

**Conciliar las responsabilidades
familiares y laborales:
políticas y prácticas sociales**

**Juan Antonio Fernández Cordon
Constanza Tobío Soler**

Documento de trabajo 79/2005



Juan Antonio Fernández Cordón

Experto-Demógrafo y Doctor en Ciencias Económicas por la Universidad de París, es actualmente Director del Instituto de Estadística de Andalucía. Ha dirigido el Instituto de Demografía (CSIC) y ha sido Profesor de las Universidades de Argel y Montreal. Ha realizado investigaciones sobre la fecundidad española, métodos de proyecciones demográficas y su aplicación, análisis de las estructuras familiares y de las políticas de familia y demográficas, que han sido objeto de publicaciones en libros y revistas especializadas. Es miembro del Consejo Científico del Instituto Nacional de Estudios Demográficos de París y miembro por España, como experto independiente, del Observatorio Europeo sobre la Situación Social, la Demografía y la Familia.

Constanza Tobío

Profesora titular de Sociología en la Universidad Carlos III de Madrid, Catedrática Habilitada Nacional y Vicedecana de la Licenciatura en Sociología. Es Directora del Máster Política y Sociedad en Europa y ha sido Profesora Visitante en las Universidades de Bath, Siena, Bilbao y Granada, así como en el Centre d'Etudes de l'Emploi del CNRS de París. Sus áreas principales de investigación son la sociología urbana, el género y la relación familia-empleo, tanto desde una perspectiva cualitativa como cuantitativa. Su último libro, *Madres que Trabajan. Dilemas y Estrategias* (2005), recoge las investigaciones realizadas a lo largo de los últimos años sobre los problemas para compatibilizar la vida profesional y laboral.

Ninguna parte ni la totalidad de este documento puede ser reproducida, grabada o transmitida en forma alguna ni por cualquier procedimiento, ya sea electrónico, mecánico, reprográfico, magnético o cualquier otro, sin autorización previa y por escrito de la Fundación Alternativas

© Fundación Alternativas

© Juan Antonio Fernández Cordón, Constanza Tobío Soler

ISBN: 84-96204-81-2

Depósito Legal: M-3419-2006

Contenido

Resumen ejecutivo	5
Introducción	7
1 La participación de las mujeres en la actividad económica	11
1.1 Evolución general	11
1.2 La actividad de las mujeres españolas	13
1.3 Actividad y situación familiar	16
2 Las políticas de conciliación en España	19
2.1 Instrumentos de las políticas públicas	19
2.2 Las propuestas de los partidos políticos	22
2.3 La conciliación en las empresas	24
2.4 La percepción social de la conciliación	26
2.5 La conciliación en las comunidades autónomas	27
3 Las estrategias privadas de las madres trabajadoras	30
3.1 La familia como recurso	31
3.2 La ayuda doméstica remunerada	34
3.3 Espacio y tiempo	36
4 Los puntos negros de la conciliación	41
4.1 La percepción de las madres que trabajan	41
4.2 Cuando el niño se pone enfermo	42
4.3 La coordinación de los horarios escolares y laborales	43
4.4 Las vacaciones escolares	48
4.5 El cuidado de los niños pequeños en edad preescolar	50
5 Los distintos enfoques de las políticas de conciliación en Europa	53
5.1 La conciliación en las políticas de la Unión Europea	53
5.2 Instrumentos de las políticas de conciliación	56
5.3 El papel de las empresas y del mundo del empleo en la conciliación	60
5.4 Modelos y casos en Europa	63
6 Propuestas para un modelo de conciliación	66
6.1 Los componentes del modelo	66
6.2 El esquema analítico	70
6.3 El cuidado de los niños menores de tres años	71
6.4 La coordinación de horarios laborales y escolares	72

6.5	El cuidado de los niños cuando se ponen enfermos	73
6.6	El cuidado de los niños durante las vacaciones escolares	74
6.7	Resumen de la propuesta	75
7	Conclusión	78
	Índice de tablas y gráficos	80
	Bibliografía	83

Siglas y abreviaturas

Céreq	Centro de Estudios y de Investigación sobre las Calificaciones
CIS	Centro de Investigaciones Sociológicas
DGT	Dirección General de Tributos
ECFE	Encuesta de Compatibilización Familia-Empleo
EPA	Encuesta de Población Activa
INE	Instituto Nacional de Estadística
IRPF	Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
PIB	Producto Interior Bruto
PP	Partido Popular
PSOE	Partido Socialista Obrero Español

Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales

Juan Antonio Fernández Cordón

Director del Instituto de Estadística de Andalucía

Constanza Tobío Soler

Profesora titular de Sociología de la Universidad Carlos III

El documento presenta y discute los aspectos principales que configuran la problemática de la conciliación familia-empleo en España, con especial atención a las particularidades que en este caso tensan fuertemente la relación entre esos dos mundos, así como a los recursos que las familias en las que ambos cónyuges trabajan utilizan para hacerlos compatibles. Se plantean también propuestas para una aproximación integral desde las políticas públicas a la conciliación de la vida familiar y laboral tanto para las mujeres como para los hombres.

La incorporación de las mujeres españolas al empleo se produce tardía pero aceleradamente a partir de los años setenta, en comparación con la mayor parte de los países europeos. Este proceso tiene, además, características específicas, en particular la escasa importancia del trabajo a tiempo parcial y las limitadas políticas sociales, así como la baja participación de los hombres en las tareas domésticas y de cuidado. Se describen los distintos tipos de políticas directas de conciliación en Europa: los permisos parentales, los servicios públicos y las asignaciones monetarias para el cuidado. Cada uno de estos dispositivos supone una orientación distinta de la relación familia-empleo, y conlleva una significación diferente del sentido de la acción pública y de la igualdad entre mujeres y hombres. Estos tres tipos de políticas están representados en nuestro país a través de los permisos para el cuidado de familiares dependientes regulados en la Ley de Conciliación de 1999, de las ayudas económicas a las madres de hijos menores de tres años y de las guarderías públicas dependientes de ayuntamientos y comunidades autónomas. Sin embargo, están insuficientemente dotados desde el punto de vista económico, situándose España entre los últimos países de la Unión Europea en lo que se refiere al gasto social a favor de las familias.

La escasez de recursos públicos contrasta con la variedad de estrategias privadas, generalmente de carácter informal, que las madres que trabajan despliegan para hacer posible su doble responsabilidad. Estas estrategias consisten sobre todo en procesos de sustitución y delegación entre mujeres. La abuela materna emerge como un personaje clave

para hacer posible que las trabajadoras sean madres. En una minoría significativa de casos, las madres delegan en otras mujeres a través de los mecanismos de mercado; en muchos casos gracias a un nuevo tipo de inmigración orientada precisamente a este tipo de tareas, que lo hace posible. Ello se complementa con otro tipo de estrategias, como la simplificación de las tareas domésticas, la optimización del uso del tiempo, la disminución de las distancias entre la casa, el trabajo y la escuela o la participación de la pareja masculina en las tareas de cuidado y de mantenimiento del hogar.

Se estudian cuatro situaciones en las que las dificultades para hacer compatible trabajo y familia se acrecientan, según lo que se deduce de datos empíricos y según lo expresado por las madres trabajadoras españolas: el cuidado de los niños pequeños en edad preescolar, el cuidado de los niños pequeños cuando se ponen enfermos, la falta de adecuación entre horarios escolares y laborales y el cuidado de los niños pequeños durante las vacaciones escolares.

- El informe concluye con una propuesta integral para abordar la problemática de la conciliación basada en una combinación de servicios colectivos y permisos para el cuidado de menores. En las conclusiones del documento presentamos una Tabla que resume sinópticamente nuestra propuesta integral de conciliación, desglosando el tipo de dispositivo de servicios, su finalidad y el carácter que ha de tener.
- Se parte de tres criterios para examinar los distintos tipos de políticas sociales: los efectos sobre la igualdad de género, la social y el bienestar de los niños, a los que se añaden consideraciones de eficacia de las prestaciones y eficiencia económica.
- Los servicios públicos son el eje principal de actuación, sobre todo por razón de igualdad social. A estos servicios se unen diversas modalidades complementarias o alternativas de permisos, relacionados con el cuidado de los hijos.
- El modelo propuesto incluye como agentes activos del sistema de conciliación al Estado –como impulsor y promotor–, a los individuos y las familias –como protagonistas directos– y al mercado a la vez como uno de los ejes de la problemática en cuanto parte principal del mundo del empleo y como recurso que ofrece servicios privados de conciliación.
- Los permisos parentales tienen como efecto negativo la tendencia a la reproducción de los roles tradicionales de género. Sin embargo, para situaciones especiales de corta duración, como el cuidado de niños enfermos, resultan ser un recurso adecuado.
- Las transferencias monetarias directas a las familias sólo tienen en el modelo un papel residual. Presentan, como aspectos negativos, su carácter escasamente transparente respecto de la conciliación como finalidad, así como en relación con los criterios de igualdad de género, redistribución social e interés del menor.

Esperamos que nuestro trabajo estimule el debate público y el lanzamiento de nuevas políticas sociales que permitan a las madres trabajadoras vivir sin conflictos su familia y su trabajo remunerado sin tintes de heroicidad.

Introducción

Este documento tiene un doble propósito: por una parte, se presentan y discuten en él los aspectos principales que configuran la problemática de la conciliación familia-empleo en nuestro país. Para ello, se presta especial atención a las particularidades que tensan fuertemente la relación entre ambos mundos, así como a los recursos que las familias, en las que ambos cónyuges trabajan, utilizan para hacerlos compatibles. Por otra parte, se plantean propuestas para una aproximación integral, desde las políticas públicas, a la conciliación de la vida familiar y laboral, tanto para las mujeres como para los hombres.

El presente informe se centra, sobre todo, en un aspecto de la conciliación: el referido a las responsabilidades de cuidado de los menores, aspecto que aparece hoy en nuestro país como objeto de preocupación creciente.

Hay, sin embargo, otras dimensiones en la relación familia-empleo de gran importancia, como el cuidado de los mayores que no pueden valerse por sí mismos, de los enfermos crónicos o de los discapacitados.

Estas dos vertientes del problema de la conciliación difieren por su impacto, sus características y su urgencia. La dificultad que plantea simultanear el trabajo y el cuidado de los hijos pequeños afecta al grupo de mujeres jóvenes –entre 25 y 40 años– que, por primera vez en la historia reciente, está presente, en su inmensa mayoría, en el mercado de trabajo. Su enorme repercusión social exige respuestas políticas adecuadas a corto plazo. Por el contrario, la dependencia de los mayores recae en mujeres de mayor edad y sus efectos, aunque ya perceptibles, se notarán de forma creciente en el futuro.

Por otra parte, como se verá en este informe, el cuidado de los hijos pequeños y las tensiones que esta tarea implica para las madres trabajadoras han sido ampliamente tratados por la investigación social, fuera y dentro de España. Así, hoy, una síntesis que desemboque en propuestas de políticas concretas es una tarea a la vez abordable y necesaria. Los problemas que la atención a las personas dependientes plantea –y planteará más en el futuro– a las familias no han recibido todavía en nuestro país la misma atención investigadora. Por ejemplo, la respuesta a cómo pueden complementarse y apoyarse mutuamente los ámbitos de las políticas públicas y de la atención privada exigirá, sin duda, un mayor conocimiento del que hoy existe sobre el funcionamiento de las redes familiares en lo relativo a la prestación de cuidados.

En unos años se ha pasado en España del desconocimiento del tema de la conciliación a su banalización. A mediados de los noventa, llega a nuestro país como tema relevante y objeto de políticas sociales, primero en el marco de los planes comunitarios de igualdad de oportunidades; después en el contexto de la preocupación por el envejecimiento de la población europea y la necesidad de incrementar la población activa femenina. Además, hoy se tiende a reconocer la conciliación como la respuesta más eficaz para frenar el descenso de la natalidad, frente a la pauta anterior, que asociaba el mayor número de hijos a la familia tradicional en la que las mujeres se dedican sólo al hogar. Actualmente, los países con un índice de fecundidad más alto son también aquellos en los que la inmensa mayoría de las mujeres, incluyendo a las madres de hijos pequeños, están en el mercado de trabajo, como ocurre en los países del Norte de Europa o en Francia. Por el contrario, en los países del Sur, tanto la natalidad como la ocupación femenina se sitúan por debajo de la media europea.

Hoy el tema de la conciliación está presente en los planes, propuestas y proyectos de actuación de partidos políticos y administraciones públicas y, en menor medida, en convenios colectivos o acciones en el marco empresarial. Su generalización conlleva el riesgo de un despojamiento de su contenido, de un tratamiento superficial e, incluso, de su percepción como algo ya dicho, sabido u oído en el mundo mediático del *marketing* político y electoral. Y, sin embargo, la contradicción estructural entre la lógica del trabajo remunerado y la del trabajo doméstico sigue ahí, exacerbada en el proceso de transición de un modelo familiar, basado en la división de roles de género, a otro en el que mujeres y hombres comparten las responsabilidades de provisión económica, mantenimiento del hogar y cuidado de los dependientes. Se trata, por tanto, de un problema social importante y complejo, apenas asumido aún por el Estado y la organización social en su mayoría. Faltan dos cosas: modelos y presupuestos. Ninguno aparece en la vigente Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de las Personas Trabajadoras (1999), cuya denominación desborda ampliamente un contenido que se limita, en lo esencial, a la transposición de varias directivas europeas sobre permisos de maternidad, permisos parentales y trabajo a tiempo parcial.

Los modelos en los que se concreta la conciliación familia-empleo son muy variados, de modo que incluso la familia parsoniana, basada en la estricta división funcional entre hombres y mujeres, representa una forma de articular el plano de la familia (la reproducción) y el plano de la actividad remunerada (la producción). Si bien hoy, cuando se tiende a superar esa rígida división entre hombres y mujeres, de lo que se trata precisamente es de hacer compatible para los dos sexos tanto la participación en ambos mundos como el ejercicio de ambos tipos de responsabilidad. Aun así, las formas de conciliación son muy distintas y producen efectos diversos.

En algunos países, como el Reino Unido o los Países Bajos, el trabajo a tiempo parcial constituye el recurso más importante de conciliación y ha dado lugar al modelo denominado de “perceptor y medio” (Lewis, 2001) –con la particularidad de que es siempre la

mujer quien trabaja media jornada y se dedica, además, al hogar. Es un modelo con implicaciones negativas para la igualdad de género, como hoy sucede asimismo con los permisos parentales, pues suelen ser las mujeres quienes los disfrutan, cosa que las aparta del mundo del empleo remunerado.

