un viejo problema

La conciliación de la vida familiar y la vida laboral es un problema social que arranca desde los inicios de la industrialización, con el paso de la producción doméstica a la producción industrial. Las primeras leyes fabriles tenían como objetivo fundamental garantizar, entre otras cosas, determinados derechos sociales y cierta protección social a las madres trabajadoras; de hecho, éstas se encuentran entre las primeras beneficiarias de los incipientes seguros sociales surgidos en los albores del siglo XX. Pero “el problema” de la maternidad no sólo fue objeto de atención por parte de los poderes públicos (que trataron de garantizar mediante leyes y seguros

sociales determinados derechos sociales, al tiempo que intentaban promover la permanencia de la madre en el hogar al cuidado de la familia), también las grandes empresas empezaron a incluir entre los beneficios sociales a sus trabajadores la construcción de guarderías para evitar que las mujeres abandonaran el trabajo tras la formación de una familia.

A pesar de esta larga tradición de intervención, las dificultades para conciliar las obligaciones derivadas de la vida familiar y de la vida laboral se han convertido en un problema de gran actualidad. Varios son los factores que contribuyen a que esta dimensión de la realidad social sea ampliamente discutida por los principales actores políticos.

Aunque parezca obvio, una de las principales razones es que todavía no se ha llegado a una solución satisfactoria para su tratamiento, pues la organización de nuestra sociedad sigue penalizando a las mujeres que deciden asumir responsabilidades familiares sin renunciar a una vida laboral y profesional propia. Las circunstancias sociales, que son las que definen la magnitud e importancia del problema, hacen que la tolerancia hacia los costes derivados de dicha cuestión sea hoy menor que en el pasado y se presione para tomar iniciativas que traten de crear un entorno social más propicio para la conciliación. La tarea, sin embargo, no es fácil, pues la conciliación de ambas esferas vitales requiere transformaciones muy profundas en la organización social y en la estructura motivacional de los hombres, en sus valores, actitudes y comportamientos.

A reserva de lo que se señalará más adelante sobre la transformación de la estructura social, en un plano más inmediato hay que indicar que la política social de la Unión Europea ha sido uno de los principales impulsores de la ubicación de este problema en la arena política de los Estados nacionales y de las medidas adoptadas al respecto. De la Unión Europea se ha criticado con frecuencia, si bien más en el pasado que en la actualidad, el ser más una unión de comerciantes que de ciudadanos, preocupada primordialmente por la libre circulación de mercancías y los temas relacionados con ello y poco por la política social.

Dentro de una estrategia de construcción de un espacio económico y social común, la política social de la UE, inicialmente centrada sobre todo en asegurar los derechos sociales de los trabajadores migrantes, fue ampliando su campo de acción hacia nuevos problemas sociales (siempre condicionado a que no colisionara con las competencias nacionales). Fue así como surgieron ámbitos de intervención específicos que, además de responder a grandes necesidades sociales, dotaran de dimensión social relevante a la política de la Unión. Dentro de éstos, uno de los que más claramente se han consolidado, hasta el punto de pasar a constituir uno de los pilares de la política social y una de las señas de identidad de la dimensión social de la UE, ha sido la política de promoción de la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres y de la no discriminación por razón de sexo.

Desde comienzos de los años ochenta, la Unión Europea ha diseñado e implementado programas cuatrienales de Igualdad de Oportunidades, plasmados a su vez en los programas nacionales de Igualdad de Oportunidades. En estos programas se enfocó el problema básicamente desde una doble perspectiva: desde lo que en la terminología comunitaria se denominan permisos parentales (baja o permiso por maternidad, excedencia y reducción de jornada para cuidado de hijos) y desde los servicios de cuidado de los niños preescolares. Así, la Comisión de la UE ha producido recomendaciones, por ejemplo, sobre el cuidado de niños preescolares (Recomendación 92/421) y directivas sobre la mejora de la seguridad y la salud de las trabajadoras embarazadas (Recomendación 92/85) y sobre los permisos parentales (Recomendación 96/34). Estas últimas, de obligada trasposición a la legislación nacional, son las que dieron lugar a la Ley de conciliación de vida familiar y vida laboral española de 1999. No obstante, la primera vez que aparece la conciliación de la vida familiar y la vida laboral como un objetivo específico de primer orden y su comprensión como una cuestión social global es en el IV Programa (1996-2000), si bien es en el V Programa (2001-2004) donde se ha establecido la conciliación como línea prioritaria de trabajo. Este cambio de enfoque ha tenido como consecuencia, entre otras, que se haya introducido el tema de la conciliación dentro de la política de empleo, favoreciendo así su tratamiento también dentro de la negociación colectiva.

Tras la decisión de la UE de colocar el asunto de la conciliación en el centro de la arena política se encuentran profundos cambios sociales acaecidos en el pasado reciente, que son los que realmente han hecho emerger este ámbito de la realidad como un problema social de carácter estructural de nuestra sociedad. Los tres próximos epígrafes se dedican a explicar los rasgos básicos de estos cambios. En primer lugar, se tratará la masiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo, ilustrando no sólo cómo va generalizándose el problema que estamos analizando, sino también poniendo de relieve cómo la asunción de responsabilidades familiares tiene importantes costes laborales y, por tanto, económicos, lo que se traduce en discriminación contra la mujer. Después se abordarán los cambios culturales y familiares que se encuentran tras este proceso; en tercer lugar, se centrará la atención en la emergencia de la asunción de responsabilidades familiares como una nueva causa de la desigualdad social.

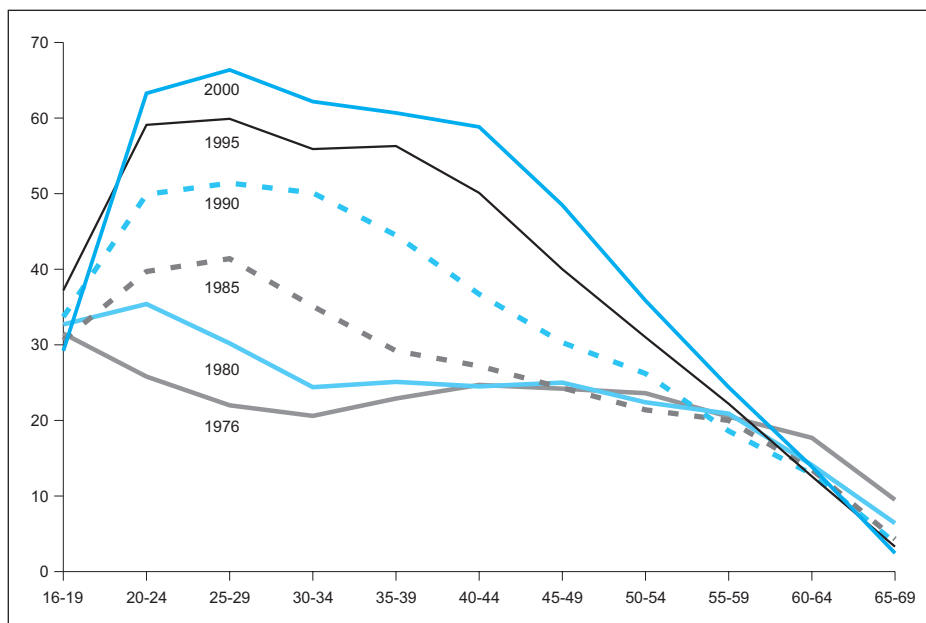
1.1 Creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo

Si con el desarrollo económico y el consiguiente crecimiento del salario de los hombres se pudo materializar para gran parte de la sociedad el ideal de la familia burguesa tradicional, con una separación radical de los roles familiares y laborales en función del género, la extensión de la for-

mación académica y profesional a las mujeres y la emergencia del ideal igualitario y de realización personal a través del trabajo extradoméstico tuvo como consecuencia la erosión cada vez mayor de dicho modelo tradicional. A diferentes ritmos, todos los países occidentales han conocido una incorporación creciente al mercado de trabajo de las mujeres no solteras desde la década de los años sesenta, aunque siguiendo distintos modelos en lo que se refiere a la conciliación de las obligaciones familiares y laborales. Así, mientras en unos países se implantaba un modelo secuencial de conciliación de vida familiar y vida laboral, de forma que las mujeres tendían a abandonar temporalmente el mercado de trabajo durante la fase de crianza de los hijos para volver al mismo una vez que éstos se hacían mayores, en otros el modelo de conciliación predominante era de carácter simultáneo, de forma que la relación laboral de las mujeres no se interrumpía con la maternidad, facilitando el Estado o el mercado servicios para el cuidado de los niños. Este segundo modelo es el que de forma creciente ha ido imponiéndose por distintos motivos en todos los países en las últimas décadas.

En el caso español, la participación laboral de las mujeres no solteras ha crecido sobre todo en la última década y media. En el gráfico 1 se recoge la desagregación por edades de la tasa de actividad de las mujeres

Gráfico 1 – Evolución de la tasa de actividad de las mujeres no solteras por grupos de edad. 1976-2000



Nota: Desde 1990 sólo se contabilizan las mujeres casadas.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de INE, *Encuesta de Población Activa*, varios números.

no solteras en España desde 1976 hasta 2000. Se observa que dicha incorporación se produce principalmente a partir del fuerte crecimiento del empleo registrado durante la segunda mitad de los años ochenta, sin que la crisis de los años noventa indujera una inversión de dicha tendencia. Son las mujeres más jóvenes y, sobre todo, las más formadas –como hemos analizado en otros Informes¹– las que han sido y continúan siendo protagonistas de este proceso y las que de forma creciente no abandonan el mercado de trabajo por motivos familiares, como puede deducirse del desplazamiento de las curvas hacia arriba y hacia la derecha de un quinquenio al otro en los tramos más jóvenes de edad. Tramos de edad, por otro lado, en los que la mayoría de las mujeres forman una familia.

Con respecto a los demás miembros de la UE, España se caracteriza por una baja tasa de actividad femenina, aunque su ritmo de crecimiento durante la última década y media ha sido superior al de la mayoría de los países, pues no en vano partía de unas tasas muy inferiores. Esta menor implicación de las mujeres no solteras en el trabajo extradoméstico ha estado caracterizada y condicionada no tanto por los modelos de rol de género como, sobre todo, por las persistentes y elevadas tasas de desempleo del mercado de trabajo español, que han afectado a este colectivo (junto con el de los jóvenes) de forma especialmente negativa.

Si nos centramos en los hogares formados por dos personas adultas de 20 a 59 años, el porcentaje de hogares con dos perceptores de renta –según la última explotación realizada por Eurostat de la Encuesta de Fuerzas Laborales– alcanzaba el 43% en nuestro país en 2000, mientras que en el Reino Unido casi se duplicaba (75%) y muchos países del centro y norte de la Unión Europea se acercaban a este valor. Sin embargo, España se encuentra entre los países donde este porcentaje ha crecido en mayor medida durante la última década (12 puntos porcentuales). Este fuerte incremento se ha producido tanto entre familias sin niños pequeños que cuidar como en las que hay menores de 15 años y, de hecho, en mayor medida entre éstas que entre aquéllas. El problema de la conciliación ha ganado en presencia social en todos los países de la Unión Europea, afectando a la mayor parte de las familias.

Ahora bien, la empleabilidad de las mujeres no solteras está muy condicionada, además de por las características de la demanda de trabajo y el nivel de formación que se acredita, por el número de hijos y la edad de éstos, algo que no sucede en el caso de los hombres. Así, la tasa de empleo de las mujeres entre 20 y 49 años disminuye sistemáticamente con el número de hijos (tabla 1): mientras que algo más de la mitad de las mujeres españolas de dicha edad sin hijos realizaba un trabajo remunerado a comien-

¹ Véase Fundación Encuentro. CECS, “Inserción sociolaboral de la mujer”, *Informe España 1998*, Madrid, 1999, p. 137-210.

zos del año 2001, la proporción de mujeres con tres o más hijos ocupadas en el mercado de trabajo era del 39,6%. Si en lugar de tener en cuenta la tasa de empleo se considerara la tasa de actividad, que incluye también a las mujeres paradas y que buscan activamente empleo, es de esperar (pues ni Eurostat ni el INE proporcionan datos) que las diferencias serían aún más marcadas, pues entre las mujeres sin hijos se incluirían las jóvenes que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo y que padecen elevadas tasas de desempleo.

Esta pauta, sin embargo, no es específica de España –como puede observarse también en la tabla 1–, sino que aparece en todos los países de la Unión Europea, incluso en aquellos donde la pauta dominante de empleo de las mujeres madres es el trabajo a tiempo parcial, como es el caso paradigmático de Holanda. No obstante, y a pesar del profundo cambio registrado en el pasado reciente, la tasa de empleo de las madres españolas es de las más bajas de toda la UE. Además, mientras en la mayoría de los países la tasa de empleo entre las mujeres con un hijo es mayor o apenas disminuye frente a las que no tienen hijos, España se encuentra entre los países en los que el impacto negativo de la maternidad es más alto.

Tabla 1 – Tasa de empleo de las mujeres de 20 a 49 años según el número de hijos menores de 15 años. Segundo trimestre de 2001

	Sin hijos	1 hijo	2 hijos	3 o más hijos
Alemania (1)	72,6	74,6	63,4	45,8
Austria	76,9	78,3	67,9	58,8
Bélgica (2)	66,1	69,9	71,4	49,7
Dinamarca	79,0	–	–	–
España (3)	55,7	49,5	46,0	39,6
Finlandia	75,5	–	–	–
Francia (3)	69,4	73,1	65,7	40,7
Grecia (3)	52,3	53,0	50,8	40,4
Holanda	81,9	71,9	68,9	59,1
Irlanda	65,9	–	–	–
Italia	53,6	53,1	46,6	34,2
Luxemburgo	69,8	65,8	56,3	36,1
Portugal	69,4	79,6	71,7	63,5
Reino Unido	81,3	69,4	53,1	47,3
Suecia	79,4	–	–	–
UE-15	66,9	68,2	62,2	45,1

Nota: La tasa de empleo mide el porcentaje de mujeres ocupadas en relación con el total de mujeres que viven en hogares privados. (1) Sólo Alemania Occidental (ex RFA). (2) Último trimestre de 2000. (3) Primer trimestre de 2001.

Fuente: Eurostat, *Newcronos Database*, Luxemburgo, 2003.

Las dificultades para compatibilizar obligaciones familiares y laborales aparecen para las mujeres, aunque no así para los hombres, sobre todo en las primeras fases del ciclo familiar y especialmente cuando hay que cuidar y atender niños preescolares. Son muchas las madres que con su segundo hijo abandonan el mercado de trabajo, aunque sea temporalmente. Sorprende que cuando el hijo más pequeño se encuentra ya en edad escolar (3 o más años), las diferencias en función del número de hijos no son tan marcadas, aunque esto puede deberse a que las estimaciones realizadas sobrevaloren la proporción de mujeres de esas características ocupadas². En cualquier caso, parece claro, a la luz de los datos recogidos en la tabla 2 (así como de los que Eurostat publica para distintos trimestres y no recogidos en la misma), que la tasa de empleo de las madres aumenta a medida que los hijos van haciéndose mayores.

Tabla 2 – Tasa de empleo de las mujeres de 20 a 49 años según el número de hijos y la edad del hijo más pequeño. Segundo trimestre de 2001

	0-2 años			3-5 años			6-14 años		
	1 hijo	2 hijos	3 y más hijos	1 hijo	2 hijos	3 y más hijos	1 hijo	2 hijos	3 y más hijos
Alemania (1)	64,0	52,2	37,0	72,0	62,5	42,8	78,6	70,6	62,9
Austria	81,0	70,6	59,9	71,7	62,2	55,7	79,1	69,5	60,8
Bélgica (2)	76,0	69,8	44,3	68,3	72,7	53,9	67,9	71,8	51,9
Dinamarca	-	-	-	-	-	-	-	-	-
España (3)	50,9	40,5	27,7	48,6	47,2	46,7	49,2	49,2	49,6
Finlandia	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Francia (3)	69,2	49,8	29,0	72,8	70,4	45,7	75,1	74,8	54,4
Grecia (3)	49,7	42,2	42,5	54,3	51,0	37,2	53,7	54,3	41,8
Holanda	75,4	67,3	48,6	67,0	66,4	56,1	70,9	71,4	72,4
Irlanda	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Italia	55,4	45,8	34,4	53,6	46,0	31,3	52,0	47,5	37,9
Luxemburgo	68,4	56,0	34,5	78,8	51,1	34,7	61,2	59,9	40,7
Portugal	79,2	71,0	72,2	82,7	72,1	52,3	78,7	72,1	-
Reino Unido	62,3	55,0	34,7	64,1	64,8	46,2	74,4	74,7	61,7
Suecia	-	-	-	-	-	-	-	-	-
UE-15	65,1	56,5	35,7	66,0	61,9	45,2	70,1	68,3	58,6

Nota: La tasa de empleo mide el porcentaje de mujeres ocupadas en relación con el total de mujeres que viven en hogares privados. (1) Sólo Alemania Occidental (ex RFA). (2) Último trimestre de 2000. (3) Primer trimestre de 2001.

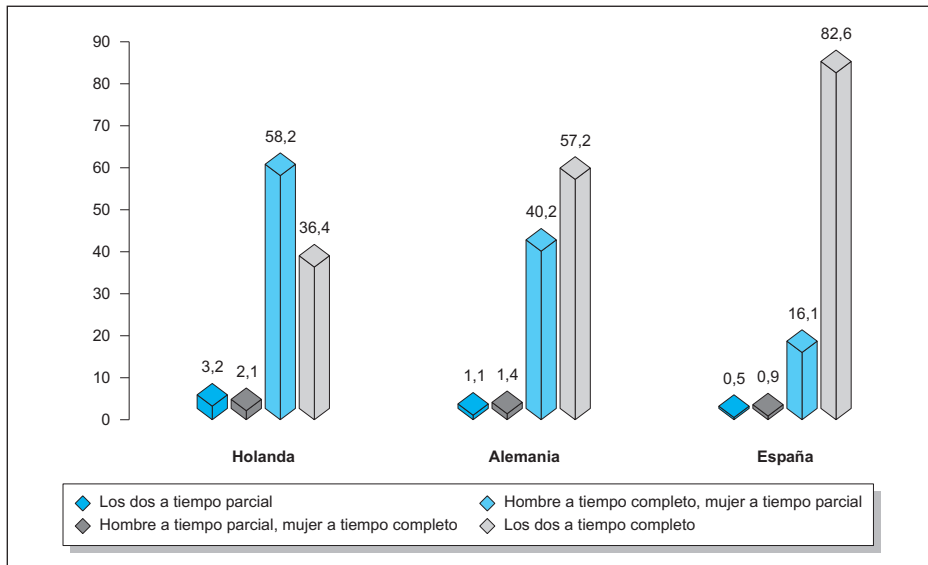
Fuente: Eurostat, *Newcronos Database*, Luxemburgo, 2003.

² De hecho, en el tercer y cuarto trimestre de 2000 la tasa de empleo entre mujeres con tres hijos, teniendo el menor entre 3 y 5 años, es muy inferior (38,9%) a la del primer trimestre de 2001 (46,7%).

Por otra parte, en la mayoría de los casos la participación de ambos miembros de la pareja en el mercado de trabajo es a tiempo completo, independientemente de la edad de los hijos. Esta práctica es dominante en los países del sur de Europa, pero en muchos de los países del centro y norte de Europa, caracterizados por un mayor grado de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, la proporción de hogares en los que la mujer trabaja a tiempo parcial y el hombre lo hace a tiempo completo está próxima, cuando no es superior, a la de hogares en los que ambos trabajan a tiempo completo (gráfico 2). Y esta pauta no parece que vaya a verse alterada sustancialmente en el futuro inmediato, pues en la mayor parte de los casos en los que la mujer trabaja a tiempo parcial, ésta no lo hace por motivaciones familiares, sino por las características específicas del trabajo, como lo pone sistemáticamente de relieve la *Encuesta de Población Activa* del INE (en 2003 sólo un 13% trabajaba a tiempo parcial por motivos familiares).

Otra dimensión que resulta especialmente relevante, en particular de cara a la posibilidad de recurrir a los permisos por motivos familiares, es el elevadísimo grado de temporalidad del trabajo, que afecta tanto a mujeres como a hombres, sobre todo cuando son jóvenes, esto es, en las primeras fases del ciclo familiar. Así, en 2003, el 43% de los asalariados de entre 25 y 29 años tenía un trabajo de duración determinada y la proporción era del 29% entre los que tenían 30 y 39 años. Dadas estas altas tasas de

Gráfico 2 – Hogares encabezados por una pareja en la que ambos trabajan según el tipo de jornada de trabajo. En porcentaje. 2000



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de Eurostat, *Statistiques en bref. Population et conditions sociales*, 9/2002.

temporalidad y el elevado nivel de desempleo, que afecta especialmente a las mujeres, las posibilidades que proporcionan los permisos por motivos familiares para conciliar vida familiar y laboral son sólo un recurso real para una parte limitada de la población trabajadora. A pesar de todo, un hecho que parece favorecer la conciliación es que la mayor parte de las mujeres (59%) y buena parte de los hombres (43%) trabajan en jornada continua y no partida.

1.2 Privatización de las responsabilidades familiares

Si la masiva incorporación de las mujeres no solteras o madres puede atribuirse a un deseo de realización personal a través del trabajo profesional, así como a una voluntad de obtener mayores ingresos para la propia familia con los que hacer frente a las demandas crecientes de consumo, detrás de este proceso también se encuentran profundos cambios en el significado del matrimonio y la familia en los proyectos vitales de las nuevas generaciones.

Como hemos argumentado en anteriores Informes, la vida familiar en España, al igual que sucede en términos generales en los demás países desarrollados y también en otros espacios de la vida social, se encuentra inmersa en un profundo proceso de cambio que afecta a todas las dimensiones de la realidad familiar, tanto en el plano de los modelos ideales, como en el de los comportamientos en la vida diaria.

Desde el punto de vista de los modelos ideales de organización de la vida familiar, se ha pasado del ideal de la familia tradicional, entendida como proyecto de convivencia para toda la vida y con segregación radical de los roles y de los ámbitos de decisión en función del sexo, a un modelo ideal menos claramente fijado que se distingue, sobre todo, por la pérdida de legitimidad del control social sobre este aspecto de la vida de los individuos y la creciente libertad de conformación individual de los proyectos de convivencia.

La pérdida del carácter institucional y la correspondiente flexibilización de los modos de organizar la vida familiar han dado lugar a la aparición de lo que el sociólogo francés L. Roussel denomina un “nuevo pacto conyugal”. Este nuevo pacto conyugal se caracterizaría por un mayor énfasis en la legitimidad de las aspiraciones de realización individual de cada uno de los cónyuges, de los yo individuales frente al nosotros pareja e incluso al nosotros familia, cuando existen hijos. Este mayor énfasis en el yo individual frente al nosotros pareja discurre paralelamente a la emergencia de una concepción de la pareja de carácter consensual y más hedonista, más centrada en la satisfacción afectiva y emocional de los dos cónyuges y también en el ocio conjunto y el consumo mercantil que en la pro-

ducción doméstica de bienes y servicios de uso común. Detrás de este nuevo modelo de comprensión de la vida en pareja se encuentra no sólo la creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo, sino ante todo el profundo cambio en los valores sociales dominantes hacia un mayor grado de individualización, de búsqueda de espacios de libertad y de realización personal, así como de voluntad de control de los propios proyectos de vida individual.

Corolario de esta nueva concepción de la vida en pareja es el afianzamiento del divorcio como un fin socialmente aceptado del matrimonio, y no sólo en el caso de culpa de uno de los cónyuges, sino por mutuo acuerdo cuando los lazos emocionales que fundamentaron la unión han desaparecido. El matrimonio ha dejado de ser una institución protectora de las bases materiales de las mujeres que dedican sus capacidades y su trabajo en exclusiva al proyecto familiar común. La posibilidad del divorcio en el horizonte de los proyectos vitales ha hecho que el abandono de una carrera profesional propia por parte de las mujeres para dedicarse a la familia o que las consecuencias negativas del problema de la conciliación en las carreras laborales y profesionales de éstas puedan tener un coste muy elevado en el futuro si realmente se frustra este proyecto de vida en común y se materializa una ruptura, máxime si, como se argumentará más adelante, el sistema de protección social no garantiza este tipo de riesgos. La creciente importancia de la pobreza femenina y especialmente la de las familias monoparentales es un hecho ampliamente documentado por la investigación social³.

En este contexto, el trabajo extradoméstico de la mujer en los mismos términos que el del hombre constituye la opción más segura para garantizar las bases materiales de la subsistencia en el futuro. Pero no sólo como una estrategia para garantizar la independencia económica de la mujer, sino también como parte de un profundo cambio en los modelos de rol de género dentro y fuera de la familia. Aunque la incorporación de la mujer al trabajo extradoméstico está lejos de haberse generalizado, en el plano de las representaciones sociales el modelo tradicional ha perdido aceptación social. Así, según una encuesta reciente, sólo un 16% de todos los entrevistados mayores de 18 años se identificaba con la idea de que “el deber de un hombre es ganar dinero y el de una mujer cuidar de su casa y de sus hijos” y un 92% consideraba que “tanto el hombre como la mujer deberían contribuir a los ingresos del hogar”⁴.

Paralelamente a este cambio en la concepción de la vida conyugal, el proceso de privatización se ha traducido también en la emergencia del prin-

³ Véase Fundación Encuentro. CECS, “Aspectos económicos de la exclusión y políticas de integración”, *Informe España 2001*, Madrid, 2001, p. 67-73.

⁴ CIS, *Estudio 2.448*, 2002, en www.cis.es.

cipio del control de la natalidad y la planificación familiar como normas sociales explícitas. Así, hoy es convicción generalizada que sólo se deben tener tantos hijos como se puedan cuidar, educar y atender adecuadamente, esto es, con arreglo a unos estándares cada vez más exigentes. Por otro lado, la renuncia explícita a tener hijos ha dejado de estar socialmente estigmatizada. Del mismo modo, todas las imágenes negativas asociadas con la tenencia de un único hijo han perdido buena parte de su fuerza condicionadora del comportamiento reproductivo. Las consecuencias de estos cambios, junto con los problemas derivados de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral, entre otros factores, han comportado la caída de la natalidad hasta niveles tan bajos (alrededor de 1,2 hijos por mujer desde 1995) que desde 1981 no está garantizado el reemplazo generacional, lo que se traducirá en un descenso del volumen total de población y en una aceleración del proceso de envejecimiento de ésta.

Las normas y valores sociales ya no garantizan, como lo hicieron en el pasado, un nivel de fecundidad suficiente, porque ni se premia la familia numerosa ni se estigmatiza la renuncia a formar una familia. El cambio social que han conocido las sociedades industriales avanzadas ha convertido la decisión de tener hijos en un asunto estrictamente privado y la extremadamente baja fecundidad puede interpretarse como una respuesta a la ausencia de una compensación social de los costes derivados de la tenencia de hijos y a los problemas de conciliación de vida familiar y vida laboral, así como la respuesta de las mujeres a la discriminación que padecen como consecuencia de la maternidad.

1.3 Otro factor de desigualdad

La tenencia de hijos, además de la alegría y satisfacción que producen, comporta importantes costes para sus padres, que apenas son compensados por el sistema de redistribución de la renta, a pesar de los beneficios sociales que generan, tal como demostramos en nuestro *Informe España 1998*⁵. Pero los hijos no solamente tienen costes directos, sino también importantes costes indirectos. La organización de la protección social en lo que se refiere a la garantía de rentas está estrechamente asociada al pago de cotizaciones sociales y a la configuración de una biografía de aseguramiento que debe cumplir requisitos cada vez más exigentes en cuanto al período y a los importes cotizados. La asunción de responsabilidades familiares como la tenencia y educación de niños y el cuidado de los ancianos redundan –como estamos observando– en la dificultad de conciliar vida familiar y vida laboral, problema que aumenta cuanto mayores sean las res-

⁵ Véase Fundación Encuentro. CECS, "Protección social a la familia", *Informe España 1998*, Madrid, 1999, p. 387-420.

ponsabilidades familiares a las que hay que hacer frente, algo que en el modelo de protección basado en la familia tradicional no se producía.

Estos problemas en las biografías laborales y, por tanto, de aseguramiento afectan, dada la actual definición de los roles de género, casi exclusivamente a las mujeres y difieren sustancialmente de unos casos a otros, dependiendo no sólo de las “responsabilidades familiares” a las que hay que hacer frente, sino del momento en que éstas aparecen, de las circunstancias del mercado de trabajo, de las aspiraciones profesionales, de la situación económica de la familia, de la confianza del proyecto de vida en común, de las características de la división de tareas entre los cónyuges, así como de los recursos disponibles para hacer posible la conciliación, entre otros factores. Según sean las circunstancias, la asunción de responsabilidades familiares puede implicar para la mujer desde estrés hasta el abandono temporal o definitivo del mercado de trabajo.

En la medida en que los problemas de conciliación de vida familiar y vida laboral comportan distorsiones en la biografía laboral (ya sea por sus consecuencias en la promoción profesional, por la reducción de jornada, por la interrupción temporal o definitiva de la actividad laboral), estas alteraciones repercuten también negativamente en las biografías de aseguramiento, lo que redundará en una menor protección social. En este sentido, quienes menos responsabilidades familiares asumen, *ceteris paribus*, tienen menores costes en términos laborales y, por tanto, obtienen una mayor renta. Por tanto, dadas las características del sistema contributivo de garantía de rentas, también consiguen una mayor protección social en los casos en los que se materialicen los riesgos sociales garantizados por la Seguridad Social (pensiones más altas y mayor prestación por desempleo).

Puesto que las normas sociales ya no “obligan” a la asunción de responsabilidades familiares, la actual configuración de la protección social eleva los costes, al tiempo que reduce las ventajas de tener y educar a los hijos o cuidar de familiares dependientes, generando nuevas desigualdades derivadas de las opciones familiares que se toman.

La organización del sistema de distribución y redistribución de la renta (mercado de trabajo, sistema de protección social y sistema de imposición sobre la renta) produce, por tanto, una doble discriminación contra las mujeres/familias que no pueden conciliar vida familiar y vida laboral, generando desigualdades derivadas no sólo de la situación de clase y de género, sino también de las responsabilidades familiares que se asumen. Estas desigualdades se materializan en dos dimensiones distintas: por un lado, en biografías de aseguramiento más irregulares en aquellos casos en los que no se produce un abandono completo del mercado de trabajo; por otro, en la ausencia de protección social, así como de las correspondientes rentas del trabajo, en los casos en los que sí se deja definitivamente de trabajar.

Los casos extremos que ilustran esta situación serían una pareja sin hijos ni mayores que cuidar en la que ambos cónyuges trabajan a tiempo completo y una familia numerosa que además cuida de sus mayores dependientes, lo que hace imposible que ambos cónyuges trabajen. En el primer caso, la unidad conyugal, tras una vida laboral completa, podrá acumular capital para hacer frente a las necesidades de la tercera edad, además de obtener dos pensiones de jubilación o una de jubilación y otra de viudedad cuando uno de los dos fallezca (sujetas, no obstante, a un tope máximo), financiadas por las nuevas generaciones de cotizantes. En el segundo caso, la posibilidad de ahorro será en la mayoría de los casos imposible y los derechos a garantía de rentas en la tercera edad se limitarán a una pensión de jubilación y a una pensión de viudedad a la muerte del esposo. Todo ello suponiendo en ambos casos que el proyecto de vida en común se rompa sólo con la muerte, porque si éste termina mediante separación, las diferencias en las consecuencias económicas de ambas estrategias familiares serían aún mayores.

2. Qué políticas de conciliación

2.1 ¿Para qué?

Además de para facilitar la adaptación de la sociedad a las nuevas realidades sociales que acabamos de comentar, existen otras razones que justifican el desarrollo de una política de conciliación de vida familiar y vida laboral.

El trabajo extradoméstico de ambos cónyuges resulta cada vez más imprescindible, tanto si se considera desde el punto de vista de los legítimos intereses y aspiraciones individuales, como si se adopta una perspectiva social y se argumenta desde los intereses de la sociedad en su conjunto.

Desde una perspectiva individual, la devaluación social del trabajo doméstico, las aspiraciones de consumo socialmente construidas, la estructura de distribución y redistribución de la renta, los cambios familiares indicados, así como los demográficos (alargamiento de la vida y reducción del período de crianza de los hijos), hacen muy costoso y poco atractivo el modelo tradicional de familia, en contra de las supuestas ventajas derivadas de la especialización dentro del espacio doméstico fundamentadas teóricamente desde la economía por Gary Becker en los años sesenta y desde la sociología por Talcott Parsons en los cincuenta. Una familia en la que ambos trabajan dispone de más renta, imprescindible para garantizar los niveles de consumo que hoy se consideran necesarios; además es

un importante seguro de desempleo en un mercado de trabajo altamente flexible.

Desde el punto de vista macrosocial, es necesario garantizar la motivación para la maternidad y tratar de asegurar el reemplazo generacional. Si se repasa la literatura de la Unión Europea y de la OCDE puede observarse que una de las preocupaciones subyacentes respecto al futuro desarrollo económico de las economías industriales avanzadas y a las consecuencias del envejecimiento de la población y de la caída de la natalidad es la falta de mano de obra suficiente. En este marco, la política de conciliación se concibe no sólo como una fórmula para evitar la discriminación en razón del género, sino también como una vía para garantizar mano de obra suficiente en el futuro.

Los argumentos a favor de la promoción de la conciliación pueden fundamentarse también en los intereses y derechos de los niños. Éstos tienen derecho a su promoción social, así como a un mínimo vital, para lo cual necesitan que sus familias tengan unos niveles de renta suficientes. La pobreza infantil es un hecho en la UE y en España en particular. Según estimaciones de la UE, un 24% de los niños españoles (un 20% de media europea) vivía a mediados de los años noventa por debajo del umbral de la pobreza. Aunque el alcance de la pobreza infantil depende en buena medida del sistema de redistribución de la renta y de la protección social a la familia, en los países donde es mayor la proporción de empleo femenino, el nivel de pobreza infantil es menor. Por tanto, el trabajo de ambos padres es en la mayor parte de los casos necesario para mantener unos ingresos familiares adecuados. Por otro lado, los niños tienen no sólo el derecho sino también la necesidad de una dedicación suficiente en tiempo y atención por parte de sus padres. El cumplimiento de ambos sólo puede lograrse satisfactoriamente si los padres pueden conciliar sus obligaciones familiares y laborales y se acaba con la cultura de las jornadas laborales excesivamente prolongadas.

En cuanto a la rentabilidad del trabajador, los empleadores también se ven potencialmente perjudicados por los efectos negativos de las dificultades de la conciliación: no se cumplen los horarios al llegar tarde o salir antes de tiempo; se produce un mayor grado de absentismo laboral; aumenta la rotación del personal laboral, elevando los costes de selección y formación; afecta negativamente a la productividad de los trabajadores, pues el aumento del estrés asociado a esta situación redundaría en un incremento de errores y tiempo perdido, falta de concentración e incluso bajas por enfermedad. Y no sólo repercute negativamente en el trabajo de las mujeres, sino también en el de los hombres. Por el contrario, cuando la empresa facilita la conciliación, no sólo se incrementa la productividad, sino que también se produce una mayor motivación y lealtad de los trabajadores, además de mejorar la imagen social de la empresa.