En cambio, el recurso a la ayuda doméstica asalariada podría ser una modalidad que situara en igualdad de condiciones a mujeres y hombres en cuanto a la disponibilidad para la actividad profesional, pero sólo está al alcance de aquellas familias que pueden asumir su coste, incluso con ayudas estatales, insuficientes para cubrirlo en su totalidad. De ahí que este tipo de políticas de conciliación tenga implicaciones negativas en términos de igualdad social.

La conciliación es un concepto demasiado genérico, que requiere una mayor precisión. En este informe planteamos la necesidad de concretar tipos de políticas de conciliación a partir de criterios que permitan valorar los efectos previsibles de las medidas a adoptar. El modelo que proponemos vincula la conciliación a tres criterios paralelos: la igualdad de género, la igualdad social y el bienestar de los niños. Estos criterios permiten además discriminar en materia de agentes (Estado, familia, mercado) y de instrumentos (servicios públicos, permisos laborales y transferencias monetarias). Todo ello se aplica a los problemas principales que hoy dificultan la conciliación: el cuidado de los menores de tres años, la coordinación de horarios escolares y laborales, el cuidado de los niños enfermos y las vacaciones escolares.

En el primer capítulo se aborda el desencadenante de la problemática de la conciliación, a saber, la generalización de la actividad laboral femenina. Se describe la tardía, pero acelerada incorporación de las mujeres españolas al empleo a partir de los años ochenta, así como las características específicas de la forma en que esto se produce.

El segundo capítulo se centra en el estado de la conciliación en España y en las políticas que existen sobre el tema. Así, hay permisos para el cuidado de familiares dependientes, regulados en la Ley de Conciliación de 1999; ayudas económicas a las madres de hijos menores de tres años y guarderías públicas que dependen de ayuntamientos y comunidades autónomas. Sin embargo, estas acciones no se apoyan en recursos económicos suficientes y España se sitúa entre los últimos países de la Unión Europea en lo que se refiere al gasto social en favor de las familias.

El tercer capítulo trata acerca de las estrategias de las madres trabajadoras. La escasez de recursos públicos contrasta con la variedad de estrategias privadas, generalmente de carácter informal, que las madres que trabajan despliegan para hacer posible su doble responsabilidad. Estas estrategias consisten, sobre todo, en procesos de sustitución y delegación entre mujeres. La abuela materna emerge como un personaje clave para hacer posible que las trabajadoras lleguen a ser madres o que las madres puedan trabajar. Los otros abuelos, las hermanas o las cuñadas ayudan también, pero en menor medida, a superar

esos años difíciles en los que las responsabilidades laborales y de cuidado tienden cada una a reclamar atención exclusiva. En una minoría significativa de casos, las madres delegan en otras mujeres a través de los mecanismos de mercado. La ayuda remunerada es asequible, en muchos casos, gracias a un nuevo tipo de inmigración orientada precisamente a este tipo de tareas. Todo ello se complementa con otro tipo de estrategias como la simplificación de las tareas domésticas, la optimización del uso del tiempo, la disminución de las distancias entre la casa, el trabajo y la escuela o la participación de la pareja masculina en las tareas de cuidado y de mantenimiento del hogar.

El capítulo cuarto resume los puntos negros de la conciliación en España. Los problemas más agudos que se plantean para hacer compatible trabajo y familia, según se deduce de datos empíricos y de lo expresado por las madres trabajadoras españolas, son: el cuidado de los niños pequeños cuando se ponen enfermos, la falta de adecuación entre horarios escolares y laborales, el cuidado de los niños pequeños durante las vacaciones escolares y el cuidado de los niños en edad preescolar.

En el capítulo quinto se analizan los distintos enfoques de las políticas de conciliación en Europa. Las políticas directas cuentan con tres tipos principales de dispositivos: los permisos parentales, los servicios públicos y las asignaciones monetarias para el cuidado. Cada uno de estos puntos supone una orientación distinta de la relación familia-empleo, y conlleva un significado diferente del sentido de la acción pública y de la igualdad entre mujeres y hombres. Al describir sus características, se resaltan sus implicaciones desde el punto de vista de la igualdad de género y de la redistribución social.

Por último, en el capítulo sexto se plantea una síntesis desde una perspectiva integral de la relación entre el mundo de la familia y del empleo. Aunque escasas, existen hoy en nuestro país algunas políticas de conciliación, pero no proceden de un enfoque global del asunto. Es necesario definir un marco en el que se integren las distintas modalidades de actuación pública, no como una superposición de medidas aisladas, sino a partir de líneas de actuación orientadas a objetivos explícitos. Ello requiere definir los objetivos, las prioridades y la articulación entre los distintos tipos de dispositivos.

1. La participación de las mujeres en la actividad económica

1.1 Evolución general

Desde principios de la década de los ochenta la mejora de la oferta de trabajo en España ha sido posible gracias al fuerte incremento de la participación de las mujeres en el mundo laboral (véase Tabla 1), que pasa del 26,8% en 1981, al 46,5% en el segundo trimestre de 2005 (INE, Encuesta de Población Activa), pese a una cierta disminución de la tasa de actividad masculina –del 71,5% en 1981 al 68,4% en 2005–.

Esta evolución se observa en todos los países de la Unión Europea, aunque se ha iniciado en momentos distintos y ha seguido ritmos dispares en cada país. En todos ellos, la tasa de actividad masculina es superior a la femenina, si bien las dos se van acercando, al haber aumentado considerablemente más la femenina. Las mujeres viven en la actualidad inmersas en un proceso de transición de un modelo, caracterizado por su alejamiento de las tareas productivas y su dedicación prácticamente exclusiva a las tareas del hogar, a otro de plena incorporación al mundo del trabajo remunerado. Pero, al mismo tiempo, están sometidas a determinantes generales, consecuencia del propio desarrollo tecnológico –alargamiento de los estudios– y de la evolución del mercado de trabajo. Ciertos factores de cambio, como la entrada más tardía en la vida activa y la salida más temprana de ella, afectan tanto a la participación de los hombres –que disminuye– como a la de las mujeres. Pero en el caso de estas últimas se añade el cambio mayor que supone su progresiva incorporación al mundo laboral. Por ello, la evolución de las tasas de actividad de las mujeres es más compleja. Existen a su vez factores que tienden a hacer disminuir dichas tasas, como el alargamiento de los estudios o el adelanto de la jubilación, así como una tendencia de fondo a una participación creciente.

La estructura por edades de la actividad masculina es estable en el tiempo, salvo en las edades extremas. En cuanto a los modelos de participación en la actividad, los hombres no están sometidos a un proceso de cambio como el que afecta a las mujeres. La evolución estructural de las tasas masculinas se rige en exclusiva por factores generales –alargamiento de la escolaridad y adelanto de la jubilación– que afectan igualmente a las mujeres. Por ello, para medir lo que en el nivel y la evolución de las tasas está relacionado con el género, se recurrirá a un indicador sencillo: la razón entre la tasa de actividad femenina y la masculina a una edad determinada o *ratio* de actividad femenina.

Tabla 1. Tasas de actividad de mujeres, según edad. España 1987-2005

Año ⁽¹⁾	Global ⁽²⁾	25-29	30-34	35-39
1987	31,8	57,8	47,8	37,4
1988	33,4	61,9	50,4	41,4
1989	33,6	62,4	52,9	44,5
1990	34,2	63,5	55,2	47,8
1991	34,4	64,6	57,8	51,1
1992	35,3	65,8	58,4	53,0
1993	35,9	66,8	60,6	56,4
1994	37,1	69,7	61,9	59,3
1995	37,5	70,0	63,8	58,6
1996	38,0	72,8	64,3	61,7
1997	38,7	74,0	65,5	61,7
1998	39,1	74,0	66,7	61,7
1999	39,6	74,3	67,7	63,7
2000	41,2	76,9	69,5	65,2
2001	40,0	73,6	67,1	62,8
2002	41,7	75,5	70,8	65,1
2003	43,2	78,6	72,7	67,6
2004	44,5	80,2	74,5	69,7
2005	46,5	79,4	75,6	69,0

⁽¹⁾ Tasas correspondientes al 2º trimestre de cada año.

⁽²⁾ Tasas de mujeres de 16 o más años.

Fuente: INE, Encuestas de población activa

A pesar de que todos los países siguen una senda común, existen todavía grandes disparidades entre ellos, sobre todo en lo relativo a las mujeres de más de 35 años. En edades más tempranas la *ratio* entre las tasas femeninas y las masculinas no diverge mucho de un país a otro. Las diferencias van agrandándose a partir de los 35 años, ya que la intensidad de la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo obedece, en primer lugar, a una lógica de cohorte. Cada vez son más las mujeres jóvenes que acceden al mundo laboral después de cursar sus estudios, y menos aquellas que lo abandonan cuando llega el tiempo del matrimonio y la maternidad. Esto las diferencia de las generaciones anteriores en las que la tasa de actividad disminuía fuertemente a partir de los 25 años. Este comportamiento, que se observa desde hace mucho en los países nórdicos y, desde hace algo menos, en los países del centro de Europa, ha empezado a implantarse tan solo recientemente –en los años ochenta– en los países del Sur de Europa y, en particular, en España. Así, el importante incremento de la actividad femenina no se explica por la entrada masiva de mujeres de todas las edades en el mercado laboral, sino porque las activas permanecen en esta situación –ocupadas

o en paro— en vez de retornar a sus hogares y figurar como inactivas en las estadísticas. A medida que las generaciones envejecen, el aumento de las tasas se produce a edades más elevadas.

Las diferencias entre países encubren, por tanto, las historias diversas de las generaciones de mujeres que tienen hoy edad de trabajar, diferencias que podrían interpretarse como la suma de varios factores. Por una parte, un factor ligado de manera estricta al sexo —basado en rasgos culturales específicos que asignan un papel diferenciado a las mujeres— que tiende a disminuir debido a la indudable convergencia cultural que hoy se produce en los países que conforman la Unión. El segundo factor causante de las diferencias entre países, el de mayor importancia en la actualidad, está ligado al rol social de las mujeres como esposas, madres y trabajadoras y, por tanto, al problema general de la compatibilidad entre vida profesional y vida familiar. Todos los países de la Unión Europea han experimentado cambios en la fecundidad, la nupcialidad y la incidencia del divorcio, que tienden a modificar las relaciones en el seno de la familia y a transformar la articulación general entre trabajo y familia. Cuanto más antiguos son estos cambios, menor es la diferencia entre generaciones y más se acercan las tasas de actividad femeninas a las masculinas. Con el tiempo estas diferencias se van reduciendo, pues reflejan la diversidad de situaciones de cada país en un proceso de cambio que se desarrolla de manera muy semejante en todos ellos. Sin embargo, se observan resistencias a los cambios en relación con la mayor o menor dificultad que experimentan las mujeres en cada país para superar los obstáculos que la familia impone a su plena inserción laboral. La existencia y la eficacia de políticas públicas para favorecer la conciliación entre familia y trabajo, así como el ritmo con el que los hombres estén dispuestos a asumir su también nuevo papel de mayor implicación familiar, constituyen las variables clave que condicionan el futuro laboral de las mujeres y su plena integración social en los países del Sur de Europa, y entre ellos, en España.

1.2 La actividad de las mujeres españolas

La incorporación de las mujeres españolas a la actividad laboral se produce tarde, pero se acelera durante los últimos veinte años. Las tasas de actividad femeninas empiezan a aumentar desde los años cuarenta, aunque muy lentamente. El verdadero despegue se produce en los años ochenta, sobre todo durante el segundo quinquenio de esa década. En 1986 España ostenta la tasa de actividad de mujeres más baja de la Unión Europea con un 27% —equivalente a un 40% de la tasa masculina—, cuando en Dinamarca la *ratio* de actividad femenina es del 0,82 y el promedio europeo (UE-15) representa el 0,58. A partir de ese año, inicia una subida ininterrumpida hasta alcanzar el 42,8% en 2003¹ y el 46,5% en el segundo trimestre de 2005².

¹ Último año disponible de datos Eurostat.

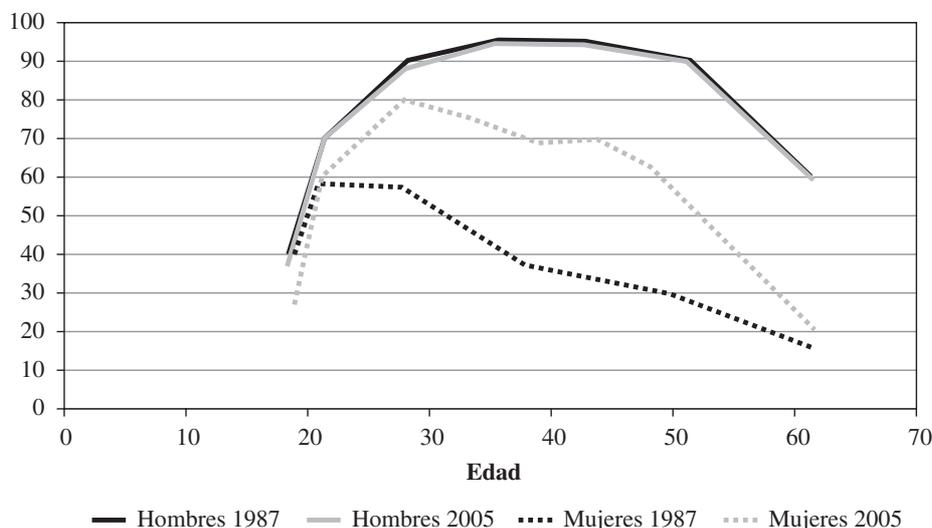
² Último dato publicado por el INE.

En 2003 la *ratio* de actividad femenina era de 0,64 en España, 0,84 en Dinamarca, 0,88 en Suecia y 0,73 en el conjunto de la Unión Europea de los 15. España, en ese intervalo, deja de situarse a la cola de los países europeos y, aunque todavía en el grupo mediterráneo de menor participación, se encuentra ahora por delante de Italia y de Grecia.

Los datos globales anteriores encubren el hecho, más significativo, de que entre las generaciones de mujeres jóvenes y de mediana edad los cambios han sido mucho más importantes. La evolución de la tasa de actividad de las mujeres entre 16 y 24 años ha seguido la misma lógica que la de los hombres de esas edades debido al alargamiento de los estudios. La caída de la participación femenina en este grupo de edad refleja también la masiva incorporación de las mujeres a los estudios secundarios y superiores.