2.2 Las características básicas del problema

Una vez analizados los factores que han propiciado la emergencia de este problema y la irreversibilidad de los procesos sociales que lo sustentan, procede considerar sus características básicas. En primer lugar, hay que señalar que más que de un problema se trata de un desafío de adaptación tanto para las familias como para la estructura social en la que éstas se insertan. Hablamos de familias y no de mujeres, pues aunque son éstas quienes asumen mayormente, cuando no en exclusiva, las responsabilidades familiares, la adaptación al desafío de la conciliación no compete sólo a las mujeres sino también a los hombres.

La capacidad de las familias de compatibilizar la vida familiar y la vida laboral depende del tiempo que deben invertir en el cuidado familiar, en el trabajo extradoméstico y de los recursos de tiempo que pueden movilizar para evitar los solapamientos en las demandas cruzadas (cuadro 1).

Por lo que se refiere al tiempo de cuidado, éste es muy diferente según se trate de un niño pequeño (que requiere un cuidado y supervisión continuado, que va disminuyendo de forma no uniforme a medida que el niño va ganando en autonomía con la edad) o de un adulto dependiente (en cuyo caso la dedicación requerida es muy variable en función del grado de dependencia y de su evolución). Hasta hace poco se consideraba que la conciliación era un problema que afectaba fundamentalmente cuando los niños eran pequeños y se daba implícitamente por supuesto que a partir de los tres años, cuando estaban escolarizados, ya no existían dificultades. La con-

Cuadro 1 – Esquema de demandas y recursos de tiempo para la conciliación de la vida familiar y la vida laboral



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS.

ciliación en el caso de cuidado de adultos dependientes por parte de las familias apenas si ha recibido atención, aunque, en un contexto como el actual, de envejecimiento de la población y de redefinición de las responsabilidades del Estado de Bienestar, ha empezado a reconocerse la necesidad de incluir medidas en tal sentido. No obstante, dado que hay muchas más familias que cuidan y atienden a niños que familias que se encargan de adultos dependientes, el primer caso goza de mayor prioridad política, aunque con los cambios arriba esbozados el segundo esté adquiriendo una creciente relevancia social.

Por otro lado, la capacidad de adaptación depende igualmente de las características de la demanda de tiempo de trabajo, que está condicionada, en primer término, por la duración de la jornada laboral, pero también decisivamente por su ordenación en el tiempo. La existencia de jornada continua, partida o irregular, la duración de la pausa para comer, la distancia entre el centro de trabajo, el centro escolar y el hogar, las alteraciones en el horario estándar (cada vez más frecuentes dada la flexibilización de los procesos productivos, bien sea alargando la jornada, incluyendo fines de semana o mediante rotaciones), etc., condicionan decisivamente los equilibrios logrados por las familias.

Dado el solapamiento de horarios, la capacidad de adaptación depende de los recursos de los que se dispone, bien para ganar tiempo propio (reducción de jornada, excedencias temporales del trabajo, organización de los tiempos entre los cónyuges), bien para disponer de tiempos de terceras personas (instituciones, servicios remunerados de terceras personas o ayudas de las redes de solidaridad –familiares, vecinos o amigos–). La ganancia de tiempo propio de cuidado se obtiene fundamentalmente reduciendo las demandas de tiempo de trabajo, lo que típicamente sucede gracias a los mecanismos introducidos por la legislación (política de permisos y excedencias) y/o introducidos o ampliados por las propias empresas (posibilidad de reducir temporalmente la duración de la jornada de trabajo o flexibilidad horaria). La búsqueda de un trabajo a tiempo parcial y/o la cooperación entre los cónyuges, asumiendo los hombres su responsabilidad, también permiten ganar tiempo propio.

Estas estrategias son, no obstante, por definición, insuficientes y las familias tienen que adquirir tiempo de cuidado ajeno. En el caso del cuidado de niños, éste se obtiene, en primer término, a través del sistema educativo, que ha ido adelantando cada vez más el período de escolarización desde los 6 hasta los 3 años de edad. Los horarios de la escuela, sin embargo, no coinciden con los laborales en muchas ocasiones, además de no resolver el período de 0 a 3 años. Para adquirir tiempo de cuidado en aquellos casos en los que la escuela no los cubre, las familias cuentan bien con la solidaridad propia del sistema de parentesco (fundamentalmente los abuelos), bien con los servicios que compran en el mercado (guarderías, asis-

tentas, actividades extraescolares, campamentos, etc.). Depende, por tanto, de la disponibilidad de la red de parentesco, de las preferencias de las familias y de la renta disponible.

No se intenta en este epígrafe abordar cómo resuelven las familias las demandas contradictorias de tiempos, sino evidenciar que todos estos condicionamientos hacen que las situaciones y estrategias de conciliación sean extremadamente variables, tanto entre distintos tipos de familias como dentro de una familia a lo largo del tiempo, lo que hace muy difícil sistematizar la definición del problema de la conciliación. Y aunque las familias tengan una determinada organización del tiempo y de los recursos, este equilibrio puede romperse fácilmente por la aparición de situaciones extraordinarias, previsibles (festividades escolares, viajes de trabajo programados, etc.) o imprevisibles (enfermedades, reuniones, horas extraordinarias, etc.), que plantean importantes desafíos que no siempre pueden ser resueltos satisfactoriamente, con los costes que generan tanto para los miembros de la familia como para las empresas.

Para hacer frente a los desafíos que representa la conciliación de la vida familiar y la vida laboral es necesario, por tanto, que las familias puedan contar con una panoplia amplia de recursos que puedan utilizar según las circunstancias, sin que ello se traduzca en costes excesivos (económicos, profesionales) ni genere demasiadas tensiones sobre la dinámica familiar o sobre las obligaciones laborales. Además de estos recursos, es preciso crear también un entorno social favorable a la conciliación. Es necesario que se reconozca de forma efectiva que la asunción de responsabilidades familiares no es sólo un asunto privado, sino que tiene una rentabilidad social incuestionable y que no puede ser causa de discriminación económica, social o laboral. En este sentido, es fundamental que los hombres hagan suyo el problema a través de una implicación igualitaria en la asunción de responsabilidades familiares. Es imprescindible que el cambio en los roles de género de los hombres se acompañe al cambio en los de las mujeres.

¿Cuál es el alcance del problema en España? Es obvio que no puede darse una respuesta sencilla a esta cuestión, ni para nuestro país ni para ningún otro. No obstante, se han desarrollado distintas estrategias para tratar de dar cuenta de la trascendencia y características del problema. La más habitual consiste en analizar los distintos recursos disponibles en el plano legal, así como los desarrollados por las propias empresas. La existencia de determinados recursos externos a la familia para la conciliación no prejuzga, sin embargo, que se haga amplio uso de los mismos; tampoco proporciona información sobre cómo logran las familias conciliar ambos tipos de obligaciones ni en qué casos ha tenido que abandonar la mujer el mercado de trabajo para hacer frente al cuidado de miembros de la familia.

En este sentido, el análisis de los recursos extrafamiliares sólo muestra una parte del problema. Para tener una visión completa del mismo hay que abordarlo desde otras aproximaciones complementarias. Una ha sido considerar la tasa de empleo de las mujeres que son madres, y particularmente de las que son madres de niños en edad preescolar, como indicador de las dificultades de la conciliación. Este recurso ha sido utilizado, por ejemplo, por la OCDE⁶ y la UE en el marco de sus funciones de promoción del empleo y del bienestar de la población. Una baja tasa de empleo de las mujeres en estas circunstancias estaría asociada (además de con la persistencia de modelos tradicionales de familia) con las dificultades para conciliar trabajo y vida familiar. Este enfoque puede resultar satisfactorio en los países con bajas tasas y períodos cortos de desempleo, pero inadecuado en los que no se dan estas circunstancias: en casos como España, donde hay escasez histórica de puestos de trabajo y la tasa de desempleo femenino y juvenil no sólo es muy alta, sino que predomina el paro de larga duración, lo que se traduce en una extendida desincentivación a buscar trabajo, sobre todo entre las mujeres con menor cualificación profesional. Por tanto, la tasa de empleo femenino en los años de crianza de los hijos no proporciona en el caso español una imagen adecuada de las dificultades de conciliación.

Otra de las aproximaciones que se han utilizado son las encuestas a la población. Los propios afectados son quienes mejor pueden indicar cuáles son sus dificultades, qué uso hacen de los mecanismos disponibles y cuáles son sus preferencias, tanto sobre las condiciones laborales como sobre el tipo de recursos que necesitan. No obstante, las encuestas hay que interpretarlas con cautela, pues las respuestas no sólo dependen de la formulación de las preguntas, sino que las demandas de las familias no son siempre claras y coherentes. Así, por ejemplo, es habitual querer trabajar menos horas pero no desear un trabajo a tiempo parcial o considerar que hacen falta guarderías pero preferir el cuidado de los abuelos.

A continuación se exponen los resultados de dos encuestas sobre las dificultades y estrategias de conciliación publicadas en 2003: una por la Comunidad de Madrid⁷ y otra por la Generalitat de Catalunya⁸. Aunque los datos se refieren a dos comunidades autónomas, y no son extrapolables al resto de comunidades ni a los municipios de menor tamaño, sirven para ilustrar que se trata de un problema ampliamente extendido que tiene efectos negativos no sólo sobre la dinámica familiar, sino también en la esfera del trabajo.

⁶ OCDE, *Perspectivas de empleo 2001*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001.

⁷ Meil, G. y Vara, M. J., *Necesidades y recursos para conciliar la vida familiar y profesional en la Comunidad de Madrid*, Dirección General de la Mujer, Consejería de Trabajo, Comunidad de Madrid, Madrid, 2003 (distribuido gratuitamente).

⁸ Chinchilla, N. y Poelmans, S., *Dues professions i una família*, Departament de Benestar i Família, Generalitat de Catalunya, Barcelona, 2003.

Según los resultados de la encuesta madrileña, la mitad de los entrevistados (55%) consideraba que tenía muchos o bastantes problemas para conciliar ambas obligaciones, proporción no muy diferente de la obtenida en la encuesta catalana (un 41% está muy o bastante de acuerdo y un 19% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo en que tienen un conflicto entre ambas obligaciones). Las diferencias por sexo son significativas, pero los hombres también se ven afectados. Así, en la encuesta madrileña, aunque el porcentaje de mujeres entrevistadas que afirman tener muchos problemas (21%) prácticamente duplica al de los hombres (11%), no hay diferencias si se considera junto con quienes dicen sufrir algunos problemas. Por tanto, aunque las mujeres son quienes recurren a los permisos por motivos familiares, trabajan eventualmente a tiempo parcial y se ocupan en mucha mayor medida del cuidado y atención de los hijos, el problema de la conciliación no es exclusivo de ellas, ni en el plano normativo ni en la realidad vivida por los entrevistados.

Las dificultades para la conciliación se traducen en conflictos conyugales y en una disminución de la calidad de vida de todos los miembros implicados e incluso de la propia salud de la mujer (estrés, dolor de cabeza, depresiones, etc.), pero sus efectos negativos se extienden también a la esfera del trabajo. Según la encuesta catalana, entre un 11% y un 25% de los entrevistados reconoce que las tensiones y ansiedades familiares debilitan con frecuencia su capacidad para trabajar y entre el 8% y el 17% afirma que tiene dificultades para concentrarse como consecuencia de los problemas de conciliación. Por otra parte, y según la encuesta madrileña, al menos una de cada cuatro mujeres y uno de cada cinco hombres declara haber llegado tarde durante el último trimestre, haber tenido que salir antes o faltar al trabajo por motivos familiares (tabla 3). Estas situaciones no son excepcionales, sino que, al responder a un problema estructural de fondo, tienden a repetirse. De hecho, según un estudio realizado para el Instituto de la Mujer entre empresarios de la Comunidad Valenciana⁹, tras la enfermedad común, la maternidad y las responsabilidades familiares aparecen como las principales causas de absentismo laboral entre las mujeres.

Hay que destacar que los problemas de conciliación dependen, sobre todo, de la edad del más pequeño de los hijos (gráfico 3) más que de su número¹⁰. Además, estos problemas no acaban cuando el benjamín de la familia entra en el colegio, por lo que la política de conciliación no puede

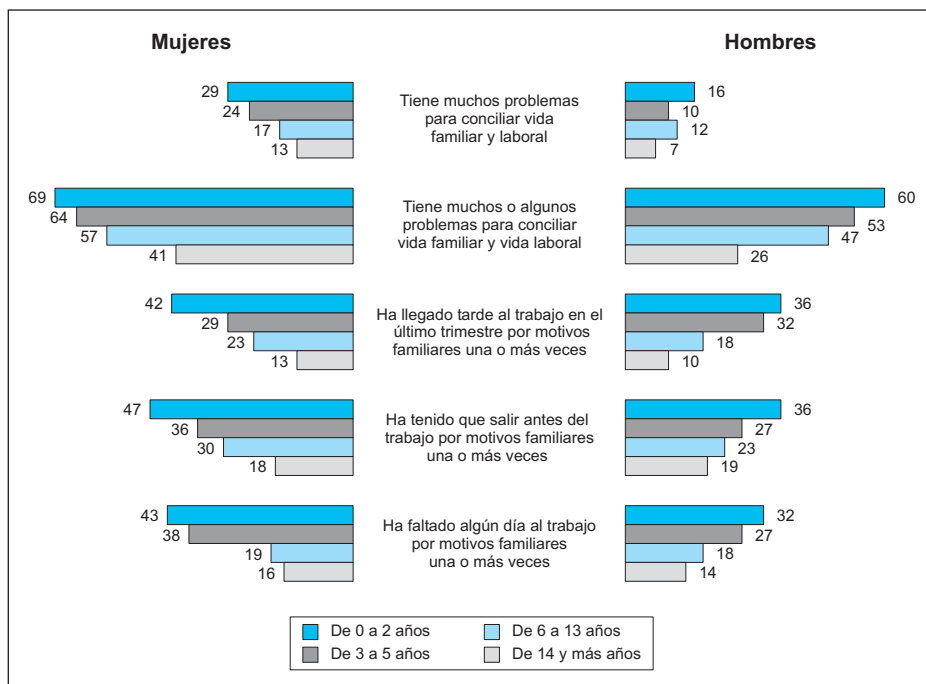
⁹ Price Waterhouse, *Estudio sociológico: planteamiento general y estudio para la Comunidad Valenciana*, Instituto de la Mujer, 1997, mimeografiado.

¹⁰ Como se ha expuesto ya, las mujeres con un mayor número de hijos tienden con más frecuencia a abandonar el trabajo extradoméstico, por lo que solamente siguen ocupadas quienes pueden conciliar vida familiar y vida laboral.

Tabla 3 – Efectos de los problemas de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales. En porcentaje. 2003

	Mujeres				Hombres			
	No	Una vez	Más veces	Total	No	Una vez	Más veces	Total
Ha llegado tarde al trabajo en el último trimestre por motivos familiares	72	7	20	99	77	8	14	99
Ha tenido que salir antes del trabajo por motivos familiares	66	9	24	99	73	9	18	100
Ha faltado algún día al trabajo por motivos familiares	71	9	20	100	76	10	13	99

Fuente: Meil, G. y Vara, M. J., "Encuesta de conciliación de vida familiar y vida laboral en la Comunidad de Madrid, marzo 2003", en Dirección General de la Mujer, Consejería de Trabajo, Comunidad de Madrid, *Necesidades y recursos para conciliar la vida familiar y profesional en la Comunidad de Madrid*, Madrid, 2003.

Gráfico 3 – Problemas de conciliación según el sexo del entrevistado y la edad del hijo menor. En porcentaje. 2003

Nota: La diferencia hasta 100 de cada uno de los valores es la proporción de los que señalan la situación contraria a la que se describe.

Fuente: Meil, G. y Vara, M. J., "Encuesta de conciliación de vida familiar y vida laboral en la Comunidad de Madrid, marzo 2003", en Dirección General de la Mujer, Consejería de Trabajo, Comunidad de Madrid, *Necesidades y recursos para conciliar la vida familiar y profesional en la Comunidad de Madrid*, Madrid, 2003.

centrarse sólo en facilitar tiempo de cuidado para el tramo de edad de 0 a 3 años. Los horarios laborales también inciden de forma directa en la gravedad del problema. Cuando ambos cónyuges trabajan a tiempo completo y, además, con jornada partida, el problema de la conciliación es especialmente grave, disminuyendo cuanto más tarde tengan que salir los padres a trabajar y cuanto antes vuelvan al hogar.

3. Actores y recursos

3.1 El Estado

Los recursos para la conciliación pueden clasificarse en tres grandes grupos: recursos facilitados por el Estado, recursos ofrecidos por las empresas y recursos familiares. Los primeros, a su vez, pueden clasificarse en: servicios relacionados con el cuidado de las personas dependientes y política de regulación de los tiempos de trabajo, en particular los permisos laborales por motivos familiares.

Servicios relacionados con el cuidado de los niños

Aunque los problemas de conciliación no se plantean sólo para el cuidado de los niños, centraremos la atención en este caso y no desde un punto de vista educativo¹¹, sino en relación con el tema que nos ocupa. Si bien se ha producido un adelanto generalizado en la escolarización de los niños, de forma que más de un 90% de los que tienen entre 3 y 5 años (aunque con apreciables diferencias regionales) y el 100% de los niños de 6 a 16 años están escolarizados, y la discusión se centra en si se debe prolongar la Educación Infantil al tramo de 0 a 2 años, hay que señalar nuevamente que los problemas de conciliación no se terminan con la escolarización de los niños. Los horarios de los colegios plantean muchos problemas de conciliación, pues en la inmensa mayoría de los casos no están armonizados con los horarios laborales; además, el calendario escolar es diferente al laboral. A pesar de que en muchos centros existen servicios de acogida antes y después del horario escolar y se han generalizado los comedores escolares, lo que facilita enormemente la compatibilidad de responsabilidades a los padres, en muchos casos los horarios laborales son difícilmente armonizables con los escolares.

Así, en la encuesta de conciliación de la Comunidad de Madrid, un 11% de los encuestados señalaba que el horario del colegio le planteaba

¹¹ Véase Fundación Encuentro. CECS, "Descentralización de la educación en el Estado autonómico" y "Descentralización y servicios de bienestar", *Informe España 2002*, Madrid, 2002.

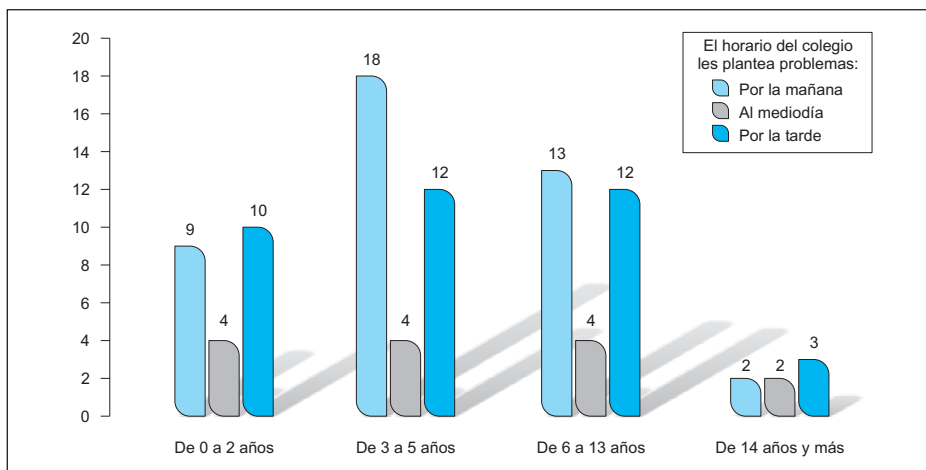
problemas por la mañana y un 10% afirmaba que tenía dificultades por la tarde; la proporción de los que tenían problemas al mediodía era pequeña (3%), pero no insignificante, en buena medida porque los niños comen en el colegio (77% cuando el menor tiene entre 3 y 5 años y 58% cuando tiene entre 6 y 13 años).

Como puede verse en el gráfico 4, en el que se encuentran desagregadas las respuestas en función de la edad del hijo mayor (quien puede sustituir a los padres en las tareas de acompañamiento y recogida del colegio), las dificultades que tienen los padres con el horario del colegio son más frecuentes cuando los niños están escolarizados que cuando van a una guardería, disminuyendo a medida que van haciéndose mayores y ganan en autonomía. Así, uno de cada tres padres con un hijo entre 3 y 5 años y algo más de uno de cada cuatro con hijos entre 6 y 13 años tiene dificultades con el horario escolar.

En la encuesta catalana también aparece la incompatibilidad de horarios escolares y laborales como uno de los principales motivos para el conflicto entre las obligaciones familiares y laborales, ya que un 57% de los entrevistados la consideraba la causa principal del problema de la conciliación.

Durante los últimos años se ha cuestionado la duración y estructura temporal de la jornada escolar. Se ha abogado por una reducción del tiempo que los niños pasan en el colegio, concentrándolo por las mañanas, como se hace ya en los meses de junio y septiembre. Esta opción agravaría el pro-

Gráfico 4 – Dificultades que plantea el horario del colegio o guardería según la edad del hijo mayor. Multirrespuesta. En porcentaje. 2003



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de Meil, G. y Vara, M. J., "Encuesta de conciliación de vida familiar y vida laboral en la Comunidad de Madrid, marzo 2003", en Dirección General de la Mujer, Consejería de Trabajo, Comunidad de Madrid, *Necesidades y recursos para conciliar la vida familiar y profesional en la Comunidad de Madrid*, Madrid, 2003.

blema, salvo que los horarios laborales siguieran la misma pauta. Dado que éste no es el modelo dominante, los centros escolares no pueden pasar por alto las transformaciones sociales que estamos analizando y que ponen claramente de relieve que cada vez una mayor proporción de padres y madres trabajan a jornada completa al tiempo que crían y educan a sus hijos.

En el segundo ciclo de la Educación Infantil (3 a 5 años) se han producido importantes avances en los últimos años, pues ha aumentado la tasa bruta de escolarización del 66,1% en el curso 1984/85 al 96,5% en el curso 2000/01 y los poderes públicos han asumido su financiación. Sin embargo, no cabe afirmar lo mismo respecto al primer ciclo (0 a 2 años). En este caso, la tasa bruta de escolarización es baja (9,9% en el curso 2000/01) y, además, presenta múltiples problemas, como argumentamos en nuestro *Informe España 2002*. Así, el objetivo de convertir las antiguas “guarderías” en centros de educación y de iniciación del aprendizaje, esto es, en escuelas infantiles, establecido en 1990 por la LOGSE y reforzado por la Recomendación 92/421 del Consejo de Ministros de la UE sobre el cuidado de niños, continúa siendo más una expresión de buenos deseos que una realidad.

Esta valoración no es exclusivamente nuestra ni se refiere únicamente a España. El Informe anual correspondiente a 2002 sobre la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al de las Regiones reconoce: “Aunque cada vez son más los Estados miembros que aplican nuevas medidas, como las consistentes en objetivos cuantitativos y plazos para mejorar las instalaciones de guardería, todavía no existen suficientes servicios de calidad y asequibles, que puedan satisfacer la demanda o alcanzar los objetivos fijados en Barcelona”.

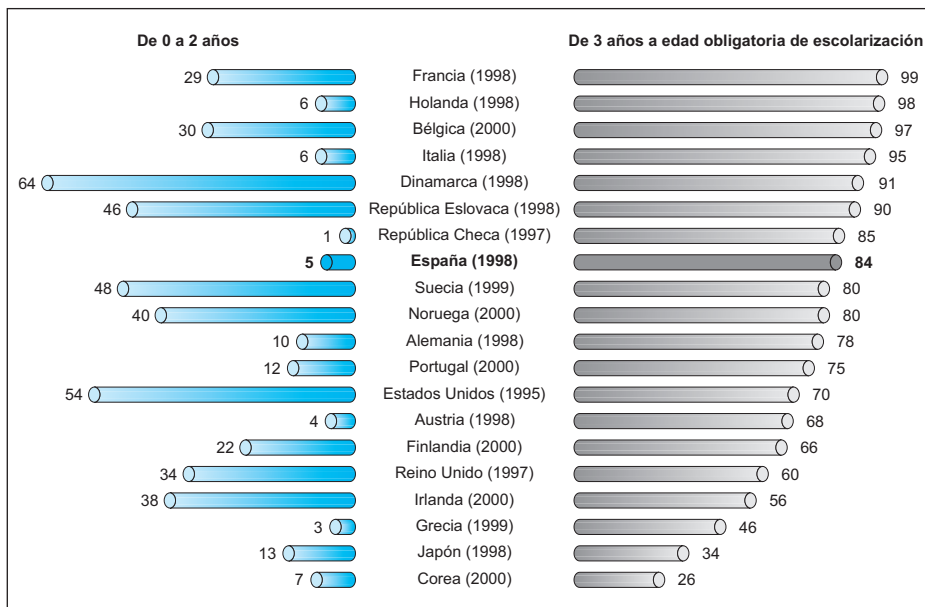
Volviendo al caso español, aunque la oferta pública ha pasado de ser alrededor de un tercio a comienzos de los años noventa a casi la mitad en la actualidad, la oferta de plazas sigue estando dominada por el sector privado, con importantes problemas en la calidad del servicio prestado. Uno de ellos es el elevado coste de este tipo de centros, que a diferencia de los colegios, sólo puede admitir a un número pequeño de niños. Además de los problemas de calidad, la oferta está muy desigualmente distribuida, ya que se concentra en determinadas regiones y núcleos poblacionales. Así, la tasa bruta de escolarización oscila entre el 1% en Andalucía y Extremadura y el 28% en Cataluña.

Con respecto a otros países desarrollados, mientras que la tasa de escolarización del segundo ciclo de la Educación Infantil está entre las más altas de la OCDE y de la UE, con pocas diferencias de unos países a otros, muy distinta es la situación en el primer ciclo. En este tramo, la tasa de escolarización española está entre las más bajas. Aunque puedan existir dudas sobre la forma en la que se han obtenido los datos y lo que reflejan (las cifras españolas no coinciden plenamente y, según se especifica en las

fuentes, se incluyen en el cómputo, además de las “guarderías”, otras modalidades como madres que cuidan hijos de otras personas a cambio de un salario y están registradas en los ayuntamientos, entre otras, pero no “chicas”, mayoritariamente en la economía sumergida, que cumplen el mismo cometido pero en casa del propio niño), hay marcadas diferencias entre unos países y otros. Las tasas de escolarización son muy altas en Dinamarca, Estados Unidos y Suecia, situándose cerca o por encima del 50% (gráfico 5). En España, Austria, Grecia, Italia y Holanda la cobertura es muy baja. Estas tasas no se refieren, además, sólo a servicios de cuidado públicamente financiados, sino también a los pagados por las propias familias, siendo el modelo de financiación elegido muy heterogéneo: en los países escandinavos es mayoritariamente público y lo contrario sucede en Estados Unidos, Reino Unido, Irlanda y Holanda. Esta baja tasa de escolarización no se corresponde, sin embargo, con las demandas sociales que en tal sentido se formulan.

Así, a raíz de la aprobación de la Ley de conciliación de vida familiar y vida laboral en 1999, el preceptivo informe previo del Consejo Eco-

Gráfico 5 – Proporción de niños que se encuentran en centros "institucionalizados"(*) de atención y cuidado según la edad



(*) Servicios colectivos en centros concebidos para cuidar a los niños (guarderías, jardines de infancia), organizados a veces dentro del sistema educativo; los centros de educación especial, incluidos los que prestan servicios especializados como el cuidado de niños incapacitados; los servicios que suministran personas que cuidan en su propio hogar a uno o más niños; y los servicios que proporcionan personas que no son miembros de la familia, pero que suelen vivir con ella.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de OCDE, *Perspectivas del empleo 2001*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001.

nómico y Social del borrador de la ley sostenía la necesidad de desarrollar el sistema de Educación Infantil: “Debe señalarse que actuar sólo desde las reformas legales que afecten a la relación laboral es insuficiente y que, incluso en determinados casos, un exceso de protección pudiera tener efectos indeseados sobre la efectiva Igualdad de Oportunidades de hombres y mujeres [...]. Complemento necesario para que la conciliación de la vida laboral y familiar pueda efectivamente producirse es promover la creación de servicios de atención a las personas”¹². En la misma dirección se manifestaron los sindicatos. En la pasada campaña electoral también se escucharon múltiples demandas en tal sentido por parte de los partidos políticos en la oposición. Pero no sólo los agentes sociales consideran necesaria una ampliación de la oferta educativa a estos grupos de edad, también entre la población en su conjunto y entre los padres implicados existe una demanda generalizada en tal sentido, sobre todo tras la agri dulce experiencia con el servicio doméstico destinado al cuidado de niños de estas edades en el hogar por parte de muchas familias.

En la encuesta de la Comunidad de Madrid, cuando se preguntó a los entrevistados por las tres medidas que consideraban más importantes para promover la conciliación, la respuesta más frecuente fue la de ampliar los servicios de cuidado de niños (casi la mitad la señaló como la más importante de todas y tres de cada cuatro la situaron entre las tres más importantes). Aunque, como quedó patente en el *Informe España 2002*, la familia cumple un papel muy importante en el cuidado de los niños, las preferencias por el cuidado institucionalizado en centros educativos están creciendo. Así, según una encuesta reciente del CIS¹³, un 48% de los entrevistados mayores de 18 años consideraba que “es mejor que los niños vayan a una guardería o los cuide una chica en casa, antes que recurrir a los abuelos u otros familiares”; este porcentaje se eleva al 53% de los entrevistados de ambos sexos entre 30 y 39 años, que son los potencialmente más afectados.

La Unión Europea, por su parte, también se ha manifestado en el mismo sentido. Así, como continuación del objetivo fijado en la Cumbre de Lisboa de 2000 de lograr una tasa de empleo femenino global del 70% en el año 2010, en la Cumbre de Barcelona se acordó que en idéntica fecha todos los Estados miembros deberían ofrecer como mínimo una cobertura del 90% en el tramo de edad entre los tres años y la edad de escolarización y al menos un 33% para los menores de dicha edad. Esta oferta, además, de acuerdo con recomendaciones anteriores, debía reunir unos requisitos mínimos en cuanto a objetivos y principios. Concretamente, los servicios de cuidado de niños han de ser asequibles, flexibles, diversos y

¹² Véase *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Asuntos Sociales*, n. 19, número extraordinario sobre conciliación de la vida familiar y laboral, 1999, p. 193.

¹³ CIS, *Estudio 2.481*, 2003, en www.cis.es.

coherentes, además de combinar el aspecto pedagógico con el del cuidado; deben estar disponibles tanto en el ámbito urbano como en el rural para todos los niños, incluidos aquellos con necesidades especiales; deben responder a las necesidades de los padres; y debe garantizarse una formación básica y continuada del personal dedicado al cuidado profesional de los niños.

Como puede observarse, entre estas recomendaciones no figura la forma de financiación de los servicios, aspecto éste que se deja a libre determinación de los Estados, ni se especifica la cualificación profesional exigida a los trabajadores (mayormente mujeres) que asumen estas funciones (algo muy relevante en el modelo de servicios de la madre que cuida de otros niños que no son sus hijos, ampliamente extendido en los países centroeuropeos). En este sentido, los poderes públicos tienen que tomar medidas con el fin de garantizar el cumplimiento de estos objetivos mínimos. La cuestión de mayor trascendencia que se plantea es la de a quién corresponde su financiación, garantizando la oferta de servicios con arreglo a los criterios de calidad y accesibilidad arriba indicados.

El Gobierno, dentro de la estrategia de promoción de la conciliación de vida familiar y vida laboral, se ha comprometido en el Plan Integral de Apoyo a la Familia (2001) a “incrementar los servicios de atención a la primera infancia en colaboración con las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales, con el fin de ampliar las redes de servicios que faciliten la conciliación y extender gradualmente la oferta de plazas públicas para niños y niñas menores de 3 años hasta cubrir la demanda existente”. Esta formulación no implica la gratuidad de este ciclo; así ocurrió también con el adelanto voluntario de la escolarización desde los 6 hasta los 3 años con la LOGSE, hasta que recientemente los poderes públicos han asumido la gratuidad de este nivel. Este objetivo tampoco compromete al Gobierno a que la demanda tenga que ser cubierta íntegramente por servicios de titularidad pública. No obstante, como hemos indicado, la importancia de la oferta pública ha ido creciendo a lo largo de los últimos años, con lo que ha aumentado la calidad de los servicios prestados. Sin embargo, el que los servicios de atención a la primera infancia se oferten desde un centro de titularidad pública no implica necesariamente su gratuidad, sino que es habitual que haya una contribución por parte de las familias en función de su renta.

Admitiendo que en una economía mixta debe dejarse espacio para la iniciativa privada y ésta no necesariamente tiene por qué prestar servicios de mala calidad en este ámbito, esto no debe significar que todos los costes tengan que ser asumidos íntegramente por los padres. Como argumentamos en el *Informe España 1998*, los costes de crianza de los hijos recaen casi por completo sobre las familias. A diferencia de lo que sucede en la mayor parte de los países de UE, las prestaciones sociales (tanto las de

la Seguridad Social como las deducciones fiscales) que se reciben por este motivo en España son extremadamente bajas. La introducción de una deducción por maternidad con un máximo de 1.200 euros hasta los tres años en 2003 para las madres que estén cotizando a la Seguridad Social palia en parte estas deficiencias. Sin embargo, resulta incomprensible e inadmisibles que en el IRPF no se consideren los gastos de “guardería” como deducibles de los ingresos por trabajo (asalariado o profesional) cuando es evidente que sin esos gastos no hay ingresos. Es extremadamente irónico, y muy ilustrativo, que las empresas puedan computar como gastos las “comidas de empresa” y una familia (madre y/o padre) no pueda deducirse íntegramente lo que paga por guardería, cuando es un gasto de producción evidente.

Política de permisos por motivos familiares

□ *De la protección a la maternidad a la conciliación de vida familiar y vida laboral.* La regulación legal de los tiempos de trabajo y la introducción de permisos relacionados con la maternidad tienen una larga tradición. Así, el denominado seguro de maternidad, aprobado durante la Dictadura del General Primo de Rivera, forma parte de los antecedentes más remotos de nuestro sistema de Seguridad Social. Su introducción no estuvo directamente marcada por la voluntad de conciliar vida familiar y vida laboral, pero sí estaba destinado a proteger y garantizar socialmente determinados derechos a las madres trabajadoras y a sus hijos. El desarrollo de instrumentos que van más allá del permiso de maternidad y sientan así las primeras bases (muy insuficientes todavía) de una política de conciliación aparecen con la aprobación del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 8/1980. Varias han sido las modificaciones y ampliaciones posteriores de esta legislación, destacando las leyes 3/1989, 4/1995 y, sobre todo, 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (cuadro 2). Esta última ley ha introducido importantes modificaciones, pues amplía, por un lado, la protección y los permisos en los casos de presencia de hijos menores a cargo y, por otro, la aplicación de algunos de estos permisos a los casos de cuidado y atención de parientes hasta segundo grado. Las principales medidas en relación con el cuidado de los hijos son las siguientes:

- Se ha ampliado la posibilidad de obtener dos días de permiso retribuido (ampliables a cuatro si requiere desplazamiento) no sólo en los casos de nacimiento, enfermedad grave y fallecimiento de parientes hasta segundo grado, sino (y en esto consiste la novedad) también en los de accidente y hospitalización. Además, se ha establecido el derecho a un permiso retribuido para exámenes prenatales y preparación al parto, por el tiempo indispensable para ello cuando tengan que ser realizados dentro de la jornada de trabajo.