La tasa de actividad de las mujeres de 25-29 años se sitúa hoy –segundo trimestre de 2005– en 79,4%, más del doble de su valor de 1981³ (37,4%); la de 30-34 ha pasado de un 27% a un 75,6%, y la de 35-39 de un 26,3% a un 69,0% (INE, EPA). El perfil de la participación en la actividad según la edad se ha ido acercando al de los hombres (véase Gráfico 1). Las generaciones más jóvenes tienen hoy comportamientos cercanos a las de

Gráfico 1. Tasas de actividad por edad de hombres y mujeres. España, 1987 y 2005



Fuente: INE, Encuestas de población activa (2º trimestre de cada año)

³ Entre estas fechas se han producido algunos cambios metodológicos en la Encuesta de Población Activa, el más importante en el primer trimestre de 2005. Por ello, las tasas no son estrictamente comparables.

cualquier país europeo: manifiestan una tendencia a mantenerse en el mercado laboral, incluso en los momentos de mayor escasez de empleos, con altas tasas de paro femenino. Quizá sea la evolución tardía en la incorporación de las españolas a la actividad laboral lo que explique que, en las encuestas, atribuyan al trabajo fuera de casa una importancia mayor que las mujeres de los demás países europeos. A esto ha venido a añadirse, en los últimos años, la necesidad que impone el mayor endeudamiento de los hogares, como consecuencia del encarecimiento de la vivienda.

Hasta los 35 años, la tasa de actividad femenina en España equivale a la media europea, siendo incluso ligeramente superior a los 25-34 años: 75,9% en España, 75,3% en el conjunto de la UE-15. Sin embargo, después de esas edades, los comportamientos difieren. Mientras el promedio europeo se mantiene prácticamente constante hasta los 55 años, en España disminuye fuertemente, 53,0% en España a los 45-54, frente al 70,2% en la Europa de los 15.

Las mujeres que pasan de una cierta edad se han quedado en su mayoría al margen de una evolución que se asienta en un mayor grado de escolarización, en unas modalidades de formación de la pareja y de convivencia más igualitaria y en una mayor capacidad para controlar la intensidad y el ritmo de la fecundidad. Se observa que las generaciones más antiguas –aproximadamente las de las mujeres nacidas antes de 1950– han seguido un modelo de participación en el que, tras un breve período de presencia en el mercado de trabajo entre los 15 y los 24 años, se produce un abandono prácticamente sin retorno, salvo un repunte leve después de los cuarenta años. En todas estas generaciones la tasa de actividad varía muy poco a partir de los 25-29 años, situándose entre el 20% y el 30%. La especialización de roles es aquí manifiesta. Las mujeres casadas no trabajan, y sólo unas pocas vuelven al mercado laboral cuando han criado a sus hijos.

En las generaciones siguientes se inician los cambios aludidos. Los abandonos de la población activa en las edades de máxima fecundidad son cada vez menos intensos, y los retornos a la situación de actividad se producen cada vez a una edad más temprana y en mayor proporción. En las generaciones más antiguas (1951-55), la disminución de la tasa de actividad afecta al grupo 25-29 años, edad de máxima fecundidad. En las generaciones posteriores, la disminución, más tardía, afecta sobre todo al grupo 30-34 años, una consecuencia del retraso de la fecundidad.

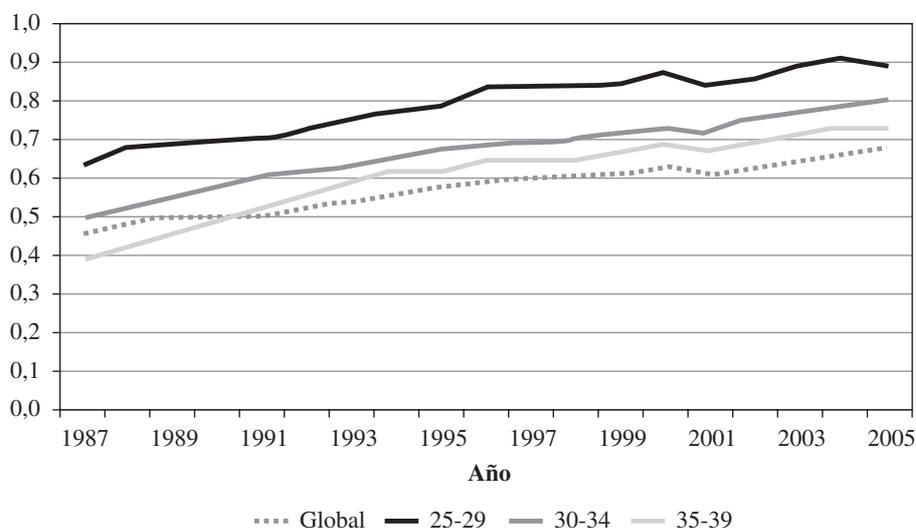
En resumen, la evolución reciente en España parece seguir un curso común a todos los países de la Unión Europea, con tendencia a la disminución de las tasas de actividad masculinas –en España éstas vuelven a aumentar desde 1996– y al incremento de las de las mujeres. Las grandes diferencias entre los países miembros deben interpretarse como el resultado de la diversidad de sus historias, que los sitúan en momentos diferentes del acercamiento de las mujeres a un modelo de inserción antes casi exclusivamente masculino. España forma parte de los países del Sur de Europa, los últimos

en incorporarse a la vía europea de desarrollo⁴, donde la participación de las mujeres es baja porque el cambio no se inicia de forma decidida hasta mediados de la década de los ochenta.

1.3 Actividad y situación familiar

La *ratio* de actividad femenina permite medir, de forma aproximada, el retraso en la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo que provoca su especial implicación en la familia. La diferencia de participación con respecto a la de los hombres disminuye con el tiempo en todas las edades (véase Gráfico 2). Entre las más jóvenes –grupo 25-29–, la tasa de actividad femenina alcanza en 2005 el 90% de la de los hombres –63% en 1987–, una situación que superan pocos países nórdicos. La diferencia es más acusada en las edades de mayor dedicación al cuidado de los hijos –30-39 años–; mientras que a los 35-39, la participación femenina representa el 70% de la de la de los hombres de esa misma edad en 2005, cuando en 1987 no superaba el 50%. Sin embargo, a pesar del

Gráfico 2. *Ratio* de actividad femenina⁽¹⁾ por grupo de edad. España 1987-2005



⁽¹⁾ Resultado de dividir la tasa femenina de una cierta edad por la masculina de la misma edad.

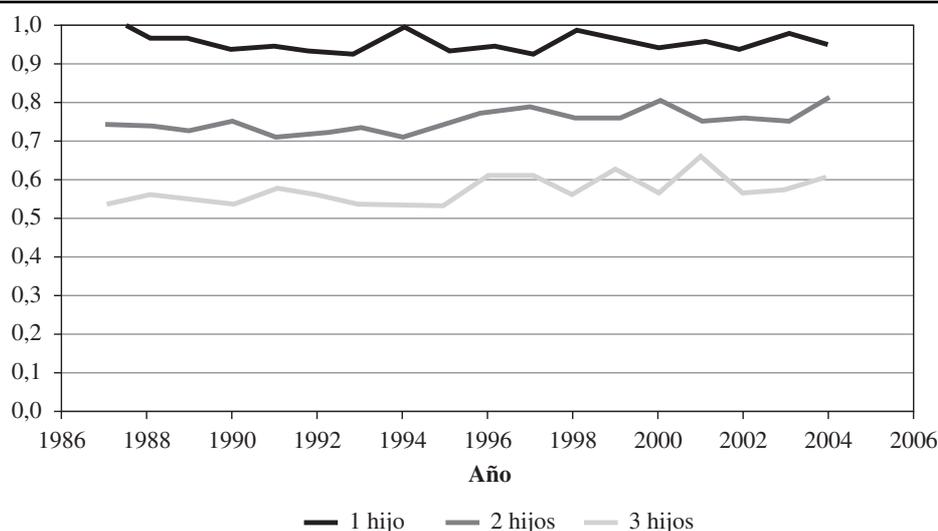
Fuente: Elaboración propia.

⁴ Portugal presenta un porcentaje elevado de mujeres activas y debe ser tratado como una excepción.

incremento de la participación, persisten –con la misma intensidad desde 1987– las diferencias entre las más jóvenes, las que están más libres de cargas familiares y las de mayor edad. Si se compara la tasa de actividad de las mujeres de 20-49 años⁵, según la carga de hijos, con la del conjunto de mujeres de ese grupo de edad, se observa una reducción creciente de la participación según aumenta el número de hijos –con al menos uno menor de tres años–, que alcanza el 40% entre las que tienen tres. Lo más notable es, sin duda, que la situación no ha variado prácticamente nada desde 1987: el efecto relativo de la carga de hijos sobre la participación se ha mantenido casi constante (véase Gráfico 3). Hoy, como ayer, la implicación de las mujeres en el mercado laboral es inversamente proporcional a la carga de hijos.

Esta relación negativa se observa igualmente en otros países de nuestro entorno. El examen de la situación en algunos de ellos pone de manifiesto que la compatibilidad familia-trabajo desempeña un papel central; pero también que las políticas adoptadas para hacer frente al problema pueden tener efectos muy diversos (véase Gráfico 4). Así, en Francia –uno de los países que más ha desarrollado estas políticas–, si la presencia de un único hijo menor de tres años no reduce la participación de las mujeres,

Gráfico 3. Reducción de la actividad de las mujeres según carga de hijos (con al menos uno menor de 3 años)⁽¹⁾. España 1987-2005



⁽¹⁾ Ratio entre la tasa de actividad de las mujeres de 20-49 años según la carga de hijos (todas con al menos 1 hijo menor de 3 años) y la tasa de actividad del conjunto de mujeres de 20-49 años.

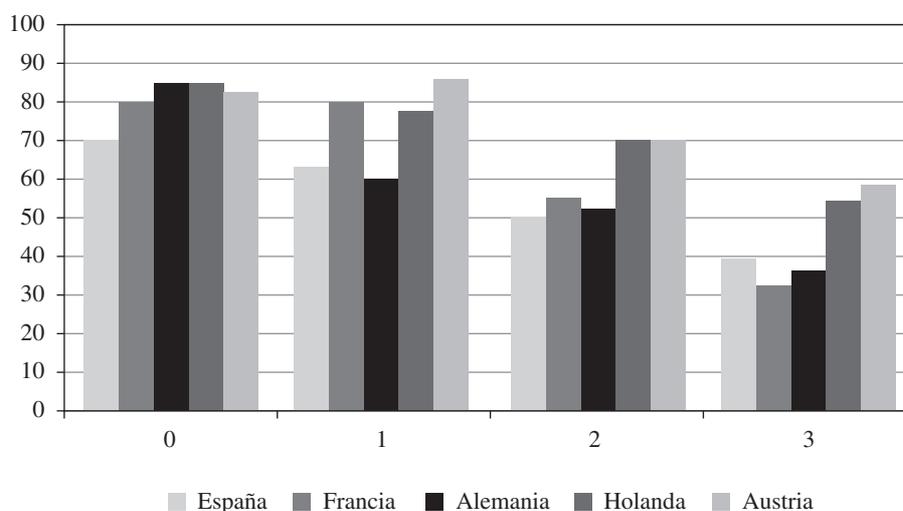
Fuente: Eurostat: base de datos Regio.

⁵ El uso de este grupo de edad permite comparar la situación en España con la de otros países, a partir de los datos publicados por Eurostat.

la reducción que se produce cuando tienen dos –al menos uno menor de tres años– es similar a la que se produce en España, donde las políticas brillan por su ausencia, o en Alemania, donde las políticas públicas se basan en la retirada temporal del mercado de trabajo. Por el contrario, la reducción es bastante menor en los Países Bajos, donde se ha generalizado el trabajo a tiempo parcial, sobre todo para las mujeres, y en Austria, donde se ha implantado una mezcla de servicios directos y de transferencias económicas finalistas.

La ausencia del mercado de trabajo por parte de las mujeres con carga de hijos puede ser interpretada como un efecto de la dificultad de compatibilizar los papeles de madre y de trabajadora. De manera que el problema de la compatibilidad tiene dos dimensiones: el efecto disuasorio sobre las mujeres que reducen su participación en el mercado de trabajo, y las estrategias que permiten a las activas –ahora una mayoría de mujeres– hacer frente a la vez a las cargas familiares y a sus obligaciones laborales. Pero los efectos sobre el mercado de trabajo dependen tanto de la existencia o no de políticas que favorezcan la compatibilidad como de la naturaleza de esas políticas.

Gráfico 4. Tasas de actividad de mujeres de 20-49 años según la carga de hijos⁽¹⁾, en algunos países de la UE en 2002



⁽¹⁾ Mujeres activas por 100 mujeres con una determinada carga de hijos (todas con al menos 1 hijo menor de 3 años).

Fuente: Eurostat (2003)

2. Las políticas de conciliación en España

El gasto social en España está mayoritariamente dedicado al pago de las pensiones y del desempleo, capítulos en los que la proporción supera ampliamente la media europea. El peso económico de las políticas familiares representa en nuestro país menos de la cuarta parte de la media en la UE de quince países, manteniéndose constante el reducido 0,5% del PIB a lo largo del periodo 1996-2002 (Eurostat, 2005a:55-79). Ello se explica en buena parte por la tardía construcción del Estado del bienestar español, que, además, se desarrolla en un mal momento histórico, cuando el modelo económico fondista, basado en una fuerte presencia del Estado, entra en crisis y se pone en cuestión la viabilidad de aspectos clave de las políticas sociales como la sanidad o las pensiones. Pero hay otro factor que, probablemente, contribuye también a explicar la escasez de las políticas familiares en nuestro país, relacionado con el hecho de que, durante bastante tiempo, éstas se han asociado al carácter pronatalista y defensor del modelo tradicional de familia que, efectivamente, tenían en los años del franquismo. Deshacer el equívoco ha llevado años –a pesar de los ejemplos de múltiples países europeos–, y sólo desde hace poco se entiende de manera muy amplia que el apoyo del Estado a las familias, y en particular a las familias con hijos, es un factor decisivo en la transición hacia la generalización de la familia de dos ocupados. En la primera parte de este capítulo se analizan los distintos tipos de instrumentos de las políticas de conciliación: permisos laborales, servicios y ayudas monetarias. A continuación se discuten las propuestas de los dos grandes partidos políticos en torno a la conciliación, y se presentan datos acerca de la percepción y las prácticas en las empresas, así como procedentes de la opinión pública, en materia de conciliación. Por último, se comentan varias iniciativas relevantes y recientes en algunas comunidades autónomas como Cataluña, Andalucía o Navarra.

2.1 Instrumentos de las políticas públicas

La Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras (Ley 39/1999, de 5 de noviembre) constituye el principal instrumento normativo en nuestro país para facilitar la compatibilidad entre las responsabilidades familiares y laborales. Transpone a la normativa española las directivas europeas sobre permisos de maternidad, permisos parentales y trabajo a tiempo parcial. Esta ley ordena e integra la normativa dispersa existente hasta el momento en materia de permisos de maternidad, excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de hijos, así como los permisos puntuales por razones

familiares. Además, incorpora aspectos nuevos, como la ampliación de los permisos de cuidado de los hijos en todos los casos, incluido el acogimiento preadoptivo o temporal, o la extensión de los permisos para el cuidado de otros familiares –diferentes de los hijos y hasta un segundo grado de consanguinidad–, que no puedan valerse por sí mismos (Villa Gil y López Cumbre, 1999). Esta última es una modalidad de permiso laboral no contemplada en las directivas europeas, que se puede disfrutar durante un periodo de hasta un año y que se añade a la licencia por motivos familiares urgentes que ya existía con anterioridad. Por otra parte, aumentan los casos en los que los permisos pueden disfrutarse tanto por el padre como por la madre, como una forma de promover la igualdad entre mujeres y hombres.

En lo que se refiere a permisos parentales, con independencia de las dieciséis semanas de permiso por maternidad –de las que un máximo de diez semanas pueden ser disfrutadas por el padre–, la ley establece hasta tres años de excedencia para el cuidado de hijos menores de ocho años y pueden disfrutarla tanto el padre como la madre. Su periodo de duración se computa como tiempo trabajado a efectos de antigüedad y el trabajador tiene el derecho de volver a ocupar el mismo puesto al reincorporarse si la excedencia no ha tenido una duración superior al año, y a uno de similar categoría si ha tenido una duración superior. Durante el periodo de disfrute del permiso parental los trabajadores están en situación de alta en la Seguridad Social. Se mantiene también el permiso de paternidad de dos días –remunerado con el 100% del salario– con ocasión del nacimiento de un hijo.

La nueva ley supone el primer reconocimiento a los problemas que plantea la creciente incorporación de las mujeres al mundo del trabajo y es, en muchos aspectos, abierta y flexible. Tiene, sin embargo, una limitación importante, y es que los permisos no entrañan ningún tipo de retribución –excepto el permiso de maternidad, durante el cual se percibe el 100% del salario, y el permiso de dos días por motivos familiares urgentes–, por lo que sólo una minoría de las familias puede acogerse a ellos.

No se dispone de datos desagregados sobre las beneficiarias y los beneficiarios de permisos de maternidad, paternidad y parentales. La única información disponible a partir de la Encuesta de Población Activa muestra que, del total de población ocupada que no trabajó en la semana de referencia, el 6,5% estaba disfrutando de un permiso de este tipo, porcentaje que entre las mujeres se eleva al 12,6% y entre los hombres se reduce al 0,4%. Es decir, el 97% de las personas en situación de permiso por razones familiares relacionadas con los hijos son mujeres (Instituto Nacional de Estadística, datos relativos al segundo trimestre de 2005 en www.ine.es).

Las guarderías y los centros de educación infantil son uno de los recursos principales para ayudar a hacer compatible la participación en el mundo del trabajo y el cuidado de los hijos. Desde el punto de vista cuantitativo son muy importantes. Casi el 97% de los niños de tres años está escolarizado en el curso 2004-05, y ya se ha alcanzado el 100% por encima de esa edad (Ministerio de Educación y Ciencia, 2004:5). El incremento de

la escolarización a esas edades ha sido muy importante desde 1990, cuando sólo el 76% de los niños de tres años asistía a una guardería o centro escolar. El problema es que no afecta de la misma manera al grupo de 0-2 años –cuya situación es claramente deficitaria–, aunque también se ha producido un aumento destacable de una tasa de escolaridad del 5,6% en el curso 1994-95, a otra del 13,5% en el último año académico 2004-05 (Ministerio de Educación y Ciencia, 2004:5). La oferta para este grupo de edad es claramente insuficiente, aunque hay que tener en cuenta que la cuantificación rigurosa de la escolarización en guarderías en el conjunto del país es problemática, dada la gran cantidad de centros privados existente y la dependencia de los públicos de una gran variedad de instituciones (ayuntamientos, comunidades autónomas, centros de trabajo de la Administración, etc.). No es imposible que estos datos estuvieran infravalorados, tal como apuntan los resultados de la ECFE⁶, según los cuales, el 73% de las madres que trabajan y tienen algún hijo menor de cuatro años utiliza servicios de guardería o centros de preescolar. Según esta encuesta, la escolarización de los menores de cuatro años no está especialmente relacionada con el nivel socioeconómico de las madres, pero sí con las horas de trabajo y el horario de las entrevistadas (veánse Tablas 2 y 3).

La educación infantil es el único nivel educativo en el que la mayoría de las plazas son privadas, tendencia que se ha acentuado, además, en los últimos años. En el último curso 2004-05, el 53% de los centros que ofrecían plazas para niños en edad preescolar eran privados o concertados, frente a un 47% de centros públicos (Ministerio de Educación y Ciencia, 2004:10). La creciente importancia del sector privado en este nivel de enseñanza está directamente relacionada con la escasez de plazas públicas, de la que las largas listas de espera en la mayor parte del país constituyen un indicador claro. A ello se añade el hecho de que, por lo general, la adjudicación de puestos en centros públicos está sometida a con-

Tabla 2. Hijos de menos de cuatro años en centro escolar por horas de trabajo de la entrevistada*

		Porcentaje de horas de trabajo de la entrevistada			Total
		<30	30-39	>39	
Hijos en centro escolar	Sí	61,3	78,6	60,6	73,3
	No	38,7	21,4	39,4	26,7
Total		100,0	100,0	100,0	100,0

* Base = entrevistadas con hijos de < 4. Chi cuadrado de Pearson = 10,495 significativo al 0,005; 0 casilla frecuencia esperada <5.

Fuente: ECFE

⁶ Encuesta de Compatibilización Familia-Empleo, elaboración propia.

Tabla 3. Hijos de menos de cuatro años en centro escolar por horario de la entrevistada*

		Porcentaje de horas de trabajo de la entrevistada					Total
		Mañana y tarde	Mañanas	Tardes o noches	A turnos	Variable	
Hijos en centro escolar	Sí	79,7	71,7	44,4	71,4	55,6	73,6
	No	20,3	28,3	55,6	28,6	44,4	26,4
Total		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Base = entrevistadas con hijos de < 4. Chi cuadrado de Pearson = 12,605 significativo al 0,013; 3 casillas, 30%, frecuencia esperada <5.

Fuente: ECFE

dición de ingresos, por lo que, en muchos casos, sólo los que tienen una situación económica más desfavorecida pueden acceder a ellos.

Por último, en lo que se refiere a transferencias monetarias, cabe mencionar, en primer lugar, la ayuda de 100 euros mensuales que reciben las madres trabajadoras con hijos menores de tres años desde el año 2003, una medida de finalidad escasamente definida que, si para las familias de menores ingresos difícilmente hace posible financiar una guardería o una cuidadora privada, para los de más ingresos constituye un suplemento con escasos efectos sobre la conciliación. A ello se añade una bonificación del 45% en la cuota de la Seguridad Social para las familias numerosas –tres o más hijos económicamente dependientes– que contraten a un cuidador, según ha anunciado en fecha reciente el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Morán, 2005:31). Por último, hay una reducción fiscal por hijo a cargo con menos de tres años de una cuantía de 1.200 euros, que se añade a las restantes deducciones por hijo soltero menor de 25 años y económicamente dependiente.

2.2 Las propuestas de los partidos políticos

Es en el año 2001 cuando se empieza a plantear de manera explícita por parte de los partidos políticos la necesidad de poner en marcha políticas de familia, una vez superado el malentendido que, durante un largo número de años, asoció este tipo de acciones públicas con el apoyo al modelo tradicional de familia de los años del franquismo. En los primeros meses de ese año el Gobierno del Partido Popular aprueba el Plan Integral de Protección de la Familia (Partido Popular, 2001) y, pocos meses después, el Partido Socialista presentará su propuesta de Políticas para el Bienestar de las Familias (PSOE, 2002). La propia

denominación de uno y otro documento refleja la diferente orientación de las políticas de familia de ambos partidos. El Partido Popular habla de la familia en singular, mientras que el PSOE pone el énfasis en la diversidad familiar, utilizando el plural y apuntando al derecho de los distintos modelos de familia a la protección por parte de los poderes públicos.

La insuficiencia de centros escolares para niños menores de cuatro años ya se señalaba en los programas electorales de los dos principales partidos políticos (PSOE y PP) para las Elecciones Generales de 2000. El primero planteaba la extensión de la red de servicios sociales, de centros de educación infantil de 0-3 años hasta cubrir las necesidades de 250.000 familias durante los cuatro años de la legislatura (Partido Socialista, 2000:25 y 42). El Partido Popular, por su parte, pese a declarar que “las tareas más importantes que tiene que llevar a cabo la familia no deben ser realizadas por el Estado” (Partido Popular, 2000:3), proponía un Programa Nacional de Guarderías y Escuelas Infantiles para proporcionar una oferta capaz de garantizar una plaza a los menores de tres años de todas las familias que lo demanden. Se planteaba una oferta mixta de centros públicos y privados, con ayudas a las familias en función de sus rentas (Partido Popular, 2000:4).

Los programas de las Elecciones Generales de 2004 de ambos partidos se vuelven más divergentes. Mientras el PSOE aumenta la oferta de guarderías a 300.000 plazas (Partido Socialista Obrero Español, 2004:69-75), el PP pone el énfasis en el apoyo a las familias para aumentar su libertad de decisión, a través de un tratamiento fiscal en el IRPF, favorable sobre todo a las familias que tienen menores o mayores dependientes (Partido Popular, 2004:97-222).

Tanto el Partido Socialista como el Partido Popular abordan otras cuestiones, como la coordinación de horarios laborales y escolares, el cuidado de los niños cuando se ponen enfermos o durante las vacaciones escolares, y aumentan el tipo y cantidad de propuestas en torno a estos problemas entre 2000 y 2004. El PSOE lo hace tanto desde el punto de vista de la flexibilización laboral, como de la oferta de los centros de enseñanza. Por un lado, se mencionan, de forma relativamente genérica, la jornada laboral flexible y el derecho a trabajar a tiempo parcial y, de manera más concreta, la previsión de permisos retribuidos a los padres ante situaciones familiares graves (Partido Socialista Obrero Español, 2004:74). Por otro lado, se plantea la ampliación de los servicios que prestan los centros docentes para que permanezcan abiertos once meses al año, siete días a la semana y doce horas al día, así como la dotación de un aula matinal para atender al alumnado desde las siete y media de la mañana hasta el inicio de la jornada lectiva, comedor escolar y actividades extraescolares por las tardes y durante las vacaciones escolares (Partido Socialista Obrero Español, 2004:177).

El Partido Popular hace referencia a los planes de conciliación horaria, a los horarios más flexibles en la Administración General del Estado para reforzar la conciliación de madres

y padres de hijos menores de tres años y a la promoción de entornos que la favorezcan en el mundo de las empresas (Partido Popular, 2004:100). La oferta, en lo que se refiere a los centros escolares, se limita a señalar que los calendarios y horarios se ajustarán a las necesidades de los alumnos y de las familias (Partido Popular, 2004:225). La principal concreción durante el segundo mandato del Partido Popular 2000-04 en materia de conciliación fue la creación de una ayuda monetaria de 100 euros para las madres trabajadoras, aparte de los cambios fiscales que se refieren al total de las familias con hijos, con independencia de la situación laboral de los progenitores⁷. Aunque a los pocos meses de la llegada al gobierno del Partido Socialista en 2004 se anunció la extensión de dicha ayuda al total de las madres, finalmente no se ha llevado a efecto.

Se detecta en los últimos años un claro aumento de la importancia que la conciliación adquiere en las propuestas electorales, con un mayor énfasis de las propuestas socialistas en los servicios públicos, mientras que la orientación del Partido Popular se centra más en las transferencias de recursos a las familias y en la adaptación de los horarios laborales.

2.3 La conciliación en las empresas

Con frecuencia familia y empleo se han conceptualizado como mundos separados con lógicas de funcionamiento diferentes. Es probable que sea la división de trabajo según el género lo que explique que el mundo del trabajo y el mundo de la familia se hayan considerado como áreas apenas conectadas, excepto a través de la relación entre hombres y mujeres en la familia tradicional. Commaille (1984:241) ha señalado que la actividad laboral femenina es una especie de indicador del proceso de ajuste entre las estructuras familiares y los sistemas de producción. Esto significa que el trabajo remunerado de las mujeres no se puede entender si no se tienen en cuenta sus funciones domésticas. Y significa también que el trabajo de los hombres tampoco puede entenderse sin tener en cuenta la organización doméstica en que generalmente se apoya, y que hace posible su elevada disponibilidad para la vida profesional.

La separación entre esos dos mundos pervive todavía en la cultura empresarial española. Una reciente encuesta representativa de responsables de empresa (Instituto de la Mujer, 2005) revela que dos tercios (61,6%) opina que “las dificultades de compaginación familia-empleo deben solucionarse por las familias de forma privada”, y un porcentaje todavía mayor considera que “la empresa privada debe tener una orientación exclusiva hacia el logro de la

⁷ La reforma del IRPF de 2001 implementada en 2003 aumenta las deducciones por el primer hijo de 1.202 a 1.400 euros, por el segundo de 1.202 a 1.500, por el tercero de 1.803 a 2.200 y a partir del cuarto de 1.803 a 2.300. Además, incrementa la deducción por hijo de menos de tres años de 300 a 1.200 euros (Dirección General de Tributos, 2001:3-7).

máxima productividad”. A ello se añade un 42,6% que opina que “las responsabilidades familiares limitan el rendimiento de las mujeres”, los mismos, prácticamente, que opinan que la aplicación de medidas de conciliación limita la competitividad empresarial. Estas respuestas sintetizan la percepción mayoritaria de la problemática de la conciliación desde la perspectiva empresarial. A modo de silogismo, lo que cabe concluir es que las mujeres deben seguir asumiendo la carga de las tareas de cuidado, tal y como han venido haciendo hasta ahora; que las empresas no se sienten concernidas; y que las mujeres que acceden al mundo laboral no deben esperar apoyo ni ayuda por parte de las empresas en esa materia. Llama la atención que la mayoría de los entrevistados señale la responsabilidad exclusiva de las familias, sin que se mencione prácticamente al Estado, quizá porque, de forma indirecta, esta atribución de responsabilidad implica también al mundo empresarial.