Cuadro 2 – Reformas de los permisos para el cuidado de niños desde 1980 a 1999

<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ampliación de la cobertura, al incluir en 1989 los hijos adoptados y en 1999 el cuidado de familiares dependientes y extender el permiso de maternidad hasta 16 semanas y el de excedencia hasta los tres años.
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Introducción de la posibilidad de que los hombres disfruten también de hasta cuatro semanas del permiso de maternidad, así como al derecho a pedir la excedencia por maternidad, aunque no se ha llegado a configurar un derecho de paternidad específico para los hombres.
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Aumento de las garantías de mantenimiento de la relación laboral al establecer el derecho a reserva del puesto de trabajo durante el primer año de excedencia y del vínculo laboral hasta los tres años y más recientemente al prohibir el despido a causa de la maternidad.
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Reducción parcial de los costes derivados de los permisos, tanto para el trabajador como para el empresario: <ul style="list-style-type: none"> • Al configurar en 1995 el seguro de maternidad como una contingencia específica con derecho a un salario de sustitución del 100% en lugar del 75% de la Incapacidad Laboral Transitoria. • Al computar la excedencia del primer año como antigüedad a todos los efectos y como cotizado a efectos de la carrera de aseguramiento a la hora de calcular periodos de carencia o de cotización para el acceso a las prestaciones de la Seguridad Social. • Al exonerar a las empresas de las cotizaciones sociales de los contratos de sustitución (en régimen de interinidad) de las trabajadoras o trabajadores que hayan pedido excedencia por maternidad.
<ul style="list-style-type: none"> ▶ La pérdida del sueldo por la utilización de la excedencia no encuentra compensación alguna, ni de forma directa a través de la Seguridad Social ni indirecta a través de los impuestos (salvo la lógica reducción del tipo impositivo aplicable por menor renta); esto sí sucede, sin embargo, aunque con restricciones, en otros países como Dinamarca o Alemania. En el caso de la reducción de jornada, puede considerarse que hay una compensación parcial de la reducción del salario con la introducción de la deducción por maternidad del IRPF en 2003.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS.

- Se introduce la suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo en los casos de asalariadas con riesgo durante el embarazo, dando derecho a un salario de sustitución del 75% de la base reguladora y sin que compute como permiso de maternidad antes del parto. Al mismo tiempo, se permite hacer contratos de interinidad con una bonificación del 100% de la cuota empresarial cuando se celebren con desempleados.

- Con relación al permiso de maternidad, se amplía en dos semanas por cada hijo adicional en los casos de parto múltiple y se flexibiliza la utilización por parte del padre del tiempo del permiso (se adelante hasta la sexta semana y puede utilizarse simultáneamente con la mujer). En los casos de adopción o acogimiento se amplía el límite temporal del permiso hasta 16 semanas, siempre que sea menor de 6 años.

- Se refuerza la protección frente a la rescisión del contrato de trabajo, introduciendo como nuevos supuestos en los que las ausencias no son computables como faltas que pueden dar lugar a despido por causas obje-

tivas la maternidad, el riesgo durante el embarazo y las enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia.

Junto a estas mejoras, una de las principales novedades introducidas por esta ley es la extensión de estos permisos al cuidado de familiares de hasta segundo grado que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida. Los permisos que para el cuidado de familiares se han introducido son los siguientes:

- Dos días retribuidos por enfermedad grave, accidente, hospitalización y fallecimiento de parientes hasta segundo grado.
- Posibilidad de acogerse a la reducción de entre un tercio o media jornada laboral, con disminución proporcional del salario y de los derechos sociales que de ello se derivan.
- Excedencia en los mismos términos que por cuidado de niños, pero por un máximo de un año y no siendo de aplicación ni la bonificación del 100% de la cuota empresarial a los contratos de interinidad que se celebren con desempleados ni el cómputo a efectos de carrera de aseguramiento del tiempo que dure el permiso.

Con posterioridad a la Ley de conciliación se estableció en 2001 la posibilidad de disfrutar el permiso de maternidad a tiempo parcial a partir de la sexta semana de descanso tras el parto (o desde el inicio en el caso de adopción). La última medida de relevancia es la introducción (RD 23/2003) de una deducción por maternidad de hasta 1.200 euros anuales durante los tres primeros años del hijo (o tres años desde el momento de la adopción) de la cuota del IRPF para todas aquellas madres que coticen a la Seguridad Social, teniendo como límite para cada hijo el importe íntegro sin bonificaciones de las cotizaciones y cuotas totales a la Seguridad Social y Mutualidades devengadas en cada período impositivo con posterioridad al nacimiento o adopción del hijo. Dado que esta deducción puede obtenerse por adelantado, se conoce más popularmente como los 100 euros mensuales por maternidad.

Esta medida no tiene relación conceptual alguna con la conciliación y, de hecho, en la exposición de motivos de la ley no se hace referencia alguna a esta circunstancia, sino que su finalidad se concibe como “compensación de los costes sociales y laborales derivados de la maternidad”. A pesar de ello, guarda relación con los mecanismos de conciliación, pues puede considerarse una mejora de la prestación por maternidad y una compensación parcial por la disminución del salario cuando se pide la reducción de jornada (hasta el límite de las cotizaciones a la Seguridad Social). Pero también puede juzgarse que es una medida que va contra determinados mecanismos de la conciliación, como son las excedencias por motivos

familiares, dado que si no se cotiza a la Seguridad Social no se tiene derecho a la deducción por maternidad, por lo que la nueva legislación desincentiva las excedencias y fomenta la continuación del trabajo, sobre todo, a tiempo completo. Más aún, no puede interpretarse como una medida de fomento de la natalidad, sino como una medida de fomento del trabajo de las madres de hijos pequeños y como una penalización de la maternidad de aquellas madres que están en paro, de las que abandonan el trabajo remunerado ante la imposibilidad de compatibilizar vida familiar y vida laboral o sencillamente porque desean dedicarse en exclusiva al cuidado y atención de su familia.

En este sentido, quienes más lo pueden necesitar por tener menores ingresos son quienes por no “trabajar” (no cotizar a la Seguridad Social) no tienen derecho a este tipo de protección a la maternidad (ni a ningún otro equivalente porque no lo hay). Sólo si se paga previamente se tiene derecho a ello, como lo demuestra el hecho de que quienes tienen trabajos irregulares en el tiempo no pueden solicitar el pago adelantado (los 100 euros mensuales) y deben esperar a la liquidación del impuesto, esto es, a demostrar que han pagado antes. Por todo ello, esta medida no puede considerarse como una política de reducción de los costes para las familias derivados de los permisos para la conciliación. De hecho, los hombres que pudieran hacer uso de estos permisos no tendrían derecho a la deducción, salvo que tuvieran la tutela exclusiva del hijo.

Respecto a los países de nuestro entorno, las medidas existentes en España son relativamente amplias, pero no muy generosas (cuadro 3). Así, por lo que se refiere al permiso de maternidad, su duración es algo mayor que el mínimo que establece la directiva europea al respecto y el salario de sustitución también es mayor. Ahora bien, no es del todo infrecuente que otros países amplíen mucho más el permiso de maternidad, aunque también la remuneración tiende a disminuir cuando son muy largos. En relación con la excedencia por motivos familiares, no en todos los países se extiende más allá del primer año y tampoco en todos los casos hay salario de sustitución. Cuando hay prevista una compensación económica por este motivo, ésta disminuye con la duración o con el nivel de renta y no suele abarcar un período muy prolongado.

En términos generales, y atendiendo a la filosofía subyacente al conjunto de mecanismos destinados a facilitar la conciliación de la vida laboral y la vida familiar, pueden distinguirse cuatro orientaciones básicas¹⁴:

1. Las políticas destinadas a facilitar la libre elección entre la interrupción temporal de la biografía laboral y la voluntad de simultanear las obligaciones laborales y familiares, lo que supone el desarrollo tanto de los

¹⁴ Véase Meil, G. e Iglesias de Ussel, J., *La política familiar en España*, Ariel, Barcelona, 2001.

Cuadro 3 – Permisos parentales en algunos países de la OCDE. 1999-2001

	Duración de la baja por maternidad (semanas)	Prestaciones por maternidad (% del sueldo o del salario medio)	Duración total de la baja por maternidad más la excedencia por cuidado de niños (semanas)
Alemania	14	100	162
Austria	16	100	112
Bélgica	15	77	67
Corea	8,5	100	60,5
Dinamarca	30	100	82
España	16	100	164
Estados Unidos	0	0	12
Finlandia	52	70	164
Francia	16	100	68
Grecia	16	50	42
Holanda	16	100	68
Irlanda	14	70	42
Italia	21,5	80	65,5
Japón	14	60	58
Noruega	42	100	116
Portugal	24,3	100	128,3
Reino Unido	18	44	44
República Checa	28	69	28
República Eslovaca	28	90	184
Suecia	64	63	85

Fuente: OCDE, *Perspectivas del empleo 2001*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001.

permisos parentales como de los servicios de guarda, al tiempo que se trata de reducir los costes para los implicados derivados de ambas opciones. Ésta sería la filosofía de la política practicada en Suecia o Finlandia, así como con matices en Francia, debido a la fuerte impronta natalista de la política familiar practicada en este país. Aunque con un permiso parental mucho más corto y, por tanto, obligando en mayor medida a la utilización de los servicios tempranos de cuidado preescolar, la política practicada en Dinamarca también podría ser adscrita dentro de esta filosofía.

2. Las políticas que intentan promover el cuidado de los niños en el hogar compensando parcialmente los costes derivados de esta opción y actuando en el ámbito de los servicios a partir de los 3 años. Éste es el caso de Alemania, donde no existen servicios públicamente financiados para niños de 0 a 3 años y donde la reducción de ingresos derivada del permi-

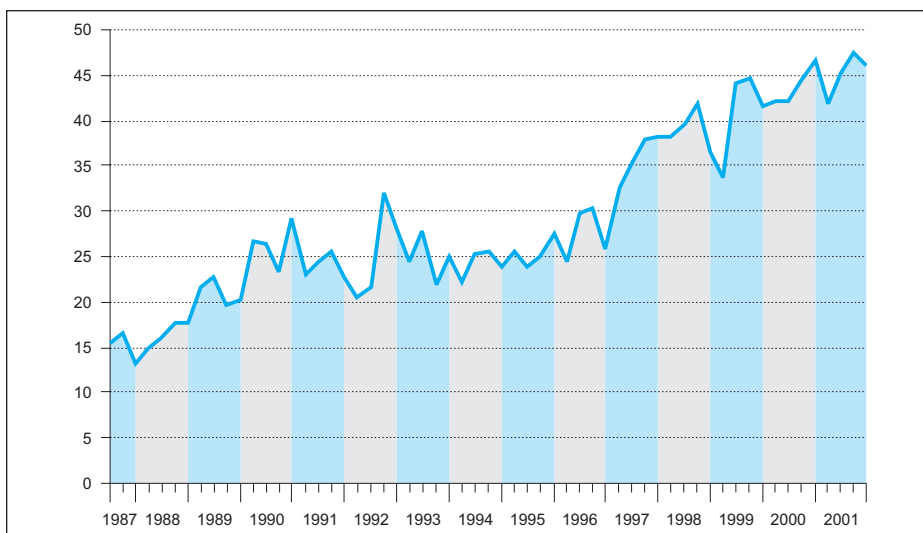
so parental puede compensarse parcialmente con las “prestaciones para la educación de los hijos”. También Austria estaría incluida en esta opción, aunque con matices.

3. Las políticas liberales no contemplan permisos parentales ni servicios públicamente financiados de guarda y cada cual debe asumir los costes derivados de las respectivas opciones. Así ocurre en Irlanda y Reino Unido, aunque las motivaciones subyacentes puedan ser diferentes en uno y otro caso.

4. Las políticas destinadas a facilitar el cuidado de los niños en casa en virtud de una política de permisos amplia, que tiende a garantizar el retorno al trabajo, pero privatizando los costes derivados del recurso a esta opción (no hay salarios de sustitución ni prestaciones familiares significativas) y con una escasa oferta de servicios de guarda públicamente financiados en el tramo de 0 a 3 años. En este modelo hay que encuadrar las medidas que se han ido desarrollando en España, si bien Portugal, Grecia y Holanda comparten este tipo de orientación hacia el problema de la conciliación.

□ *Permisos laborales en las estrategias de conciliación de vida familiar y vida laboral.* ¿Hasta qué punto utilizan las familias y, dada la división sexual del trabajo, en especial las mujeres estos recursos? Hasta que no se materialice el compromiso adquirido durante la presidencia francesa de la Unión Europea de publicar una serie de indicadores que midan el alcance de la utilización de los mecanismos introducidos por las políticas de conciliación, la información de la que se dispone para analizar el uso que se hace de los permisos es muy limitada y fragmentaria. La principal fuente de información que poseemos es la *Encuesta de Población Activa*, que sólo recoge el número de hombres y mujeres que disfrutaron de un permiso de maternidad en el momento de realizar la encuesta, así como los ocupados que trabajan a tiempo parcial y los motivos por lo que lo hacen, pero se carece de datos sobre quienes se han acogido específicamente a una reducción de jornada o a una excedencia por motivos familiares. Cabe encontrar mayor información, sin embargo, en la encuesta de conciliación de la Comunidad de Madrid, aunque el ámbito geográfico de aplicación se limita a este territorio. A partir de estas fuentes analizaremos las limitaciones de los permisos como mecanismos para la conciliación y estudiaremos cada uno de ellos por separado.

Comenzando por el permiso de maternidad (16 semanas en la actualidad), el número de mujeres que ha hecho uso de él se ha triplicado durante la última década y media al hilo de la incorporación creciente de la mujer al mercado de trabajo, pues en 1987 eran alrededor de 15.000 mujeres por trimestre y en 2001 ascendían a más de 45.000 (gráfico 6). Si tenemos en cuenta que, según el INE, durante el año 2000 nacieron 200.880 niños de

Gráfico 6 – Evolución del número de mujeres ocupadas con permiso de maternidad. En miles. 1987-2001

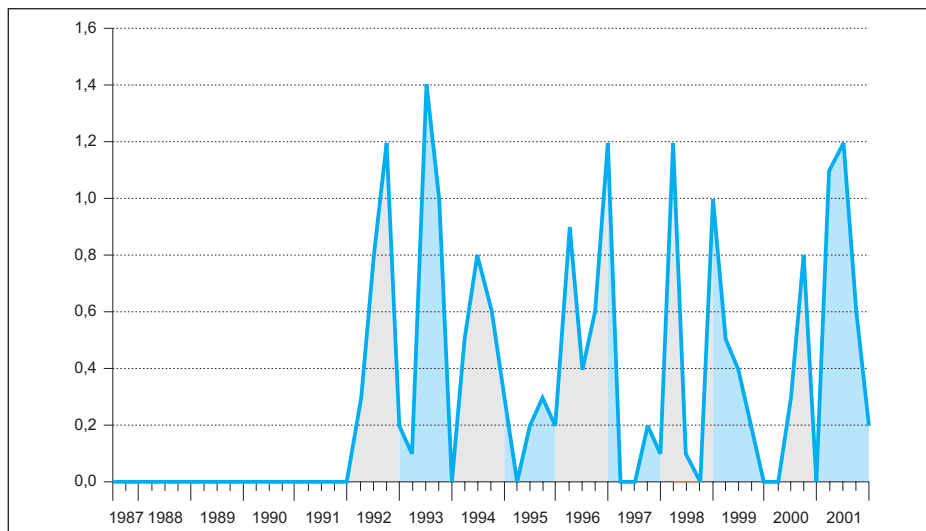
Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de INE, *Encuesta de Población Activa*, varios números.

madres económicamente activas (mujeres asalariadas, autoempleadas y paradas que buscan empleo), la tasa de cobertura sería muy elevada, cercana al 100% entre las mujeres asalariadas.

De la encuesta de la Comunidad de Madrid también se puede deducir una cobertura generalizada: un 79% de las asalariadas en el sector público y un 62% del privado en el momento de la entrevista (no cuando tuvieron a su hijo/a) disfrutaron del permiso de maternidad. Estos datos no pueden interpretarse, sin embargo, como una trasgresión extendida de la ley, pues al preguntar por los motivos para no haberlo utilizado señalaron que “no lo necesitaba” (24%) y “otras razones (no trabajaba, tipo de contrato, etc.)” (77%); en ningún caso se indicó el temor a poder ser discriminada por ello. La generalizada extensión de los contratos de duración determinada, sobre todo entre los trabajadores más jóvenes y entre las mujeres (un 34% de las mujeres asalariadas en 2003 tenía un contrato de estas características, siendo este porcentaje en el sector público del 29%), induce a pensar que la tasa de cobertura “real” no puede ser tan elevada y que hay una proporción de mujeres que no pueden o no han podido acogerse a este permiso porque su contrato de trabajo ha caducado o no se lo han renovado a causa de la maternidad.