Hay que decir, sin embargo, que los prejuicios negativos hacia las trabajadoras en las empresas se dan también en otros países, y sólo recientemente empiezan a constituir objeto de debate y preocupación social. Por ejemplo, en Francia, un estudio publicado hace poco afirma que hay una idea muy extendida entre los empresarios acerca de una menor productividad de las mujeres en comparación con los hombres –especialmente entre las más jóvenes– por el “riesgo” de maternidad, que, a su vez, explica por qué sus remuneraciones salariales permanecen en niveles más bajos. La diferencia salarial sería una manera para la empresa de compensar ese “riesgo” que se atribuye a las trabajadoras, a pesar, concluye el estudio, de que no hay ninguna evidencia de que la dedicación profesional de las mujeres se resienta por sus obligaciones familiares (Céreq, 2005).

La cultura de empresa española parece permanecer todavía ajena, en gran parte, al rápido proceso de transición hacia la familia de dos ocupados, tanto en las prácticas sociales como en las percepciones ideológicas, como se verá a continuación en el siguiente apartado de este capítulo. Hay, sin embargo, lugares de trabajo e, incluso, empresas, que empiezan a asumir las implicaciones del nuevo modelo familiar y a poner en marcha experiencias novedosas. Las Administraciones públicas tienen con frecuencia un carácter ejemplar y avanzado respecto de sus propios trabajadores. Por ejemplo, el Ayuntamiento de Madrid ha implantado un permiso remunerado de hasta veinte días al año para el cuidado de familiares con una enfermedad grave; la Generalitat de Catalunya ha creado un permiso de paternidad de cuatro semanas; el Gobierno Vasco da una compensación económica a los trabajadores que disfrutan de un permiso parental y la Junta de Andalucía, que ha implantado recientemente la jornada laboral de 35 horas, ofrece a sus trabajadores, entre otros beneficios, cuatro semanas adicionales de permiso de maternidad y un permiso especial de tres días por enfermedad infecciosa de algún hijo menor de tres años. Hay también ejemplos de buenas prácticas de conciliación en el sector privado. Se puede mencionar el caso del Convenio Colectivo de Minoristas de Droguerías y Similares (2000-03), que creó un permiso de dos días anuales, sin requerir justificación; del Convenio de Hostelería de Madrid, que regula condiciones especiales para las madres y padres de hijos menores de hasta dos años de edad; el horario flexible en Mercedes-Benz; o el caso de Vodafone, donde las madres de hijos de menos de un año reducen su jornada laboral a seis horas diarias (Chinchilla Albiol, 2004:135-6).

2.4 La percepción social de la conciliación

Entre comienzos de los ochenta y mediados de los noventa el modelo igualitario de familia pasa de ser minoritario a representar a la mayoría, al menos como objetivo deseable. Una mayoría de la población española (51%) piensa que la familia ideal es aquella en la que ambos, mujeres y hombres, trabajan, comparten el trabajo doméstico y cuidan a los hijos; otro 21% piensa que el mejor modelo es aquel en el que las mujeres trabajan a tiempo parcial y se encargan de la casa y de la familia; el resto que se pronuncia (22%) opina que las mujeres casadas no deberían trabajar (Cruz Cantero, 1995:18).

El modelo igualitario de familia aumenta a un 75% entre los jóvenes españoles de 15-29 años (Centro de Investigaciones Sociológicas, 1999). Apenas el 6% considera como ideal de familia aquella en la que sólo el hombre trabaja fuera de casa y es exclusivamente la mujer la que se ocupa de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos. También son muy escasos los partidarios de que la mujer trabaje a tiempo parcial y se ocupe en mayor medida del hogar y de los hijos. Es decir, sólo uno de cada veinte jóvenes es partidario de que las mujeres no trabajen en absoluto. Entre los que apoyan el modelo igualitario hay más mujeres que hombres, así como entre los que poseen un mayor nivel de estudios.

Esa percepción es congruente con la realidad de las parejas conyugales españolas. Según datos recientes de Eurostat, ya son mayoría aquellas –entre 20 y 49 años– en las que la mujer y el hombre trabajan a tiempo completo (44%), un punto porcentual por encima del modelo tradicional en el que solamente el hombre trabaja (43%). El modelo de “perceptor y medio” (Lewis, 2001), en el que uno de los cónyuges, generalmente la mujer, trabaja a tiempo parcial, y el otro a tiempo completo, es poco frecuente en nuestro país (9%), en comparación con otros como Holanda (48%), Reino Unido (32%) o Dinamarca (30%). Sí es una particularidad española, sin embargo –aunque en rápido descenso y compartida con Malta, Grecia e Italia–, la elevada proporción de parejas en las que el único ocupado es el hombre (Eurostat 2005b:4).

No hay mucha información específica acerca de las opiniones y actitudes de la población española respecto a la conciliación. De forma periódica el Centro de Investigaciones Sociológicas indaga acerca de la percepción de los problemas del país. Existe una notable regularidad en la percepción social en temas como el paro, el terrorismo y la inseguridad, que se disputan los primeros puestos. A ellos se ha añadido recientemente la inmigración. La pregunta por los problemas del país es abierta, pues admite hasta tres respuestas, por lo que la variedad de temas y la forma de nombrarlos es muy amplia. La conciliación no aparece de forma directa, aunque quizá pueda estar en el 0,5% de respuestas que hablan de “los problemas relacionados con la mujer” (Centro de Investigaciones Sociológicas, 2005). Parece haber una inercia en las respuestas, quizá un reflejo de lo que proyectan los medios de comunicación o una consideración de que la problemática de la conciliación, aunque pueda ser un problema importante en la vida cotidiana, no alcanza la categoría de “proble-

mas principales que existen actualmente en España”. Quizá se consideren problemas de segunda, problemas privados, problemas de mujeres.

El tema de la conciliación aparece de forma tangencial en una encuesta sobre la opinión acerca de la natalidad en España (Centro de Investigaciones Sociológicas, 1998). La mayor parte de las respuestas alude, aunque de forma indirecta, a la conciliación familia-empleo, al señalar que las parejas no tienen hijos o tienen menos de los que desearían por razones económicas familiares, por la carga que implican los hijos o por la incorporación de la mujer al trabajo fuera del hogar. Todas estas respuestas apuntan al coste de oportunidad de los hijos, al que subyace la interrelación, implícitamente reconocida, entre el mundo de la familia y el mundo del trabajo remunerado.

En los medios de comunicación el tema de la conciliación ha ido aumentando su presencia de manera claramente destacable. De forma incipiente primero y, ahora, de manera muy explícita, la preocupación ante la baja natalidad española se vincula a las políticas de conciliación, con la generalización de la actividad laboral femenina como dato a tener en cuenta. Es decir, la preocupación natalista, cada vez más presente tras constatar el mantenimiento de su bajísimo nivel –a pesar de un ligero aumento reciente–, apunta a medidas para hacer compatible el derecho y el deseo de acceder al empleo y, a la vez, tener hijos, también para las mujeres. En esta línea, un editorial del diario El País del pasado 27 de junio titulado Apoyar la natalidad planteaba que “las dificultades laborales y el mayor esfuerzo que tienen que hacer las mujeres para prosperar en sus carreras profesionales se salda, muchas veces, con una renuencia a la maternidad”. Quizá, la presencia que poco a poco va adquiriendo la conciliación en los medios de comunicación acabe influyendo en su percepción como problema relevante que a todos concierne.

2.5 La conciliación en las comunidades autónomas

Tal como señala Villa Gil (2004), la legislación aplicable en España, incluyendo la referente a la conciliación, está formada por tres círculos concéntricos: la legislación de la Unión Europea, la del Estado español y la de las comunidades autónomas. Si bien las competencias fiscales en este último escalón normativo son relativamente reducidas, se han orientado en una medida considerable hacia el apoyo a las familias. Por ejemplo, la Comunidad de Madrid ha establecido una reducción fiscal de 280 euros por cada nacimiento o adopción. En Galicia se creó una ayuda de cuantía similar que se extiende a los tres primeros años de vida del menor, así como una desgravación tributaria de entre 200 y 380 euros según el número de hijos, que se compensa, en el caso de las familias no obligadas a presentar declaración de la renta, con una ayuda directa de 300 euros por hijo de menos de tres años. Otras regiones han creado o anunciado beneficios fiscales de distinto tipo y carácter general –sometidos con frecuencia a condición de ingresos–, para las familias con hijos pequeños o con ocasión de un nacimiento o adopción, o mientras

hay hijos menores de tres años. La diversidad es la norma, ya que en esta materia no hay ningún mecanismo de coordinación a nivel estatal y cada región define sus propias prioridades y sus propias preferencias técnicas o ideológicas.

Cataluña es una de las regiones que cuenta con una tradición más larga en el desarrollo de una política propia en materia de conciliación. La Ley de Apoyo a las Familias, aprobada en 2003, introduce toda una serie de medidas que tienen explícitamente la finalidad de ayudar a hacer compatibles las responsabilidades familiares y laborales en el marco de una expresa preocupación por la baja fecundidad. Se limita al personal de las administraciones públicas, aunque lo hace a título de “ejemplo a seguir” en otros contextos laborales, animando a trabajadores y organizaciones empresariales a avanzar en esa línea. Por una parte, se establecen ayudas monetarias, entre las que se destaca la que se concede anualmente a todas las familias con hijos de menos de tres años, con independencia de la ocupación de los progenitores y de los ingresos familiares. Por otra parte, y desarrollando normas anteriores, se establecen medidas como la posibilidad, para los progenitores de niños menores de un año, de reducir en un tercio la duración de la jornada laboral cobrando el 100% del salario, o de reducir en un tercio –o a la mitad– la jornada de trabajo, con una percepción salarial del 80% o el 60% respectivamente. Por otro lado, desde el año 2000 se aplica la flexibilización horaria de una hora en la entrada al trabajo –si los hijos son menores de doce años– para poder llevarlos a la escuela. A ello se añade, como derecho individual del padre, la existencia de un permiso de paternidad de cuatro semanas, además de las dieciséis semanas del permiso de maternidad y de la ampliación a tres años de la reserva del puesto de trabajo para las personas que disfrutan de un permiso parental, limitada al primer año en la ley estatal de 1999.

El enfoque del Gobierno de Navarra tiene la particularidad de que se orienta al ámbito local a través de una propuesta de acuerdos con los ayuntamientos para poner en marcha planes, acciones e iniciativas encaminadas a la conciliación. La propuesta de pactos locales por la conciliación tiene un doble eje en torno a, por un lado, el cambio cultural respecto de los roles de género y la responsabilidad social de cuidado, con especial énfasis en las empresas y en los hombres; y, por otro lado, en los servicios de atención a la infancia, a los incapacitados y a los mayores. Se trata de una perspectiva muy próxima a la vida cotidiana de las mujeres y las familias, que busca la coordinación y colaboración entre instituciones y agentes implicados en la conciliación. Su mayor debilidad es la inexistencia de dotaciones presupuestarias, limitándose la participación del Gobierno de Navarra a la asistencia y el asesoramiento técnicos.

La Junta de Andalucía aprobó en 2002 un Plan de Apoyo a las Familias Andaluzas que ha ido desarrollando y ampliando desde entonces. En lo que se refiere a servicios de los centros escolares, se han instituido las aulas matinales, los comedores o actividades extraescolares de carácter gratuito –o semigratuitas si los ingresos familiares no superan ciertos niveles mínimos– o en el caso del alumnado de educación especial. Se regula asimismo la apertura de las instalaciones recreativas o deportivas de los centros docentes

públicos hasta las ocho de la tarde, incluyendo los días no lectivos. Es un enfoque que busca adaptar las características de los centros escolares a la nueva realidad de la doble ocupación familiar. Otras medidas están más directamente orientadas a favorecer la conciliación, como la ayuda económica (600 euros) para el tercer o sucesivos hijos menores de tres años, cuando existe al menos otro menor de tres años, o las ayudas a la reincorporación laboral de las madres que han interrumpido temporalmente su actividad para cuidar a algún hijo menor de tres años.

3. Las estrategias privadas de las madres trabajadoras

La escasez de recursos públicos para la conciliación contrasta en España con la variedad de estrategias privadas, generalmente de carácter informal, que las madres trabajadoras despliegan para hacer compatible la doble responsabilidad laboral y familiar. Se trata, fundamentalmente, de estrategias basadas en procesos de sustitución de unas mujeres por otras, bien parientes femeninas, en especial las abuelas, que asumen tareas de cuidado en ausencia de la madre, bien una mujer no emparentada que realiza ese trabajo a cambio de un salario. En la encuesta ECFE (Encuesta de Compatibilización Familia-Emple), la abuela materna emerge como el personaje clave de la conciliación en nuestro país: en más de la cuarta parte de los casos, las madres que trabajan dicen que ella es quien más les ayuda a compatibilizar familia y empleo. Otro 10% de entrevistadas menciona a los restantes miembros de la red familiar. En casi el 40% de los casos la red familiar, principalmente los abuelos, constituye el recurso principal para la viabilidad de la familia de dos ocupados. Si a ello se añade la ayuda del marido o pareja como recurso principal (24,7%), resulta que la propia familia es, en más de dos tercios de los casos, el recurso principal de conciliación (véase Tabla 4). La percepción de la importancia de la ayuda de la red familiar se acrecienta entre las madres más jóvenes y entre las de nivel socioeconómico bajo, así como entre las que se encuentran en situación de monoparentalidad (véase Tabla 4).

El recurso al mercado, la ayuda doméstica remunerada, es creciente, pero sólo en uno de cada diez casos constituye la estrategia principal de conciliación. En cambio, los factores temporales y espaciales, como vivir cerca del trabajo o el horario laboral, tienen una importancia muy destacable.