Como se ha señalado, desde la modificación de la ley en 1989, los hombres también pueden beneficiarse de una parte del permiso de maternidad, pero muy pocos han hecho uso del mismo. Más aún, como puede observarse en el gráfico 7, no existe una tendencia creciente en su disfru-

Gráfico 7 – Evolución del número de hombres ocupados con permiso de paternidad. En miles. 1987-2001



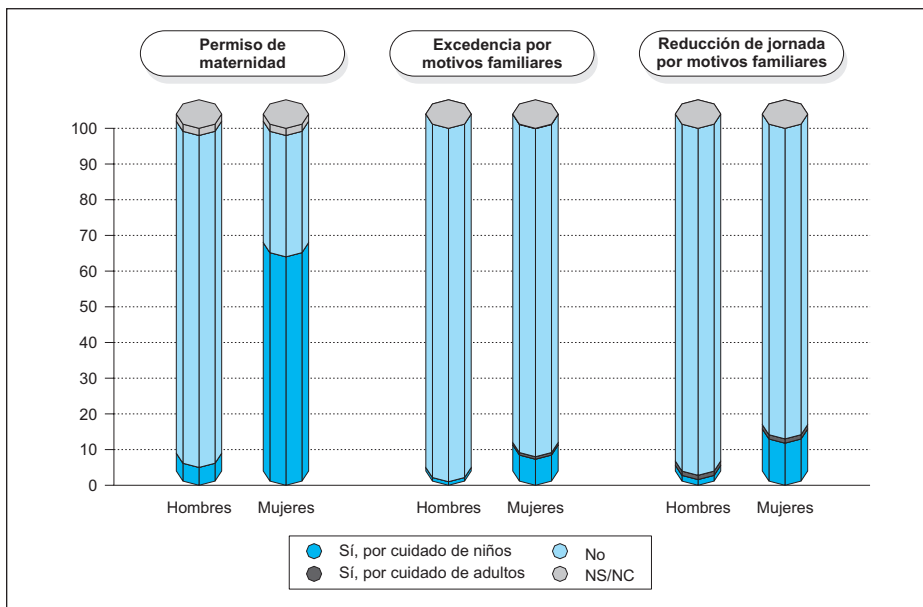
Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de INE, *Encuesta de Población Activa*, varios números.

te, pues los valores estimados a partir de la EPA oscilan mucho de un trimestre a otro y anualmente puede fijarse en alrededor de 1.200. La encuesta sobre conciliación en la Comunidad de Madrid también evidencia un alcance muy bajo: sólo un 5% de los hombres entrevistados cuya mujer trabajaba en el momento de la entrevista señaló haber hecho uso del permiso de maternidad y un 7% de las mujeres entrevistadas afirmó que su marido lo había disfrutado. Se trata, por tanto, de un fenómeno minoritario, pero claramente interclasista (no se da más entre los hombres con estudios universitarios que en aquellos con estudios primarios), más propio de trabajadores del sector público que del sector privado y vinculado a un modelo más igualitario de distribución de las responsabilidades familiares y domésticas (mayor participación en la realización de las tareas del hogar y en el cuidado de los niños).

Por lo que se refiere a la excedencia por cuidados familiares, según la encuesta realizada por Price Waterhouse para el Instituto de la Mujer a una muestra de empresas de la Comunidad Valenciana, este recurso de conciliación estaría ampliamente extendido, pues un 40% de los responsables de las empresas señalaron que concedían excedencias por este motivo. Sin embargo, esta proporción no indica mucho acerca del uso de este recurso de conciliación, pues se refiere a empresas y no a trabajadores.

Según la encuesta de conciliación de la Comunidad de Madrid se trata, por el contrario, de una medida muy poco utilizada. Así, el 7,3% de las mujeres recurrió a la excedencia para el cuidado de niños y el 0,7% la

Gráfico 8 – Utilización de los permisos por maternidad, excedencia y reducción de jornada para el cuidado de menores o de adultos necesitados de ayuda. En porcentaje. 2003



Nota: Los porcentajes están calculados sobre el total de los entrevistados, independientemente de que sean asalariados o autoempleados en el momento de la entrevista.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de Meil, G. y Vara, M. J., "Encuesta de conciliación de vida familiar y vida laboral en la Comunidad de Madrid, marzo 2003", en Dirección General de la Mujer, Consejería de Trabajo, Comunidad de Madrid, *Necesidades y recursos para conciliar la vida familiar y profesional en la Comunidad de Madrid*, Madrid, 2003.

pidió para ocuparse de adultos dependientes. La proporción de hombres que ha hecho uso de esta posibilidad fue sólo del 0,9%, algo que hay que interpretar más como resultado testimonial que como indicador del grado de uso de este tipo de recurso (gráfico 8). Las mujeres que más lo utilizan son las asalariadas del sector público (12,5%), siendo poco frecuente entre las trabajadoras del sector privado (5,4%) y menos aún entre las no asalariadas (4,4%); además, lo piden más las que tienen un mayor nivel de cualificación (y, por tanto, un mayor nivel de renta). Al preguntar por las razones para no recurrir a las excedencias temporales, las motivaciones económicas o el temor a la discriminación no son citadas en los dos primeros lugares, a pesar de que hasta comienzos de este año no había prevista compensación económica alguna. La razón más frecuentemente aducida, por el contrario, fue “no lo necesitaba”, seguida por “otras razones” (tabla 4).

Una interpretación literal de estos resultados significaría que las familias no necesitan estos recursos para la conciliación, pero en realidad creemos que para muchas familias se trata simplemente de una opción que no es real, por no ser posible tomarla en consideración. Y es que el recur-

Tabla 4 – Razones aducidas por los entrevistados/as para no pedir permiso por maternidad, excedencia y reducción de jornada para el cuidado de menores o de adultos necesitados de ayuda. Máximo 2 respuestas. En porcentaje. 2003

	Permiso de maternidad		Excedencia por motivos familiares		Reducción de jornada por motivos familiares	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Quería seguir trabajando igual que antes	6	8	6	10	7	8
Por motivos económicos	6	6	14	19	13	20
Por temor a ser discriminado/a en el trabajo	1	–	1	3	1	3
Por lo que pensarán los compañeros de trabajo	–	–	–	–	–	–
Porque no lo necesitaba	34	24	68	53	68	54
Es cosa de mujeres	9	3	3	1	2	3
Otras razones (no trabaja, tipo de trabajo, etc.)	55	77	25	34	24	34
NS/NC	5	2	1	1	1	0
Total	116	120	118	121	116	122

Nota: "–" indica que el número de casos disponibles es menor de cinco.

Fuente: Meil, G. y Vara, M. J., "Encuesta de conciliación de vida familiar y vida laboral en la Comunidad de Madrid, marzo 2003", en Dirección General de la Mujer, Consejería de Trabajo, Comunidad de Madrid, *Necesidades y recursos para conciliar la vida familiar y profesional en la Comunidad de Madrid*, Madrid, 2003.

so a la excedencia, a pesar de los esfuerzos legislativos que se han hecho en este sentido, es una opción con riesgos. Una de cada cinco mujeres que han pedido la excedencia indicaron que han sido discriminadas por ello y la percepción generalizada entre la población es que se penaliza este tipo de opciones de conciliación; por ello, en muchos casos ni se plantea. En consecuencia, tampoco se toman en consideración los grandes costes económicos que comporta, por lo que los entrevistados/as no citan estas motivaciones como factores determinantes de sus decisiones.

La experiencia de otros países, en los que el paro no es un problema social tan persistente y tan grave, demuestra que cuando se compensa la falta de salarios con prestaciones sociales, la proporción de mujeres que recurren a las excedencias temporales para el cuidado de niños crece, aunque no así la de hombres.

Por el contrario, el recurso a la reducción de jornada, según la encuesta de conciliación de la Comunidad de Madrid, está más extendido, aunque también casi exclusivamente entre las mujeres. Así, la proporción de mujeres que ha utilizado este recurso para el cuidado de niños asciende al 12% frente a un 1,6% de hombres; el porcentaje de quienes lo han utilizado para el cuidado de adultos (introducido como permiso legal a partir de 2000, pero recogido con anterioridad en determinados convenios colectivos) se eleva al 1,2%. El recurso a la reducción de jornada se da en mayor medida entre las asalariadas del sector privado que en las del sector público (13,6% frente a 12,4%), donde es más frecuente pedir una excedencia temporal. Aunque teóricamente podrían combinarse ambos tipos de per-

misos (por ejemplo, un año de excedencia y dos de reducción de jornada), en la práctica es una opción poco extendida: en el 89% de los casos se hace uso bien de una posibilidad, bien de la otra. Al igual que en las excedencias, el recurso a este permiso se da con más frecuencia entre las mujeres con mayor nivel educativo y, por tanto, con más renta y más oportunidades de empleo que en las mujeres con menor cualificación, algo coherente con los resultados obtenidos también en estudios internacionales promovidos por la OCDE y por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

Las mujeres que no redujeron su jornada aducen como principal razón que “no lo necesitaba”, seguida de “otras razones” y, en tercer lugar, “por motivos económicos”. Dado que en muchos países del centro de Europa y en algunos de los países escandinavos el trabajo a tiempo parcial es una opción ampliamente utilizada y deseada para combinar temporalmente vida familiar y vida laboral, creemos que, como en el caso de las excedencias, el temor al paro y las grandes dificultades para hacer frente a todos los gastos en las primeras fases del ciclo de vida familiar (hipoteca o compra de la vivienda, mayores gastos derivados de la crianza de los hijos, etc.) son las verdaderas razones para no solicitar con mayor frecuencia la reducción de la jornada.

Aunque individualmente considerados estos recursos para la conciliación no parecen ofrecer muchas soluciones ni a los hombres ni a las mujeres, pues “prefieren” o se ven “forzadas” a seguir trabajando una vez terminado el permiso de maternidad (lo que a su vez pone de relieve la importancia de una oferta suficiente de servicios de atención a la primera infancia), si se consideran en conjunto, sí representan una solución para una proporción apreciable de mujeres. Así, y según la encuesta realizada en la Comunidad de Madrid, aproximadamente una de cada cinco mujeres ha hecho uso (o estaba haciéndolo en el momento de la entrevista) de los permisos para el cuidado de niños (19%) y para el cuidado de adultos dependientes (1,9%). Por otro lado, el recurso a la reducción de jornada, aunque no así a la excedencia, parece que está extendiéndose tendencialmente entre las nuevas generaciones, pues los resultados de la encuesta señalan que se da con mayor frecuencia entre las mujeres más jóvenes que entre las de más edad.

No obstante, estos recursos todavía están estrechamente asociados al trabajo y a las carreras profesionales de las mujeres, pues son ellas quienes piden eventualmente los permisos y tienen que hacer frente a las posibles discriminaciones laborales que de ello se deriven. Aunque la percepción mayoritaria es que estos permisos no producen discriminación y no es una de las razones aducidas para no hacer uso de los mismos, no puede pasarse por alto que una de cada tres mujeres que han pedido reducción de jornada y una de cada cinco de las que han pedido excedencia perciben

Tabla 5 – Percepción subjetiva de haber sido discriminada/o por haber hecho uso del derecho al permiso de maternidad. Porcentaje respecto al total de entrevistadas/os que han hecho uso del mismo. 2003

	Permiso de maternidad		Excedencia por motivos familiares	Reducción de jornada por motivos familiares
	Hombres	Mujeres	Mujeres	Mujeres
Mucha o bastante discriminación	–	7	8	16
Alguna discriminación	9	8	12	16
Poca o ninguna discriminación	79	82	80	67
NS/NC	6	3	1	1
Total	94	100	101	100

Nota: "–" indica que el número de casos disponibles es menor de cinco.

Fuente: Meil, G. y Vara, M. J., "Encuesta de conciliación de vida familiar y vida laboral en la Comunidad de Madrid, marzo 2003", en Dirección General de la Mujer, Consejería de Trabajo, Comunidad de Madrid, *Necesidades y recursos para conciliar la vida familiar y profesional en la Comunidad de Madrid*, Madrid, 2003.

que sí han sido discriminadas por ello (tabla 5). Por otro lado, como se ha indicado, el temor a la discriminación puede adoptar distintas formas y entre ellas está el miedo al desempleo y a un desempleo muy prolongado, una experiencia por la que han pasado y están pasando muchas mujeres y hombres jóvenes y que, como suele decirse, "imprime carácter".

□ *Permisos de paternidad como instrumento de conciliación.* Dentro de una estrategia de reducción de la discriminación no sólo por razón de sexo, sino también por asumir responsabilidades familiares, resulta imprescindible un cambio en los modelos de rol de género en relación con la asunción de responsabilidades familiares, que no se puede circunscribir sólo al espacio privado de la organización de la vida familiar, sino también al público. Los hombres deben plantear también el problema de la conciliación en su trabajo, reclamando recursos para la conciliación y, sobre todo, haciendo uso de los mismos.

En este sentido, hay una tendencia en los países de la UE, inspirada sobre todo en el modelo sueco de conciliación, de promoción de la introducción de un permiso de paternidad exclusivo para los hombres. Si inicialmente los permisos por motivos familiares estaban concebidos únicamente para las madres, al hilo de la política de promoción de igualdad de oportunidades se han ido configurando como permisos familiares, esto es, pueden ser utilizados tanto por las mujeres como por los hombres, salvo el permiso de maternidad, que tiene limitaciones. Ahora bien, dado el escaso uso que hacen los hombres de ellos, tanto en España como en los demás países ha ido cobrando fuerza la propuesta de introducir permisos de paternidad que sólo puedan pedir los hombres, por lo que se pierden si no los utilizan. Los avances que se han producido en este ámbito son muy limitados, salvo en los países nórdicos.

Pionera en este aspecto ha sido Suecia, donde el padre dispone de 10 días parcialmente remunerados tras el parto (normalmente el 80% de las ganancias habituales) y de 30 días adicionales (no transferibles a la mujer) que puede utilizar hasta que el hijo cumple 12 años en las condiciones que se estime más convenientes. En Dinamarca y Noruega, el padre puede disfrutar a raíz del nacimiento de su hijo de dos semanas de permiso remuneradas (con derecho a un 65%-75% del salario, 100% en el sector público); en Finlandia este permiso se ha ampliado hasta los 18 días y no siempre está remunerado. En España, el “permiso por paternidad” dura únicamente dos días, ampliable dos días más si requiere desplazamiento, y está plenamente remunerado; condiciones muy similares existen en Bélgica, Alemania, Francia, Luxemburgo, Holanda y Portugal, si bien en estos dos últimos países este permiso no está remunerado por ley (aunque puede ser acordado después en determinados convenios colectivos). En los demás países de la UE no existe permiso alguno de estas características. Más allá de estos días libres, no existen derechos específicos y exclusivos para los padres.

La experiencia de los países nórdicos resulta alentadora. La proporción de hombres que ha utilizado el permiso por paternidad ha sido, según datos recopilados por la OCDE¹⁵, del 58% en Dinamarca, del 64% en Suecia y del 80% en Noruega. Para los permisos distintos al de paternidad, el porcentaje de hombres que ha hecho uso de los mismos es de un 10% en Dinamarca, de un 80% en Noruega y de un 36% en Suecia, aunque se desconoce la duración real del permiso y la proporción de tiempo que dedican estos padres a cuidar de sus hijos.

En la encuesta de conciliación de la Comunidad de Madrid se preguntó a los entrevistados sobre este tipo de permisos y las respuestas obtenidas evidencian un generalizado respaldo hacia los mismos. Así, a la pregunta de en qué medida estaban de acuerdo o no con que “los hombres tengan también derecho a un permiso propio de paternidad por el nacimiento de un hijo/a”, la inmensa mayoría de los entrevistados, tanto hombres como mujeres, estaba muy de acuerdo o de acuerdo con dicha posibilidad, mientras que sólo un 13% de las mujeres y un 9% de los hombres se mostraban en desacuerdo. Además, tres de cada cuatro hombres (76%) y dos de cada tres mujeres (67%) consideraban que su introducción tendría éxito y sería utilizado por los hombres. Más aún, preguntados los hombres si ellos mismos harían uso de esta posibilidad, casi tres de cada cuatro contestaron afirmativamente (76%) y dos de cada tres mujeres (66%) consideraban que sus cónyuges o parejas también harían uso de dicha posibilidad.

¹⁵ OCDE, *Perspectivas de empleo 2001*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001.

Una política de permisos

Las posibilidades de mejora de los permisos son múltiples y las demandas en abstracto que en este sentido pueden formularse son “infinitas” y eventualmente inasumibles financieramente (por ejemplo, prolongar el permiso de maternidad con el 100% del salario de sustitución hasta la escolarización de los niños) o inaplicables en la práctica por los empleadores. No obstante, las prácticas que existen en otros países pueden servir de orientación para hacer que los permisos sean más sensibles a las necesidades de las familias.

Como puede observarse en el cuadro 3, hay varios países que garantizan un permiso de maternidad remunerado más allá de las 16 semanas. Una línea de mejora en este sentido podría orientarse hacia la ampliación gradual de la duración de estos permisos con un salario de sustitución algo menor y/o bajo la forma de un permiso de paternidad. Esta segunda medida resultaría especialmente pertinente desde el punto de vista de la contribución a la creación de un entorno social más favorable a la asunción de responsabilidades familiares, así como para la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Otra línea de mejora de los permisos está relacionada con la compensación de los costes para las familias de la excedencia o de la reducción de jornada. Dado el persistente desempleo y la discriminación existente en el mercado de trabajo, se ha puesto en marcha con acierto una política tendente a reducir los costes para los empresarios del uso de estos recursos de conciliación, al tiempo que se promueve la reincorporación de las madres al trabajo. No obstante, sería deseable que la pérdida de salario vinculada a estos permisos pudiera ser compensada al menos parcialmente o durante un período determinado. El hecho de que la reducción de la jornada por motivos familiares no se traduzca en una disminución paralela de los derechos sociales es un ejemplo de buena práctica que debería extenderse también a la excedencia más allá del año considerado como cotizado que establece la legislación vigente. En este sentido, todo el período de excedencia debería considerarse como cotizado para no penalizar doblemente a quienes recurren a este tipo de permiso. Así mismo, estos beneficios sociales, que son aplicables únicamente en los casos de cuidado de niños, deberían extenderse también al cuidado de familiares adultos.

La introducción de la deducción por maternidad de la cuota del IRPF no debería estar sujeta y limitada a la cuantía de las cotizaciones sociales pagadas, sino que tendría que ser universal o, al menos, aplicable precisamente a las mujeres que no trabajen (por excedencia, por desempleo o porque quieran dedicarse al cuidado familiar) o que hayan reducido su jornada. Así mismo, el pago por servicios de guardería (o cuidado de mayores) es un coste imprescindible para poder trabajar, por lo que se debería poder

deducir plenamente de las fuentes de renta. Respecto al pago al personal de servicio para el mismo fin, puede argumentarse en el mismo sentido, siempre que haya el correspondiente aseguramiento social del trabajador/a.

Esta línea de argumentación enlaza con la necesidad de una mayor compensación de los costes derivados de la asunción de responsabilidades familiares, tal como afirmábamos en nuestro *Informe España 1998*. No sólo porque España tiene las prestaciones familiares más bajas de toda la Unión Europea, también porque la asunción de responsabilidades familiares tiene una rentabilidad social indiscutible y porque es un factor de desigualdad.

También sería necesaria la introducción de una baja por motivos familiares (para madres, padres o indistintamente) de unos cuantos días al año no sumables a las vacaciones y regulada bien como parte del permiso de maternidad, bien como incapacidad laboral transitoria y destinada a posibilitar el ejercicio de las responsabilidades familiares en casos como el cuidado de enfermedades leves u otras circunstancias. Esta posibilidad está recogida en múltiples convenios colectivos, por lo que se trataría de extender su uso a toda la población asalariada.

Dada la importancia de promover una mayor igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y eliminar la discriminación derivada de la asunción de responsabilidades familiares, sería necesario aumentar la motivación de los hombres no sólo para asumir dichas responsabilidades, sino para hacer uso de los permisos disponibles. Dado que el abrir la posibilidad de su uso a los hombres no se ha traducido en un mayor recurso a los mismos, sería necesario introducir permisos específicos para los hombres que no pudieran ser sumados a las vacaciones y vinculados al cuidado de familiares (niños o adultos) dependientes.

Pero los permisos, como se ha visto, no son la medida más ampliamente utilizada por las familias para resolver los problemas de la conciliación; por ello es necesario incrementar los recursos procedentes de otras fuentes, como son los generados en el ámbito del trabajo y los derivados de un reparto más justo de las responsabilidades familiares entre los cónyuges.

3.2 *Los empleadores*

El lugar de trabajo y la ordenación temporal de las obligaciones laborales son, como es obvio, claves en las mayores o menores dificultades para la conciliación de la vida familiar y laboral. Los empleadores están obligados por ley a aplicar la legislación laboral y, por tanto, todas las medidas referidas anteriormente, aunque la forma de aplicarla puede ser muy dife-

Cuadro 4 – Condiciones laborales que pueden fomentar la conciliación de la vida familiar y la vida laboral

PERMISOS POR MOTIVOS FAMILIARES
<ul style="list-style-type: none"> • Permisos de emergencia (por enfermedad de los niños, cuando hay problemas con la guardería o situaciones imprevistas), bajo la forma de permiso especial remunerado, no remunerado, permiso por enfermedad o a recuperar. • Ampliación del permiso de maternidad más allá de lo legalmente establecido, remunerado o no. • Permiso de paternidad, remunerado o no. • Excedencia por maternidad más allá de lo legalmente establecido, remunerada o no. • Interrupciones en la carrera profesional. • Permisos para el cuidado de mayores. • Otras ampliaciones de los permisos por motivos familiares.
CAMBIOS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO INTRODUCIDAS POR MOTIVOS FAMILIARES
<ul style="list-style-type: none"> • Reducción de la duración de la semana laboral a 4,5 días o menos. • Flexibilidad horaria semanal. • Contratos a tiempo fijo. • Cambio de jornada de tiempo completo a tiempo parcial, de forma permanente o temporal, a iniciativa del trabajador/a. • Puesto de trabajo compartido. • Trabajo a domicilio por motivos familiares.
AYUDA PRÁCTICA CON GUARDERÍAS Y SERVICIOS DE CUIDADO DE MAYORES
<ul style="list-style-type: none"> • Guarderías en el lugar de trabajo o dependientes de la empresa. • Ayuda financiera o subsidios a los padres con hijos en guarderías (bonos o prestaciones en dinero). • Servicios de cuidado infantil durante las vacaciones escolares. • Facilidades para el amamantamiento. • Grupos de autoayuda en la empresa. • Ayudas para compensar los costes del cuidado de los mayores. • Disponibilidad de un teléfono para uso familiar.
INFORMACIÓN RELEVANTE Y FORMACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Paquetes informativos sobre maternidad (prestaciones y permisos). • Política sistemática de difusión sobre los recursos disponibles y promoción de su uso. • Información adicional de interés sobre, por ejemplo, guarderías disponibles en el municipio. • Mantenimiento del contacto durante el permiso de maternidad y otros permisos. • Cursos de actualización profesional, recualificación, seminarios de trabajo o preparatorios para la reincorporación al puesto de trabajo.

Fuente: Evans, J. M., "Firms' contribution to the reconciliation between work and family life", en OCDE, *Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, n. 48, 2001.

rente, facilitando en unos casos la conciliación y en otros dificultándola. Además de las medidas legalmente establecidas, los trabajadores y los empleadores pueden acordar mejoras en estos permisos u otras formas de organización del tiempo de trabajo que faciliten la conciliación. En el cuadro 4 se han recogido las posibles medidas que pueden desarrollarse en el marco de una relación laboral agrupadas en cuatro grandes categorías:

medidas de mejora de los permisos, mejora de las condiciones de trabajo, facilitación del acceso a guarderías y centros de atención de adultos dependientes y política informativa y de cualificación profesional.

Al respecto, hay que señalar que la identificación a priori de las medidas que son realmente facilitadoras de la conciliación no siempre es sencilla, pues, como en el caso de la flexibilidad horaria u otras medidas relacionadas con la ordenación temporal del trabajo, depende de si son introducidas por las empresas para facilitar la conciliación y de libre uso por el trabajador o, por el contrario, se enmarcan en una política de flexibilización de los tiempos de trabajo para incrementar la productividad y condicionada por los ritmos de producción. De hecho, una de las grandes tendencias en la evolución de la estructura temporal del trabajo desde los años ochenta es, además del estancamiento en el secular proceso de reducción de la jornada, la desaparición creciente de la estructura horaria tradicional a favor de una creciente flexibilidad de los horarios de trabajo para adaptarlos a los vaivenes de la demanda. Esto se ha traducido en la extensión del trabajo a tiempo parcial, en la anualización de los cómputos de los tiempos de trabajo y en el trabajo a “horas atípicas” (aumento de las horas trabajadas los fines de semana, en turnos de noche y la rotación horaria). Por ello, las condiciones laborales que promueven la conciliación sólo pueden establecerse preguntando a los propios trabajadores.

A partir de los resultados obtenidos de las encuestas *Second European Survey on Working Conditions* realizada en 1995-1996 y *Employment Options of the Future* elaborada en 1998 por encargo de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, analizados por la OCDE¹⁶, puede observarse que es frecuente que los empleadores mejoren los mecanismos de conciliación establecidos por la legislación laboral. En la tabla 6 se recogen los resultados de estas encuestas, obtenidos a partir de las respuestas dadas por los propios trabajadores. Hay que señalar que los trabajadores no siempre saben a qué recursos tienen derecho, si bien es más probable que los conozcan cuando tienen cargas familiares que cuando no las tienen.

Como puede observarse, la mayoría de las trabajadoras madres señala que tiene mejoras en la política de permisos, tanto de maternidad como en las excedencias, pudiendo además coger algún día libre por enfermedad de los hijos. Estas mejoras son relativamente frecuentes en los países de la Unión Europea, incluido España, aunque hay que destacar que en los países nórdicos, con una legislación ya de por sí muy avanzada, es algo menos habitual.

¹⁶ Evans, J. M., “Firms’ contribution to the reconciliation between work and family life”, en OCDE, *Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, n. 48, 2001.

Tabla 6 – Indicadores de condiciones laborales facilitadoras de la conciliación en la Unión Europea. 1995-1996

	% de madres que indicaron que en su empresa existían mejoras respecto a lo legalmente estipulado en los permisos de:			% de madres que indicaron que la empresa facilitaba servicios de guardería	% de asalariados con horarios flexibles	% de asalariadas voluntariamente en trabajo a tiempo parcial (1998)
	Cuidado de niños enfermos	Maternidad	Excedencias			
E. nórdica:						
Dinamarca	38,0	40,1	37,7	7,3	24,9	17,9
Finlandia	36,9	35,8	33,8	7,9	22,3	5,5
Suecia	6,2	6,6	7,1	0,7	32,3	20,3
E. del sur:						
Grecia	64,8	81,1	68,7	18,1	22,7	1,9
Italia	72,2	81,4	68,7	5,4	19,2	11,0
Portugal	47,6	48,9	43,0	21,9	19,1	4,7
España	62,5	68,9	54,7	7,5	20,4	7,6
E. insular:						
Irlanda	23,8	67,5	22,3	7,1	19,4	16,8
Reino Unido	40,6	61,4	27,8	10,4	31,8	30,1
E. central:						
Austria	73,5	84,7	86,5	19,1	22,3	21,1
Alemania (*)	65,0	92,3	86,6	15,7	33,2	27,2
Holanda	39,6	75,0	53,4	25,2	35,8	44,8
Otros:						
Bélgica	62,3	65,1	43,1	14,1	26,2	21,0
Francia	47,1	57,9	50,5	11,6	25,6	15,4
Luxemburgo	35,4	82,4	41,3	10,6	18,0	25,1

Nota: Se utiliza el término "madres" para referirse a aquellas mujeres asalariadas con al menos un hijo menor de 15 años. Se entiende por trabajo a tiempo parcial aquellos casos en los que se indica que no es por motivos de educación, enfermedad o discapacidad, porque no se ha podido encontrar un trabajo a tiempo completo o porque no se desea un trabajo a tiempo completo. Datos basados en las encuestas *Second European Survey on Working Conditions and Employment Options of the Future* de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. (*) Sólo se incluye Alemania Occidental.

Fuente: Evans, J. M., "Firms' contribution to the reconciliation between work and family life", en OCDE, *Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, n. 48, 2001.

La proporción de trabajadoras que declara que la empresa para la que trabaja tiene servicios de guardería es, por el contrario, muy baja, aunque con grandes diferencias de unos países a otros. España se encuentra entre los Estados en los que menor porcentaje de empresas proporciona este tipo de recursos.

La flexibilidad horaria, entendiendo por tal la referida a la hora de entrada y salida diaria, es limitada en los países de la Unión Europea, a diferencia de lo que ocurre en Estados Unidos y Australia, donde alrededor de la mitad de los trabajadores tiene flexibilidad horaria. En el caso español, sólo uno de cada cinco trabajadores declaró tener dicha posibili-

dad, una proporción similar a la que existe en los demás países de la Unión Europea.

El trabajo a tiempo parcial no necesariamente constituye una medida de conciliación facilitada por la empresa, incluso cuando la trabajadora tiene un empleo de estas características por voluntad propia, pues la oferta por parte de los empleadores de este tipo de trabajos puede ser estrictamente fiscal (como es frecuente en Alemania, donde abundan los contratos de 300 euros no sujetos a cotizaciones sociales) o formar parte de una estrategia de flexibilización de la producción, lo que de hecho, no obstante, sirve para que muchas familias puedan conciliar mejor vida familiar y vida laboral. Como se ha señalado, el recurso a los trabajos a tiempo parcial es muy diferente de un país a otro. España, junto con los demás países del sur de Europa, se caracteriza por un escaso uso de la posibilidad del trabajo a tiempo parcial, y cuando se da es producto de otras motivaciones no relacionadas con la conciliación. Y no sólo no está extendido su uso, sino que la preferencia por el trabajo a tiempo parcial como fórmula de conciliación no es una opción ampliamente deseada, a diferencia nuevamente de lo que sucede, sobre todo, en los países del centro de Europa.

En todos los países, el sector público facilita más las medidas de conciliación que el sector privado, aunque el sector público español no pueda

Tabla 7 – Condiciones de trabajo en relación con las posibilidades de conciliación de vida familiar y de vida laboral de los entrevistados según el tipo de relación laboral. En porcentaje. 2003

	Asalariado del sector público	Asalariado del sector privado	No asalariado
Flexibilidad laboral			
Tiene flexibilidad horaria para comenzar el trabajo	36	39	74
Tiene flexibilidad horaria para terminar el trabajo	35	40	72
Puede hacer parte del trabajo en casa en lugar de en el centro de trabajo	9	11	38
Puede compensar la duración de la jornada laboral de unos días con otros	27	29	58
Permisos			
Puede disponer de algún día u horas libres para atender necesidades familiares urgentes (por enfermedad, etc.)	84	75	86
Servicios de guardería			
El centro en el que trabaja facilita el acceso a una guardería, canguro, etc.	10	4	8
Información			
Recibe información sobre posibilidades para facilitar la conciliación	10	15	9
Valoración general			
Diría que el centro en el que trabaja trata de facilitar la conciliación	26	28	42

Nota: La diferencia hasta 100 de cada uno de los valores incluidos en la tabla es el porcentaje de entrevistados/as que no dispone de los recursos de conciliación que se indican.

Fuente: Meil, G. y Vara, M. J., "Encuesta de conciliación de vida familiar y vida laboral en la Comunidad de Madrid, marzo 2003", en Dirección General de la Mujer, Consejería de Trabajo, Comunidad de Madrid, *Necesidades y recursos para conciliar la vida familiar y profesional en la Comunidad de Madrid*, Madrid, 2003.

considerarse ejemplar en este sentido. Por otro lado, en las empresas grandes hay más probabilidades de que se amplíen los permisos o se faciliten servicios de cuidado de niños que en las más pequeñas, aunque no así en los demás aspectos considerados. Por otra parte, las trabajadoras cualificadas y las que tienen una mayor antigüedad suelen tener mejores condiciones laborales y mayores posibilidades de utilizar los recursos de conciliación de las empresas que quienes tienen un menor grado de cualificación o antigüedad.

En la encuesta de conciliación de la Comunidad de Madrid también se indagó sobre esta cuestión. Los resultados obtenidos (tabla 7) evidencian un alcance algo mayor de los recursos de conciliación facilitados por las empresas, a excepción de los servicios de guardería. Estos resultados, distantes siete años en el tiempo, aunque no son estrictamente comparables, pues los indicadores que se han utilizado son diferentes, podrían sugerir una mayor sensibilidad y una lenta extensión entre las empresas de mecanismos a favor de la conciliación. Los resultados que se obtienen en la encuesta catalana de conciliación (tabla 8) también abundan en la misma dirección. En la Comunidad de Madrid los recursos más extendidos son los permisos, seguidos de los mecanismos de flexibilización de los tiempos de trabajo; por el contrario, la facilitación de servicios de guarda es muy rara. Además, pocas son las empresas que tienen una política explícita en el sentido de facilitar información a los potenciales usuarios de los recursos de conciliación disponibles, ya sean legales, de la empresa o del entorno. La gran mayoría de los empleados puede disponer de algún día u horas libres

Tabla 8 – Condiciones de trabajo en relación con las posibilidades de conciliación de vida familiar y de vida laboral de los entrevistados en Cataluña. En porcentaje. 2003

	Sólo lo hay para algunos	Lo hay para todos
Flexibilidad laboral		
Horario laboral flexible	31	18
Semana laboral reducida	13	15
Jornada laboral reducida o media jornada	26	30
Permisos		
De maternidad o paternidad más allá de lo legalmente establecido	12	34
Excedencia para cuidado de progenitores o hijos enfermos o discapacitados	10	43
Otras medidas		
Vacaciones no pagadas	8	19
Ayuda económica para la educación de los hijos	5	21
Ayuda para los seguros médicos	6	16
Oficina virtual	11	2
Formación en la gestión del estrés y del tiempo	11	6

Fuente: Chinchilla, N. y Poelmans, S., *Dues professions i una família*, Departament de Benestar i Família, Generalitat de Catalunya, Barcelona, 2003.

por motivos familiares urgentes y de la flexibilidad horaria se benefician alrededor de uno de cada tres asalariados, siendo los no asalariados los que tienen mayores márgenes para organizar y modificar su horario de trabajo. La posibilidad de compensar a lo largo de la semana la duración de la jornada por motivos familiares también está relativamente extendida, pero el teletrabajo es muy poco frecuente, salvo entre los no asalariados.

En conjunto, la percepción de los empleados madrileños sobre la facilitación de la conciliación por parte de sus empleadores es negativa, aunque uno de cada cuatro entrevistados respondió afirmativamente en tal sentido. Esto reforzaría la tesis sostenida anteriormente sobre una creciente sensibilización hacia esta problemática. Por otra parte, conviene subrayar que la gran mayoría de los asalariados del sector público no percibe una actitud especialmente ejemplar por parte de sus empleadores en este ámbito, aunque sea más frecuente el recurso a los permisos legales en este sector que en el privado. A igualdad de circunstancias, la facilitación de medidas que promueven la conciliación por parte de los empleadores contribuye a reducir la percepción de dificultades para la conciliación (controlados los efectos de la edad de los hijos y la presencia de adultos necesitados de cuidado) y tiene efectos positivos sobre el cumplimiento de las obligaciones formales del trabajo, según la opinión de los propios trabajadores. En la encuesta catalana, también la gran mayoría de los entrevistados afirma que la ausencia de una política de personal que facilite la conciliación tiene un fuerte impacto negativo en el equilibrio entre ambas obligaciones. En consecuencia, interesa tanto a las familias como a los empleadores crear un entorno de trabajo más propicio para la conciliación.