De acuerdo con el modelo del cuidado social de Daly y Lewis (2000), la provisión de cuidado es el resultado de la combinación de recursos de la familia, el Estado y el mercado. En todos los países europeos están presentes estos tres factores, aunque el peso relativo de cada uno de ellos puede variar considerablemente. En algunos países como Alemania o los del Norte de Europa, la comunidad y el voluntariado también juegan un papel importante. Centrarse en el cuidado significa observar el reparto de trabajos y responsabilidades entre familia, Estado y mercado, de tal forma que sea posible analizar las distintas combinaciones de recursos en la práctica. En el nivel macro, las instituciones se encargan del establecimiento de un marco general y de la distribución; mientras que en el nivel micro, las personas realizan actividades de cuidado directa o indirectamente dentro del

Tabla 4. Qué ayuda más a las madres trabajadoras a hacer familia y empleo compatibles*

La ayuda de su madre	26,7
La ayuda de su marido/pareja	24,7
Vivir cerca del trabajo	13,9
La ayuda de otros miembros de la familia	10,2
La ayuda doméstica remunerada	9,2
El horario de trabajo	7,8
Vivir cerca del colegio de los niños	4,4
Los servicios que ofrece el centro escolar	1,5
Otros recursos	0,7
Nada	0,8
Total	100,0

* Los datos se refieren a todas las madres trabajadoras que viven con al menos un hijo menor de 18 años.

Fuente: ECFE

marco institucional existente. En el caso español, la articulación entre estos tres componentes está muy desequilibrada. El papel del Estado es muy reducido, mientras que la institución familiar sigue asumiendo la parte más importante de las tareas de mantenimiento de los menores.

3.1 La familia como recurso

El protagonismo de la abuela materna se explica por una doble lógica basada en la consanguinidad y el género. Por un lado, los familiares consanguíneos –por parte de la madre trabajadora– ayudan siempre más que los políticos. Las madres ayudan más que las suegras y los padres más que los suegros. Por otro lado, las mujeres ayudan más que los hombres, lo cual explica por qué las madres ayudan más que los padres y las suegras más que los suegros. Por ejemplo, el 19% de las abuelas maternas lleva y trae a sus nietos del centro escolar, porcentaje que se reduce a un 11% en el caso de los abuelos maternos, a un 9% en el de las abuelas paternas y a un 5% en el de los abuelos paternos. Esta misma jerarquía se reproduce en la mayor parte de las tareas. La circulación de la ayuda intergeneracional por vía femenina no es una particularidad del caso español, sino que ha sido observada también en otros países (Bloch y Buisson, 1996; Attias-Donfut y Segalen, 1998). Puede interpretarse como una forma de solidaridad de las madres hacia las hijas en un momento histórico de rápido e intenso cambio social que éstas –la primera generación de madres trabajadoras– protagonizan (Tobío, 2001).

La mayor parte de la ayuda que proporcionan los abuelos tiene que ver con el cuidado de sus nietos (véase Tabla 5). En casi la mitad de los casos (46%) la abuela materna cuida a diario de los nietos en edad preescolar –cuando viven en la misma localidad y la madre trabajadora tiene al menos un hijo menor de 6 años–. En otro 38% de los casos la abuela materna se encarga del cuidado de los nietos cuando vuelven a casa después del colegio, bien en su propia casa o bien en la de su hija. A menudo (25%), preparan comida para toda la familia de sus hijas o llevan a los nietos a su centro escolar y los recogen a la salida (19%).

La ayuda de otros familiares distintos de los abuelos es mucho más escasa, casi inexistente en el caso de otros familiares masculinos. Los mayores porcentajes corresponden al cuidado de niños después del colegio o de niños en edad preescolar por parte de parientes femeninos distintos de las abuelas, sin sobrepasar en ninguno de los dos casos el 10% (véase Tabla 5).

Tabla 5. Ayuda que aporta la red familiar de las madres trabajadoras*

Tipo de tarea	Abuela materna	Abuelo materno	Abuela paterna	Abuelo paterno	Otros parientes femeninos	Otros parientes masculin.
Cuidar de los niños en edad preescolar	31,3	18,8	15,0	7,4	6,6	2,2
Cuidar de los niños después del colegio	38,2	15,7	17,5	8,5	8,1	2,8
Llevar/traer a los niños al/del colegio	18,6	10,6	8,9	4,7	5,6	0,6
Preparar comida para los niños	23,0	4,5	6,0	1,1	3,2	0,1
Preparar comida para la entrevistada	18,3	2,2	3,1	0	1,9	0
Preparar comida para el marido de la entrevistada	11,9	1,5	3,1	0,2	1,3	0
Limpiar la casa	9,4	0,7	1,7	0	3,2	0,4
Lavar la ropa	8,6	0,4	1,7	0	2,7	0,3
Planchar	8,8	0,2	2,3	0	1,6	0,1
Coser	8,2	0,2	1,4	0	2,1	0,1
Hacer la compra	8,6	0,7	2,5	0	1,8	0,1
Llevar a los niños al médico	8,6	1,9	3,9	0,1	1,8	0,1
Ninguna tarea ordinaria	46,2	73,8	75,9	87,4	87,4	95,3
En fines de semana	29,9	20,4	13,8	9,6	6,8	2,3
Por la noche cuando salen los padres	33,7	18,9	16,7	11,2	8,9	2,5
Cuando los niños están enfermos	41,6	21,9	16,7	9,9	8,4	2,2
Durante las vacaciones escolares	33,0	19,8	13,8	8,5	6,6	1,2
Si la cuidadora no está disponible	11,7	6,5	5,3	3,4	5,6	0,9
Otras situaciones extraordinarias	38,9	22,8	18,3	12,6	11,5	5,2
Ninguna tarea extraordinaria	35,1	60,2	65,0	78,0	78,2	91,1

* Porcentaje de madres trabajadoras con parientes que residen en su misma localidad que son ayudadas por ellos.

Fuente: ECFE

La ayuda de la red familiar se hace todavía más importante en ocasiones extraordinarias que, de hecho, no lo son tanto. Dos tercios de las madres trabajadoras cuentan con la ayuda de sus propias madres, cuando éstas viven en la misma localidad, en situaciones como enfermedades de los hijos, vacaciones escolares, salidas nocturnas de los padres entre semana o durante algún fin de semana. La ayuda del resto de los abuelos, expresada en porcentajes, es la siguiente: 40% abuelos maternos, 36% abuelas paternas, 22% abuelos paternos. La ayuda de otro tipo de parientes femeninos es más importante en ocasiones extraordinarias que en las ordinarias: hermanas, tías o cuñadas ayudan con frecuencia cuando se plantea una situación de este tipo. La ayuda de parientes masculinos es, por el contrario, mucho menos frecuente.

La participación de los progenitores masculinos en las tareas de cuidado y mantenimiento de la infraestructura doméstica es aún escasa, incluso cuando las madres trabajan (Tobío, 2005:197-214). Sólo un par de tareas, como regar las plantas y ayudar a los niños en los deberes, son asumidas en exclusiva por más del 10% de los hombres que conviven con una mujer trabajadora y tienen hijos (véase Tabla 6). De mayor importancia es la participación masculina en actividades domésticas realizadas junto con la pareja, por lo general directamente relacionadas con el cuidado de los hijos. Por ejemplo, en el 46% de los casos, ambos miembros de la pareja se levantan por las noches para atender a los niños; en el 38%

Tabla 6. Tareas según quién las realiza: entrevistada, pareja, ambos o ninguno*

Tarea	Entrevistada	Pareja	Ambos	Ninguno
Preparar el desayuno	49,6	8,1	38,0	4,5
Preparar la comida	66,5	6,7	18,4	8,3
Fregar cacharros/recoger mesa	55,8	6,5	30,7	7,1
Hacer la compra	49,7	6,4	42,3	1,6
Pasar el aspirador/barrer	60,1	5,2	23,0	11,8
Limpicar los cristales	65,0	5,0	16,1	14,0
Limpicar los baños	69,9	1,9	15,1	13,1
Quitar el polvo	62,3	2,7	20,9	14,1
Hacer las camas	60,7	4,3	28,5	6,5
Poner la lavadora	77,1	3,0	14,0	5,9
Tender la ropa	68,4	5,7	18,1	7,8
Planchar	76,4	2,0	9,9	11,7
Llevar/traer a los niños al/del centro escolar	30,1	8,9	24,9	36,1
Llevar a los niños al médico	48,6	4,7	39,2	7,5
Ayudar a los niños en los deberes	29,5	10,2	38,3	22,1
Estar con los niños después del colegio	33,1	8,2	33,7	25,0
Levantarse por las noches para atender a los niños	40,0	5,1	46,5	8,3
Regar las plantas	54,9	11,8	17,6	15,7

* Porcentajes horizontales.

Fuente: ECFE

de los casos ambos les ayudan con los deberes o preparan el desayuno. Las tareas relacionadas con la limpieza de la casa, el lavado y planchado de ropa o la preparación de comida siguen siendo fundamentalmente femeninas, incluso en los hogares de dos ocupados (véase Tabla 6).

Las variables más estrechamente asociadas a pautas más igualitarias son la edad y el nivel socioeconómico. Entre las mujeres más jóvenes y entre las que tienen ocupaciones de mayor cualificación profesional, la participación de sus parejas en lo doméstico se incrementa de forma significativa. Por el contrario, la mayor cualificación masculina no revierte en un aumento de su participación en el trabajo del hogar, sino en la externalización a través de la ayuda doméstica remunerada.

Se detectan, sin embargo, cambios en las actitudes ideológicas de los hombres que sitúan a España por encima de la media europea respecto de algunos indicadores de reparto del trabajo doméstico entre ambos sexos. Por ejemplo, el 86,8% considera que ambos progenitores deben encargarse de llevar a los niños a la cama –frente a un 79,4% de media en la Unión Europea–, o un 76,5% considera que ambos deben encargarse de cambiar los pañales de los niños pequeños –frente a un 62,9% en la UE– (Malpas, 1999).

3.2 La ayuda doméstica remunerada

Es la otra modalidad de sustitución de las madres por otras mujeres, en este caso mediante una compensación monetaria por el trabajo realizado. Las criadas y los servidores domésticos en general eran parte de las formas de vida de las clases medias hasta los años sesenta-setenta del pasado siglo, cuando los flujos migratorios hacia las ciudades procedentes de las zonas rurales españolas van remitiendo. A finales del siglo XX se produce una reaparición del servicio doméstico como respuesta a las demandas de cuidado, tanto para los niños pequeños como para los mayores que no pueden valerse por sí mismos, cuando las cuidadoras tradicionales, las mujeres de la familia, están menos disponibles al incorporarse al empleo. Las nuevas trabajadoras domésticas son también inmigrantes, que ahora proceden de otros países, sobre todo de Marruecos, Latinoamérica y Europa del Este.

Hay tres tipos distintos de ayuda doméstica según el nivel socioeconómico de las madres que trabajan (véase Tabla 7):

- Entre las clase altas, sigue siendo la forma tradicional, en plena vigencia, de organizar la vida del hogar. Ello facilita la incorporación laboral de las mujeres al trabajo remunerado en condiciones de disponibilidad equiparables a las de los hombres. En los otros dos casos se trata de una apuesta mucho más arriesgada y difícil.
- Las mujeres que quieren hacer carrera profesional, progresar y alcanzar puestos de alta responsabilidad necesitan asegurar primero que las responsabilidades familiares no

van a ser un obstáculo que lo impida. Ello exige apostar fuertemente por un desembolso considerable para la economía familiar cuando el resultado no está asegurado. Es uno de los dilemas a los que se enfrentan las madres que trabajan y una de las fuentes de tensión familiar (véanse Tablas 7 y 8).

- En la mayor parte de los casos se contrata a una trabajadora doméstica a tiempo parcial, a quien se considera como una pieza más que, en combinación con otras, permite componer el complejo rompecabezas de la conciliación. A veces, la contradicción entre la lógica del mundo del empleo y la del cuidado de los menores se tensa tanto que

Tabla 7. Existencia de ayuda doméstica remunerada por nivel socioeconómico de las madres que trabajan*

Ayuda doméstica remunerada	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo	Total
Tienen	54,5	29,5	11,5	27,6
No tienen	45,5	70,5	88,5	72,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

* Porcentajes verticales.

Fuente: ECFE

Tabla 8. Tareas domésticas ordinarias que realiza la ayuda doméstica remunerada*

Tipo de tarea	% que realiza
Cuidar a los niños en edad preescolar	25,5
Cuidar a los niños después del colegio	29,9
Llevar/traer a los niños al/del colegio	23,3
Preparar comida para los niños	23,6
Preparar comida para la entrevistada	21,1
Preparar comida para el marido de la entrevistada	20,9
Limpiar la casa	85,5
Lavar ropa	51,2
Planchar	57,7
Coser	28,7
Hacer la compra	10,6
Llevar a los niños al médico	7,0

* Porcentaje que realiza sobre el total de entrevistadas con ayuda doméstica remunerada.

Fuente: ECFE

se recurre a la ayuda doméstica como una solución extrema, como cuando hay una incompatibilidad horaria entre las jornadas laborales y escolares. Se trata en estos casos de un recurso cuidadosamente aquilatado y reducido a lo estrictamente imprescindible. Ello explica por qué, aunque la clase social es una variable que explica en gran medida la existencia de trabajo remunerado, algo más del 10% de las madres trabajadoras de clase baja recurre a la contratación de ayuda doméstica.

3.3 Espacio y tiempo

La ECFE ha puesto de relieve la importancia de las estrategias relacionadas con la optimización del uso del tiempo y del espacio. Una de cada cuatro madres trabajadoras afirma que disminuir la distancia entre la casa, el trabajo y el colegio o tener un buen horario de trabajo son los factores clave para hacer posible la conciliación. Reducir distancias supone, en muchos casos, especialmente en las grandes ciudades, un ahorro de tiempo importante. Las estrategias encaminadas a lograrlo son muy variadas. Por un lado, tiene lugar una aproximación a la casa de la abuela materna de los niños, como recurso complementario a la ayuda de la red familiar. Casi la mitad de las entrevistadas cuya madre vive en la misma localidad reside en el mismo barrio y, en uno de cada tres casos en la misma calle, edificio o vivienda. Se trata de una pauta repetida independientemente de la clase social, a excepción de la convivencia en el mismo hogar, mucho menos común entre las clases altas (véase Tabla 9).

La distancia es una variable que ilustra muy bien la ayuda que aporta la red familiar a los hogares en los que la madre trabaja. Tres de cada cuatro madres trabajadoras cuya madre

Tabla 9. Lugar de residencia de la madre de la entrevistada por nivel socioeconómico de la entrevistada*

	Nivel socioeconómico alto	Nivel socioeconómico medio	Nivel socioeconómico bajo	Total
En la propia casa	4,8	11,7	13,2	10,9
En el mismo edificio	4,0	3,4	6,4	4,5
En la misma calle	5,6	2,2	3,6	3,3
En el mismo barrio	26,4	28,7	30,0	28,7
En otro barrio	59,2	54,0	46,8	52,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

* Base = entrevistadas con madres residentes en la misma localidad, N = 673 (% verticales).

Chi cuadrado significativo al 0,000; 0 casilla frecuencia esperada <5.

Fuente: ECFE

Tabla 10. Abuelas maternas que cuidan a los nietos según lugar de residencia*

	La misma casa	El mismo edificio	La misma calle	El mismo barrio	La misma localidad
Abuelas que cuidan a los nietos	79,2	56,7	72,7	51,3	37,6
Abuelas que no cuidan a los nietos	20,8	43,3	27,3	48,7	62,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Los datos se refieren a entrevistadas cuya madre vive en la misma localidad, N = 673 (% verticales).
Chi cuadrado significativo al 0,000; 0 casilla frecuencia esperada <5.

Fuente: ECFE

Tabla 11. Distancia del lugar de trabajo de las madres trabajadoras y de sus parejas masculinas*

	Entrevistada	Pareja
Muy cerca	21,1	12,0
Cerca	31,3	22,6
No muy lejos	22,1	21,0
Lejos	17,8	25,6
Muy lejos	5,9	12,5
Variable	1,6	5,3
Total	100,0	100,0

* Porcentajes verticales.

Fuente: ECFE

vive en la misma casa, edificio o calle son ayudadas por ella en el cuidado de los hijos. La cifra baja a un 51% para aquellas que viven en el mismo barrio y a un 38% para las que residen en la misma localidad, pero en otro barrio (véase Tabla 10).

Vivir cerca del trabajo o trabajar cerca de casa también ayuda. Dada la considerable rigidez del mercado inmobiliario español –sólo el 11,4% vive en alquiler (INE, 2004)–, la estrategia más común consiste en buscar empleo cerca de casa, especialmente en el caso de las mujeres. Más de la mitad de las entrevistadas en la ECFE viven cerca o muy cerca de su lugar de trabajo, cifra que se reduce a un 35% en el caso de sus compañeros masculinos (véase Tabla 11).

En cuatro de cada diez casos son las mujeres quienes eligen vivir cerca del trabajo, opción que se reduce casi diez puntos en el caso de sus compañeros. Menos frecuente es

Tabla 12. Razones de la cercanía casa-trabajo de las madres trabajadoras y de sus parejas masculinas*

Razones de la cercanía	Entrevistada	Pareja
Buscó trabajo cerca de casa	25,1	16,5
Buscó casa cerca del trabajo	12,5	15,6
Puramente casual	61,7	67,9
Total	100,0	100,0

* Base = entrevistadas que trabajan cerca o muy cerca de su casa; parejas que trabajan cerca o muy cerca de su casa) (% verticales).

Fuente: Encuesta de Compatibilización Familia-Empleo

buscar casa cerca del trabajo, aunque ésta es una estrategia más frecuente en el caso de los hombres (véase Tabla 12).

En resumen, hay toda una serie de mecanismos de adaptación que desarrollan las madres que trabajan, con la finalidad de minimizar la tensión del espacio en relación con el empleo. Son recursos que los hombres emplean en menor medida. Cabe preguntarse, tal como hacen Hanson y Pratt (1995), hasta qué punto tales estrategias no reducen las oportunidades laborales de las mujeres al introducir como condición la cercanía espacial del trabajo.

En los años noventa se hizo mucha investigación sobre el tiempo como recurso de conciliación familia-empleo, tanto en Europa como en Estados Unidos (Douthitt *et al.*, 1990; Hewitt, 1993; Hantrais, 1993; Le Feuvre, 1994; Hessing, 1994; Durán *et al.*, 1998; Majnoni d'Intignano *et al.*, 1999). En algunos países, como el Reino Unido, Estados Unidos, Alemania o Austria, el trabajo femenino secuencial o a tiempo parcial es seguramente la principal estrategia de conciliación, en ocasiones combinada con amplios permisos parentales remunerados. En la Italia de los años noventa se adoptó una perspectiva temporal distinta a través de las propuestas de reorganización de los horarios de la vida y de la ciudad para adaptarlos a los cambios sociológicos actuales (Belloni, 1996). Desde este punto de vista, no se trata tanto de utilizar el tiempo como estrategia individual, sino de replantear su organización general, por ejemplo, en los horarios de apertura de lugares de trabajo, colegios, comercios u oficinas para hacerlos congruentes con las nuevas formas de vida de individuos y familias. En nuestro país se han puesto en marcha a escala local algunas experiencias de este tipo, especialmente en Cataluña (Prats Ferret *et al.*, 1995).

En España las estrategias temporales tienen una importancia más limitada. El trabajo a tiempo parcial es escaso, y fundamentalmente femenino. Según datos de la ECFE, la condición de madre no acorta de forma sustancial el número de horas de trabajo. El 19% de las

madres entrevistadas trabaja menos de 30 horas a la semana –proporción igual en el conjunto de las mujeres trabajadoras–, y el 60% más de 40 –frente al 62% en dicho conjunto–. El discurso de las madres que trabajan sobre la jornada a tiempo parcial es contradictorio. Por un lado, hay muchas mujeres que opinan que es una posibilidad interesante para las madres. Hay incluso una mayoría que lo considera como la mejor opción para las mujeres mientras los hijos son pequeños (véase Tabla 13). Además, casi la mitad de las entrevistadas afirma trabajar más horas de las que querría, tendencia algo más acusada entre las de nivel socioeconómico alto (véase Tabla 14).

Se expresa, sin embargo, una cierta desconfianza hacia el trabajo a tiempo parcial –detectada a través de los trabajos cualitativos complementarios a la ECFE–, ya que este tipo de empleos se perciben como más inseguros, con menor remuneración y peores condiciones laborales en general. A ello se añade la dificultad de reducir horas de trabajo si ello supone una reducción en el salario. Sólo un 15% afirma que, si pudiera, preferiría trabajar menos horas, aunque ello supusiera una disminución de ingresos (véase Tabla 15).

Tabla 13. Situación ideal respecto del trabajo de las madres para ellas y para los hijos*

Situación ideal	Para las madres	Para los hijos
No trabajar	21,2	47,8
Trabajar cuando los hijos son más mayores	13,5	14,1
Trabajar a tiempo parcial mientras son pequeños	50,0	28,6
Trabajar a tiempo completo incluso cuando son pequeños	15,3	9,5
Total	100,0	100,0

* Porcentajes verticales.

Fuente: ECFE

Tabla 14. Opinión sobre horas de trabajo por nivel socioeconómico de las madres trabajadoras*

	Alto	Medio	Bajo	Total
Trabaja más de lo que querría	46,9	46,3	39,8	44,1
Trabaja menos de lo que querría	7,5	5,2	12,5	8,2
Trabaja las horas que quiere	45,5	48,5	47,8	47,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

* Porcentajes verticales. Chi cuadrado significativo al 0,000; 0 casilla frecuencia esperada <5.

Fuente: ECFE

Tabla 15. Preferencia relación trabajo-remuneración por nivel socioeconómico de las madres trabajadoras*

	Alto	Medio	Bajo	Total
Preferiría trabajar menos y cobrar menos	18,3	12,7	16,7	15,1
Preferiría trabajar más y cobrar más	7,0	11,6	20,4	14,0
Prefiere quedarse como está	74,6	75,6	62,9	70,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

* Porcentajes verticales. Chi cuadrado significativo al 0,000; 0 casilla frecuencia esperada <5.

Fuente: ECFE

Optimizar el uso del tiempo es también emplear el que deja libre la actividad laboral para la realización de las tareas domésticas y de mantenimiento del hogar. Tardes y fines de semana son los momentos en que se hace la mayor parte del trabajo doméstico, pero hay también una proporción destacable de madres que dedican las mañanas, antes de ir al trabajo, a cocinar, limpiar o planchar; o las noches, después de la cena (véase Tabla 16).

Tabla 16. Cuándo realizan las madres trabajadoras las tareas domésticas de las que se ocupan personalmente*

	1	2	3	4	5	6	7
Hacer la comida	16,8	7,2	18,6	14,3	27,0	9,4	6,7
Hacer la compra	7,2	9,8	5,8	34,4	1,9	37,3	3,5
Pasar el aspirador	9,2	8,8	6,4	20,9	2,9	37,7	14,1
Limpiar cristales	5,3	7,2	3,3	14,6	1,9	53,7	13,8
Limpiar los baños	13,7	11,8	6,4	22,8	5,1	29,7	10,4
Quitar el polvo	13,1	10,3	5,9	23,7	3,1	32,1	11,7
Hacer las camas	54,3	16,0	5,5	9,5	2,1	5,8	6,5
Poner la lavadora	15,3	9,5	8,9	32,7	18,2	9,8	5,5
Tender la ropa	8,7	9,4	11,0	35,1	17,1	10,9	7,6
Planchar	4,8	4,9	3,2	28,7	19,3	28,2	10,7

1. Por la mañana antes de ir a trabajar. 2. Por la mañana. 3. A la hora de comer entre la mañana y la tarde. 4. Por la tarde. 5. Por las noches después de cenar. 6. Los fines de semana. 7. Nunca.

* Porcentajes horizontales.

Fuente: ECFE

4. Los puntos negros de la conciliación

En este capítulo se analizan los problemas más agudos que se plantean para hacer compatibles trabajo y familia, según lo que se deduce de datos empíricos y según lo expresado por las madres trabajadoras españolas:

- el cuidado de los niños pequeños cuando se ponen enfermos;
- la falta de adecuación entre horarios escolares y laborales;
- el cuidado de los niños pequeños durante las vacaciones escolares;
- el cuidado de los niños pequeños en edad preescolar.

4.1 La percepción de las madres que trabajan

Tres son los problemas principales que señalan las madres trabajadoras para hacer compatibles la actividad laboral y el cuidado de los hijos. En primer lugar, las enfermedades de los niños, problema que el 36,5% de las entrevistadas señala como principal. En segundo lugar, la falta de coordinación entre los horarios laborales y escolares (23,6%); y en tercer lugar, las vacaciones escolares (20,8%) (véase Tabla 17).

Tabla 17. La mayor dificultad para compatibilizar empleo y familia (1ª respuesta) (%)*

Enfermedades de los niños	36,5
Falta de coordinación entre los horarios laborales y escolares	23,6
Vacaciones escolares	20,8
Distancia casa-trabajo	5,5
Falta de ayuda de la pareja	6,1
Otros problemas	1,5
Ningún problema	5,5
Total	100,0

* Los datos se refieren a todas las madres trabajadoras que viven con al menos un hijo de menos de 18 años.

Fuente: ECFE

La percepción de las dificultades varía según las horas de trabajo de las entrevistadas. Para las que trabajan menos de 30 horas a la semana, la falta de coordinación de los horarios laborales y escolares tiene menos importancia, aumentando, en cambio, la que dan a las enfermedades de los niños. Para las que trabajan más horas –cuarenta y más a la semana–, las vacaciones escolares constituyen el problema principal.

4.2 Cuando el niño se pone enfermo

El factor sorpresa, lo imprevisto y frecuentemente repentino de este tipo de situaciones, hace que las enfermedades banales de los niños sean una fuente de preocupación y angustia para las madres que trabajan⁸.

Para un 60% de las madres trabajadoras el cuidado de un hijo enfermo supone algún tipo de problema. El 17,8% afirma que la dificultad es mucha, el 17,6% que es bastante y el 24,7% que es alguna. La percepción del cuidado de los hijos enfermos como problema se acrecienta entre las madres que trabajan un mayor número de horas y cuando los hijos son más pequeños. Cuando hay hijos menores de seis años, aumenta el porcentaje de las entrevistadas que afirma que es mucha la dificultad de su cuidado cuando se ponen enfermos –del 13,8% cuando los hijos tienen de 6-11 años al 21,9% cuando tienen menos de seis años–, así como el de las que afirman que la dificultad es bastante (del 16,5% al 18,6%) (véase Tabla 18).

Tabla 18. Opinión acerca de la dificultad de cuidado del hijo enfermo por nº hijos <6*

Opinión acerca de la dificultad de cuidado del hijo enfermo	Hijos < 6		Total
	Sí	No	
Mucha	21,9	13,8	17,8
Bastante	18,6	16,5	17,6
Alguna	21,2	28,1	24,7
Ninguna	38,3	41,6	39,9
Total	100,0	100,0	100,0

* Base = entrevistadas con hijos < 12 en centro escolar. Porcentaje de hijos < 6.

Chi cuadrado de Pearson = 12,330 significativo al 0,001 (0 casillas frecuencia esperada < 5).

Fuente: ECFE

⁸ “Si lo llevas a una guardería me pasa igual, si el niño tiene fiebre me llaman, y no le puedes dejar en la guardería, o sea, te tienes que hacer cargo de él.” (Entrevista abierta, clase media, Madrid, 40-49 años).

El protagonismo principal en el cuidado de los hijos enfermos corresponde a los abuelos. Son quienes con más frecuencia se hacen cargo de ellos mientras los padres están trabajando (49%). Pero la segunda manera más utilizada de resolver estas situaciones consiste en que la entrevistada no vaya al trabajo (14,8%). Sin una legislación que ampare estos casos o aporte soluciones, los efectos de esta práctica son negativos para la imagen y la posición profesional de las mujeres. El tercer recurso más habitual es la ayuda doméstica remunerada (11%). A continuación (7,2%) aparece la alternancia entre madre y padre para no ir al trabajo y cuidar de los hijos, a lo que se añade un 4,7% de casos en que lo habitual es que sea la pareja masculina de la entrevistada, generalmente el padre de sus hijos, quien deje de ir al trabajo para cuidarlos. Sumando los casos en que madre, padre o ambos dejan de ir al trabajo, esta solución se utiliza en más de una cuarta parte de las ocasiones (véase Tabla 19).

Tabla 19. Quién cuida a los hijos enfermos que no pueden ir al centro escolar (1ª respuesta) según número de hijos de menos de 12 años escolarizados*

Quién cuida	Con hijos < 6	Sin hijos < 6	Total
Abuelos	50,4	47,7	49,0
Otro parientes	5,1	5,0	5,1
Vecinos/amigos	1,8	1,0	1,4
Ayuda doméstica remunerada	15,1	7,3	11,2
La entrevistada no va al trabajo	14,1	15,6	14,8
La pareja actual no va al trabajo	3,1	6,3	4,7
Entrevistada/pareja se turnan para no ir al trabajo	7,2	7,3	7,2
El hijo se queda solo en casa	0,8	5,8	3,3
Otras formas	2,3	3,5	2,9
Total	100,0	100,0	100,0

* Base = entrevistadas con hijos < 12 años escolarizados (Porcentajes verticales).