Algunos ejemplos de buenas prácticas

Como ya hemos señalado, la conciliación y la necesidad de facilitar recursos han ido pasando al primer plano de las políticas de empleo gracias, sobre todo, a que los planes de la UE sobre igualdad de oportunidades de hombres y mujeres han adoptado un enfoque transversal, buscando una mayor integración de las políticas de empleo, las de género y la política familiar (allí donde existen), de suerte que los planes nacionales de empleo han incorporado como una perspectiva adicional la de la conciliación. Paralelamente a este proceso, y en el marco de la negociación sobre las nuevas formas de organización del trabajo, la consideración de los problemas de conciliación ha ido pasando también a formar parte de los procesos de negociación de los convenios colectivos.

Así, una reciente revisión de los contenidos de los convenios colectivos realizada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo concluía: “Aspectos tales como las nuevas formas de organización del trabajo, permisos especiales, interrupciones en la carrera profesional y apoyo con los servicios de cuidado de niños forman parte en

mayor o menor medida de la agenda negociadora en la mayoría de los países de la UE. Las negociaciones tienen lugar tanto a nivel nacional como intersectorial, sectorial y de empresa y están condicionadas por los sistemas de relaciones laborales y la legislación de cada país. [...] El objetivo de la conciliación de la vida familiar y laboral ha ido ganando importancia en la mayor parte de los Estados miembros de la UE y en Noruega y la influencia de las directivas europeas y de las orientaciones de empleo son evidentes tanto en los convenios colectivos como en la legislación nacional. Parece que la globalización y el cambio tecnológico han contribuido significativamente en determinados casos al desarrollo de mecanismos que propician la conciliación de la vida familiar y laboral”¹⁷.

Dentro de este contexto se han desarrollado distintas iniciativas de las que pasamos a proporcionar algunos ejemplos. Comenzando desde lo más general a lo más particular, haremos referencia en primer término a las auditorías sociales para pasar a continuación a los “concursos de la empresa más amiga de la familia”. También aludiremos a distintas medidas que se han tomado por parte de algunos empleadores en concreto y que van más allá de lo legalmente establecido.

Las auditorías sociales, desarrolladas en Alemania y en Austria, consisten en la adopción de una política de personal tendente a promover activamente la conciliación y la posterior certificación de la efectividad de dicha política por parte de una auditora de empresas acreditada. El proceso que normalmente se sigue es el siguiente: tomada la decisión de desarrollar un entorno laboral más propicio a la conciliación por parte de una empresa, ésta diseña un plan con unos objetivos concretos junto con una auditora de empresas acreditada por el ministerio competente, que se desarrolla normalmente en tres años. Al cabo del plazo establecido, se analiza el grado de implementación y eficacia del plan y se certifica, en su caso, que la empresa facilita la conciliación o que es “familiarmente responsable” o “una empresa amiga de la familia” (*familyfriendly* o *familienfreundlich*). Esta acreditación, que tiene un carácter temporal, puede ser utilizada posteriormente en la publicidad de los productos de la empresa y en su autopresentación al exterior, al igual que sucede con la certificación de calidad. El interés de las empresas no sólo deriva de su rentabilidad publicitaria y de la mejora de la imagen corporativa que representa, sino que reporta beneficios más amplios: se mejora la motivación y la productividad de los trabajadores; se reduce el estrés de los empleados y disminuye el absentismo; aumenta, al mismo tiempo, su atractivo como lugar de trabajo y, por tanto, la empresa adquiere una mayor capacidad de selección de personal.

¹⁷ Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, *Reconciliation of work and family life and collective bargaining. An analysis of EIRO articles*, en www.eurofound.eu.int, 2002.

Las medidas que suelen incluirse se refieren a las horas de trabajo, posibilidad de trabajar a tiempo parcial, salarios, prestaciones familiares (guarderías o subvenciones con fines familiares), políticas de información y comunicación, entre otras.

Junto con las auditorías sociales, y también sobre todo en los países de habla alemana, se han desarrollado concursos para seleccionar a la empresa del año que más facilita la conciliación y, eventualmente, no discrimina en razón del sexo. Estos concursos suelen tener una escala federal, pero también los hay nacionales. Su fin es galardonar a las empresas que más facilitan la conciliación y, sobre todo, difundir el conocimiento sobre los distintos tipos de políticas o medidas que pueden tomarse, las dificultades para su aplicación y la forma de solventarlas.

En un plano más concreto, puede citarse a título de ejemplo de buena práctica la decisión de la Generalitat de Cataluña de mejorar las prestaciones ligadas a los permisos legales por motivos familiares. Así, ha establecido para los funcionarios/as una reducción del salario de un 20% (en lugar del 33%) en los casos de reducción de jornada en un tercio por motivos familiares y del 40% (en lugar del 50%) para los que disminuyan su horario a la mitad. Por otro lado, los funcionarios/as con hijos menores de 12 años tienen la posibilidad de llegar hasta media hora más tarde de la hora establecida de entrada al trabajo, debiendo, no obstante, compensarlo.

Otra buena práctica que se ha puesto en marcha en numerosas empresas, dentro del marco de la flexibilización de la duración de la jornada de trabajo, es la compensación de horas extraordinarias con tiempo libre, disponer de días libres para resolver asuntos personales con la recuperación de las horas correspondientes, así como la posibilidad de comprimir la duración de la jornada en cuatro días y medio (típicamente la tarde del viernes libre). Una idea del alcance de estos esquemas de flexibilización puede verse en las tablas 7 y 8. Sería deseable su institucionalización como un derecho laboral más que su concesión sobre bases discrecionales y más adecuado resulta aún su encuadramiento dentro de una política de recursos humanos diseñada tomando en consideración también los problemas de la conciliación.

Dentro de esta línea, las empresas integradas dentro del programa OPTIMA proporcionan un claro ejemplo de buena práctica. El programa OPTIMA es un proyecto promovido conjuntamente por el Instituto de la Mujer y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, inspirado en el modelo de auditorías sociales y que va más allá de lo que estrictamente es conciliación de vida familiar y vida laboral para luchar contra la discriminación en razón del sexo. El objetivo es la detección de prácticas discriminantes (la mayor parte de las veces encubiertas) en las empresas adscritas al programa, para diseñar a partir de su identificación un plan de acción específico que resulte viable con objeto de eliminar tales prácticas.

Las medidas que incluyen estos planes tienen como fin facilitar la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres y cubren las áreas de acceso al empleo, formación en el trabajo, promoción, acoso sexual, representación sindical y conciliación de vida familiar y laboral. Por lo que a esta última se refiere, las medidas que suelen implantarse, dependiendo de los casos, son: flexibilidad horaria (a la hora de entrada o salida, comprimir la duración de la semana de trabajo, ampliación o reducción de la pausa para la comida, etc.), reducción de jornada, posibilidad de compartir la jornada de trabajo (entre dos trabajadoras a media jornada cada una), facilitar escuelas infantiles y centros para personas dependientes, desarrollo del teletrabajo, posibilidad de realizar el mismo horario que los centros escolares, programas de sensibilización en el reparto de responsabilidades familiares entre los cónyuges, facilitar el acceso a campamentos de verano, etc. El plan tiene un seguimiento anual, estableciéndose para ello una serie de indicadores de cumplimiento. Al igual que en las auditorías sociales, se concede un distintivo de calidad, que lleva por nombre "Entidad colaboradora en Igualdad de Oportunidades".

3.3 La familia

La red de parentesco es el principal recurso del que disponen las familias para conciliar vida familiar y vida laboral. Según una encuesta de ámbito nacional a mujeres ocupadas y con cargas familiares publicada recientemente¹⁸, algo más de un tercio de las mujeres menores de 30 años que tenían familiares en la misma localidad en la que residían consideraban que sin su ayuda no podrían trabajar e igual porcentaje pensaba que esta ayuda era muy importante (tabla 9). A mayor edad de las mujeres, y, por tanto, cuanto más avanzado está el ciclo familiar, la importancia de la ayuda de la familia decrece al ser los hijos más autónomos, además de poder con-

Tabla 9 – Opinión acerca de la importancia de la ayuda familiar para la conciliación de la vida familiar y de la vida laboral por edad de la mujer entrevistada. En porcentaje. 1998

	Menor de 30 años	De 30 a 39 años	De 40 o más años	Total
Sin su ayuda no podría trabajar	37,3	18,5	4,9	16,8
Muy importante	31,7	30,8	17,5	26,5
Importante o bastante importante	17,5	24,8	13,6	20,4
Poco o nada importante	13,5	26,0	64,0	36,2
Total	100	100	100	100

Fuente: Tobío, C., "Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n. 97, 2002.

¹⁸ Tobío, C., "Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n. 97, 2002.

tar con la colaboración del hijo mayor. No obstante, la importancia de la ayuda de la familia depende también del estatus socioeconómico de ésta, de forma que a mayor estatus menor importancia se le concede: si entre las mujeres de estatus alto sólo un 11% consideraba que la ayuda de los parientes era imprescindible para poder trabajar; entre las mujeres de estatus bajo dicho porcentaje se elevaba al 24%. Mientras que las familias de estatus medio o medio-alto pueden pagar por determinados servicios (una guardería, el autobús del colegio, una asistenta o una canguro, etc.) o eventualmente solicitar una reducción de jornada (que como se ha visto es más frecuente entre las mujeres con mayor nivel de cualificación), entre las familias de estatus más bajo no es posible pagar por este tipo de servicios o renunciar a los ingresos derivados del trabajo.

Como es sobradamente conocido y tuvimos ocasión de documentar en nuestro *Informe España 2002*, la principal fuente de ayuda son los abuelos, especialmente los maternos y en particular la abuela. Los demás miembros de la red de parentesco, especialmente las hermanas, también pueden desempeñar ocasionalmente un apreciable papel en este sentido. No obstante, mientras los abuelos tienden a asumir con mayor frecuencia, más regularidad y durante más tiempo el cuidado de los niños, el resto de los miembros de la familia suele ayudar en casos de emergencia o en situaciones especiales, muchas veces para proporcionar tiempo de ocio a los padres. La ayuda que prestan los abuelos adquiere múltiples formas: para el cuidado cotidiano antes de que los niños sean escolarizados, para llevarles al colegio o recogerlos, para su cuidado y atención cuando están enfermos, durante las festividades escolares o durante las vacaciones. En la tabla 10 se recoge el papel de la familia en todas esas circunstancias

Tabla 10 – Estrategias de conciliación de vida familiar y de vida laboral en relación con el cuidado y atención de los niños. Respuesta múltiple de las mujeres entrevistadas. En porcentaje. 2003

	No procede	Solo/con hermanos	Mujer	Hombre	Familiares	Paga por ello	Otros
¿Quién lleva normalmente a los niños/as al colegio/guardería?	20	12	40	23	6	3	2
¿Y quién los recoge?	19	13	45	15	9	4	2
¿Quién se queda con ellos/as cuando?:							
Han salido del colegio y usted todavía no ha llegado a casa	29	14	16	11	22	8	3
Usted tiene que quedarse más tiempo en el trabajo	22	19	7	18	33	8	14
Hay fiesta escolar, pero no laboral	17	19	15	13	38	9	14
En vacaciones de Semana Santa o Navidad	17	18	21	15	36	7	12
En vacaciones de verano	14	14	28	13	39	7	11
Está enfermo y no puede ir al colegio	17	17	21	15	36	8	12

Fuente: Meil, G. y Vara, M. J., "Encuesta de conciliación de vida familiar y vida laboral en la Comunidad de Madrid, marzo 2003", en Dirección General de la Mujer, Consejería de Trabajo, Comunidad de Madrid, *Necesidades y recursos para conciliar la vida familiar y profesional en la Comunidad de Madrid*, Madrid, 2003.

según la encuesta de conciliación de la Comunidad de Madrid. Se puede observar que ésta adquiere importancia, sobre todo, en las circunstancias que podríamos denominar extraordinarias, previsibles o no.

No todas las familias disponen, sin embargo, de abuelos en el entorno más próximo, y no en todos los casos están en condiciones de prestar ayuda más o menos recurrente en el cuidado y atención de los niños. De hecho, a medida que el proceso de incorporación al mercado de trabajo de las mujeres alcanza también a las abuelas, circunstancia que en el caso español todavía es la excepción más que la regla, pero que no tardará en generalizarse, la disponibilidad de los abuelos para el cuidado de sus nietos irá limitándose a situaciones "extraordinarias". Los cambios en los valores y actitudes también apuntan en la misma dirección, tal como argumentamos en el *Informe España 2002*. Por todo ello, el modelo de conciliación basado en el cuidado ordinario de los nietos por parte de los abuelos para posibilitar el trabajo extradoméstico de las hijas (o, con menor frecuencia, de las nueras) está dejando de ser válido y resulta imprescindible la creación de un entorno social y laboral más propicio a la conciliación, desarrollando y perfeccionando, entre otros, los recursos antes señalados.

Pero para promover la conciliación de la vida laboral y familiar es imprescindible también un reparto justo de las responsabilidades familiares entre los cónyuges. El trabajo doméstico y el cuidado de los niños está todavía muy desigualmente distribuido y aunque es perceptible un cambio hacia una mayor participación de los hombres, las diferencias continúan siendo muy grandes. Según la *Encuesta de calidad de vida en el trabajo* del año 2000 del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales no llegan a una de cada cinco las familias en las que, trabajando la mujer, se reparte la realización de las tareas domésticas entre los cónyuges. Aunque la implicación en el cuidado de los niños está mucho más extendida, pues en la mitad de los casos se comparten las obligaciones, todavía son muchos los padres que no asumen su cuota de responsabilidad, a pesar de que la diferencia en los tiempos de trabajo de hombres y mujeres es de sólo alrededor de una hora. La importancia de una participación activa y justa de los hombres en el espacio doméstico es grande, no sólo para acabar con la doble jornada de las mujeres trabajadoras y la discriminación en el espacio doméstico, sino también para terminar con la discriminación en el mundo laboral. Como se ha argumentado, en la medida en que los hombres asuman su cuota de responsabilidad en el espacio doméstico y "vivan en sus propias carnes" la verdadera dimensión del problema, no sólo serán más sensibles sino que tendrán también un interés personal mucho mayor en la creación de un entorno laboral y social más propicio a la asunción de responsabilidades familiares. Un reparto más igualitario de las responsabilidades familiares es así un instrumento más en la lucha contra la discriminación en razón del sexo y en la promoción de la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

Aunque la implicación de los hombres en el cuidado de los niños ha aumentado sustancialmente, y es visible en las calles, en los supermercados, a la puerta de los colegios y en los parques, todavía queda mucho camino por recorrer. En la encuesta de conciliación de la Comunidad de Madrid sólo un 65% de las mujeres entrevistadas señaló que la tarea de atender y cuidar a los hijos se ejercía conjuntamente, y ello a pesar de que ambos padres trabajaban. En la tabla 10 también puede observarse un mayor grado de implicación de las madres que de los padres a la hora de llevar a los niños al colegio, recogerlos o quedarse con ellos cuando están enfermos o hay fiesta escolar. Otras fuentes apuntan en la misma dirección e incluso evidencian una menor implicación de los hombres.

4. Hacia la creación de un entorno social más favorable

Las líneas argumentales que se han desarrollado en los epígrafes anteriores se han centrado en la necesidad de un aumento de la oferta de servicios de guarda de los familiares dependientes a precios accesibles y de calidad, en una mejora de los permisos (sobre todo reduciendo los costes para las familias del recurso a los mismos), en una flexibilización de los horarios de trabajo para facilitar la conciliación, en un mayor compromiso de los empleadores con los problemas que en este ámbito tienen sus trabajadores y en una implicación mayor de los hombres en la asunción de su cuota de responsabilidades familiares. En este último punto sólo queremos llamar la atención sobre la necesidad de una organización más racional de los tiempos, tanto de trabajo como de atención a los usuarios de los servicios. Los establecimientos comerciales han ampliado enormemente el horario de apertura al público, pero no ha sucedido lo mismo con los servicios públicos, que en la mayoría de los casos presentan una estructura horaria muy rígida y limitada. Aunque el desarrollo de la Administración electrónica puede facilitar muchos servicios, independientemente de los horarios de atención al público, siendo deseable su desarrollo, éstos deberían ampliarse al menos un día a la semana hasta bien entrada la tarde para facilitar las gestiones.

Por lo que se refiere a la ordenación de los tiempos de trabajo, las jornadas en España son muy prolongadas, tanto porque se trabajan más horas que en la mayor parte de los países de la Unión Europea, como porque las pausas para comer son más prolongadas; este problema se agrava en el caso de los cuadros directivos y mandos intermedios por las innumerables comidas de trabajo y reuniones a horas extemporáneas. De hecho, no es infrecuente considerar la prolongación voluntaria y no remunerada de la jornada laboral como un indicador de identificación con la empresa y como méritos para la promoción interna, no solamente en los casos de exceso de trabajo, sino como parte de la "cultura de la empresa". En Espa-

ña hay un escaso respeto por el tiempo privado (y, por tanto, del dedicado a la familia) y una tendencia a que lo laboral pueda invadir fácilmente lo privado, bajo el supuesto implícito de que las obligaciones laborales lo justifican todo. La productividad de los trabajadores y trabajadoras españoles, sin embargo, no es por ello superior a la de otros países desarrollados, por el contrario, es menor que en la mayor parte de estos países. Una ordenación más racional del tiempo y un mayor aprendizaje en la gestión del tiempo de trabajo que redundara en la continuación de la tendencia secular a la reducción del tiempo total dedicado al trabajo contribuirían no sólo a facilitar la conciliación, sino a mejorar también la calidad de vida y las condiciones de trabajo.