Chi cuadrado significativo al 0,000; 2 casillas frecuencia esperada < 5.

Fuente: ECFE

4.3 La coordinación de los horarios escolares y laborales

La ECFE aporta información sobre la relación entre los horarios laborales y escolares. Casi un tercio (29%) de los hijos de las madres trabajadoras entran en la guardería después de que comience su jornada laboral. La falta de coordinación es todavía más acusada a la hora de salida: en un 58% de los casos, los hijos salen antes de que la madre haya finalizado su jornada de trabajo. La duración de la jornada laboral es la variable más claramente asociada a la relación entre las horas de entrada en el trabajo y en el centro

escolar. Sin embargo, no se trata de una relación lineal, ni demasiado significativa en las estadísticas. Resulta paradójico que las entrevistadas que trabajan menos horas sean las que, en mayor proporción, entran en el trabajo antes de que sus hijos inicien su jornada escolar, probablemente porque se trata de trabajos de limpieza o servicio doméstico en los que deben entrar muy pronto, quizá para llevar a la guardería a los hijos de otras mujeres que recurren a la ayuda remunerada como estrategia para solucionar el desfase entre horarios. Arlie Hochschild se ha referido a este proceso de sustitución de unas mujeres por otras en las tareas de cuidado como “cadenas”, que hoy, con frecuencia, tienen una escala global basada en las migraciones transnacionales (Ehrenreich y Hochschild, 2003).

En el otro extremo, las mujeres que tienen jornadas laborales de más de cincuenta horas a la semana son las que, en menor medida, tienen problemas de coordinación entre el comienzo de la jornada laboral y escolar, seguramente porque esas largas horas de trabajo suelen corresponder a actividades por cuenta propia, con horarios de apertura más tardíos o en las que la capacidad de gestión del tiempo es mayor. Dejando a un lado el caso de las entrevistadas que trabajan menos de 20 horas a la semana, es entre las que trabajan de 40-49 horas a la semana donde se da la mayor proporción de casos en los que los hijos entran en la guardería después de que la madre haya iniciado la jornada laboral (véase Tabla 20).

Tabla 20. Hora entrada en la guardería en relación con la jornada laboral de la entrevistada por horas de trabajo de la entrevistada*

Hora de entrada en la guardería en relación con la jornada laboral de la entrevistada	Porcentaje de horas de trabajo de la entrevistada					Total
	<20	20-29	30-39	40-49	>49	
Antes	37,5	83,3	70,7	64,6	92,9	68,9
Después	62,5	16,7	29,3	35,4	7,1	31,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Base = entrevistadas con hijos en la guardería. Porcentaje de horas de trabajo de la entrevistada.

Chi cuadrado de Pearson = 10,085 significativo al 0,039 (2 casillas frecuencia esperada < 5).

Fuente: ECFE

En cuanto a la coordinación entre la hora de salida de las guarderías y la de los centros de trabajo, se observa que las mayores discrepancias se dan tanto entre las que trabajan menos –el 85,7% de los hijos sale de la guardería antes de que las entrevistadas terminen su jornada laboral–, como entre las que trabajan más, para las cuales el porcentaje es exactamente el mismo. En el primer caso se trata, probablemente, de horarios variables y trabajo por horas, mientras que en el segundo caso de largas jornadas de trabajo por cuenta propia. Dejando de lado los horarios extremos, los mayores problemas de

compatibilidad horaria con la hora de salida de las guarderías se dan entre las mujeres que trabajan de 40-49 horas a la semana, dos tercios de la cuales (61,1%) acaban su jornada después de que sus hijos hayan salido de la guardería (véase Tabla 21).

Tabla 21. Hora salida de la guardería en relación con la jornada laboral de la entrevistada por horas de trabajo de la entrevistada*

Hora de salida de la guardería en relación con la jornada laboral de la entrevistada	Horas de trabajo de la entrevistada					Total
	< 20	20-29	30-39	40-49	> 49	
Antes	85,7	50,0	54,8	61,1	85,7	61,4
Después	14,3	50,0	45,2	38,9	14,3	38,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Base = entrevistadas con hijos en la guardería. Porcentaje de horas de trabajo de la entrevistada.

Chi cuadrado de Pearson = 7,008 significativo al 0,135 (2 casillas frecuencia esperada < 5).

Fuente: ECFE

La situación no mejora, sino que empeora, cuando los niños van al colegio. Un 33% de las entrevistadas empieza a trabajar antes de que los hijos menores de doce años entren en el colegio y un 60% sale cuando sus hijos pequeños ya han terminado su jornada escolar.

¿Cómo solucionar estas discrepancias horarias? Sorprendentemente, una de cada cuatro entrevistadas que entran a trabajar antes de que abra la guardería llevan ellas mismas a sus hijos al centro escolar. En un porcentaje igual de casos, es la pareja masculina quien lo hace, a continuación los abuelos y otros parientes. Sin embargo, cuando no hay incompatibilidad horaria es la madre quien, en tres casos de cada cuatro, lleva a los niños al colegio (véase Tabla 22).

Tabla 22. Quién lleva a los niños a la guardería por hora de entrada en la guardería en relación con jornada laboral de las madres que trabajan: antes o después de que éstas empiecen a trabajar*

	Antes	Después	Total
Entrevistada	75,2	24,1	59,4
Pareja	17,4	24,1	19,4
Abuelos	2,5	18,5	7,4
Otros parientes	1,7	14,8	5,7
Otras formas	3,3	18,5	8,0
Total	100,0	100,0	100,0

* Base = madres que trabajan con algún hijo en la guardería (Porcentajes verticales).

Chi cuadrado significativo al 0,000; 3 casillas frecuencia esperada < 5.

Fuente: ECFE

En coherencia con lo antes señalado acerca de la todavía más acusada falta de coordinación de horarios a la salida de las guarderías, el porcentaje de madres que va a recoger a sus hijos a la guardería es menor que por las mañanas (47%). Ese porcentaje se eleva a un 69% cuando terminan su jornada laboral antes de la hora de salida de la guardería, pero, incluso en caso contrario, un tercio de las entrevistadas (34%) va a recoger a los hijos pequeños al centro escolar. Si la madre cuya jornada todavía no ha finalizado cuando los hijos salen de la guardería no los va a buscar, lo hacen los abuelos (25%), la pareja masculina (17%) o una variedad de personas, desde otros parientes hasta vecinos, amigos o ayuda doméstica remunerada habitual o contratada específicamente para esta finalidad (véase Tabla 23).

Tabla 23. Quién recoge a los niños de la guardería por hora de salida de la guardería en relación con jornada laboral de las madres que trabajan: antes o después de que éstas salgan del trabajo*

	Antes	Después	Total
Entrevistada	34,3	68,7	47,4
Pareja	16,7	25,4	20,0
Abuelos	25,0	1,5	16,0
Otros parientes	4,6	3,0	4,0
Otras formas	19,4	1,5	12,6
Total	100,0	100,0	100,0

* Base = madres que trabajan con algún hijo en la guardería (Porcentajes verticales).

Chi cuadrado significativo al 0,000; 2 casillas frecuencia esperada < 5.

Fuente: ECFE

La coordinación entre los horarios laborales y escolares también plantea problemas a una parte importante de las madres trabajadoras cuando los hijos van al colegio. Un tercio de las entrevistadas (33,3%) inicia su jornada laboral antes de que sus hijos menores de doce años entren en el colegio. La falta de adecuación entre horarios es todavía más importante a la salida del colegio: casi seis de cada diez madres trabajadoras terminan su jornada de trabajo cuando sus hijos de menos de doce años ya han terminado su jornada escolar.

Los problemas de coordinación entre las horas de entrada en los colegios y en el lugar de trabajo parecen ser compartidos por una parte importante de las madres trabajadoras y aparecen como un problema socialmente transversal, independiente de características socioeconómicas o laborales. Lo que sí difiere es la forma de solucionarlos. En cambio, la falta de adecuación entre las horas de salida de los colegios y los centros de trabajo sí aparece algo relacionada con el nivel socioeconómico de las entrevistadas y claramente relacionada con la duración de su jornada laboral.

Cuando los horarios de las madres son compatibles, son éstas quienes suelen llevar a los niños al colegio. Si no es así, el abanico de opciones al que se recurre es mayor que

cuando se trata del cuidado de los menores de cuatro años. A la ayuda de la pareja y de los abuelos se añaden la ayuda doméstica remunerada y los casos de niños menores de doce años que van solos al colegio (véase Tabla 24). A la salida de éste, si la madre todavía no ha terminado su trabajo, lo más frecuente es que los niños menores de doce años vuelvan solos a casa (25% de los casos). En otros casos, es la propia madre quien los recoge (18%), los abuelos (18%) o la ayuda doméstica (9%) (véase Tabla 25).

Tabla 24. Quién lleva a los niños al centro escolar por hora de entrada en relación a jornada laboral de las madres que trabajan: antes o después de que éstas empiecen a trabajar*

	Antes	Después	Total
Entrevistada	53,7	20,4	42,8
Pareja	13,9	18,6	15,5
Abuelos	5,4	13,1	7,9
Otros parientes	1,3	2,3	1,6
Ayuda doméstica remunerada	2,2	14,9	6,4
Autobús colegio	5,6	6,8	6,0
Van solos	16,0	14,9	15,5
Otras formas	1,9	9,0	4,3
Total	100,0	100,0	100,0

* Base = madres que trabajan con algún hijo en el centro escolar < 12 años (Porcentajes verticales).

Chi cuadrado significativo al 0,000; 2 casillas frecuencia esperada < 5.

Fuente: ECFE

Tabla 25. Quién recoge a los niños del centro escolar por hora de entrada en relación a jornada laboral de las madres que trabajan: antes o después de que éstas empiecen a trabajar*

	Antes	Después	Total
Entrevistada	17,9	60,9	35,6
Pareja	13,0	12,0	12,6
Abuelos	17,6	4,0	12,0
Otros parientes	3,3	1,1	2,4
Ayuda doméstica remunerada	9,2	2,2	6,3
Autobús colegio	6,6	6,5	6,6
Vienen solos	24,7	12,3	19,6
Otras formas	7,7	1,0	4,9
Total	100,0	100,0	100,0

* Base = madres que trabajan con algún hijo en el centro escolar < 12 años (Porcentajes verticales).

Chi cuadrado significativo al 0,000; 1 casilla frecuencia esperada < 5.

Fuente: ECFE

En síntesis, la incompatibilidad de horarios aparece como un problema grave que afecta a una parte muy importante de las madres trabajadoras: a un tercio aproximadamente tanto por las mañanas como a la hora de entrada en los centros escolares, y a más de la mitad a la hora de la salida. Pero todavía sorprende y preocupa más cómo se solucionan, en términos prácticos, esos desfases temporales. En primer lugar, son las propias madres cuyos horarios son incompatibles quienes, en una proporción destacable se encargan, a pesar de todo, de llevar o traer a los hijos de los centros escolares, lo que, sin duda, es fuente de problemas, conflictos, tensiones o dificultades en su actividad laboral. En segundo lugar, aparecen los abuelos, que, en casi una quinta parte de los casos, se encargan de llevar y traer a los niños de los centros de enseñanza cuando la madre no está disponible. Las parejas de las entrevistadas asumen en mayor medida estas tareas cuando ellas no pueden hacerlo, con más frecuencia para llevarlos al colegio que para traerlos, por causas seguramente relacionadas con sus propias limitaciones temporales. La ayuda doméstica remunerada es otro recurso que aparece cuando la madre no puede encargarse de llevar y traer a los niños del colegio, siendo casi inexistente cuando las madres están disponibles. Por último, señalar que hay una proporción destacable de niños pequeños menores de doce años que van y, sobre todo, vuelven solos del colegio, situación que se agudiza cuando la madre tiene problemas de coordinación horaria.

4.4 Las vacaciones escolares

Otra forma de incompatibilidad entre el mundo escolar y el laboral se presenta cuando llegan las vacaciones escolares, mucho más largas y diversificadas que las del ámbito laboral. Los trabajos cualitativos previos a la ECFE indicaron la existencia de una preocupación y, a veces, incluso, una angustia ante las dificultades para resolver el cuidado de los hijos durante los periodos de vacaciones escolares en los que las madres tienen que trabajar⁹. Para la mitad de las entrevistadas, resolver el cuidado de los hijos durante las vacaciones escolares supone algún tipo de dificultad. Un 10% afirma que la dificultad es mucha, un 14,8% que bastante y un 23% que alguna. La percepción de dificultad está directamente asociada al número de horas de la jornada laboral de las madres, dificultad que aumenta de manera significativa cuando sus jornadas son más largas (véase Tabla 26).

⁹ “... los horarios, las vacaciones escolares de tres meses, que en verano no sabes dónde dejar a los niños (...) y la verdad es que en el tiempo este de verano es que son un desarreglo (...) es que son un desarreglo horroroso, las vacaciones estas de los niños es que son demasiado largas, es que son tres meses que son fatales para todo.” (Entrevista abierta, madre sola con hijos que trabaja, clase media, Madrid).

Tabla 26. Opinión acerca de la dificultad de resolver el cuidado los hijos durante las vacaciones escolares por horas de trabajo de la entrevistada*

	Porcentaje de horas de trabajo de la entrevistada			Total
	<30	30-39	>39	
Mucha	8,3	10,3	12,9	10,2
Bastante	12,9	14,4	20,0	14,8
Alguna	13,6	25,9	16,5	22,9
Ninguna	64,4	49,4	49,4	51,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

* Base = madres que trabajan con algún hijo en el centro escolar < 12 años.

Chi cuadrado de Pearson = 22,219 significativo al 0,005; 3 casillas frecuencia esperada < 5.

Fuente: ECFE

El protagonismo principal en el cuidado de los hijos durante las vacaciones corresponde a los abuelos. En más de la mitad de los casos en que los hijos son menores de doce años, son ellos quienes asumen esta función. Lo más frecuente, sin embargo, es que a los niños se les lleve a la casa de los abuelos (33,3%), aunque tampoco es raro que los abuelos vayan a casa de los nietos (22,3%). Cuando los abuelos no se encargan de esta tarea, las estrategias se diversifican. Una de ellas es que los padres se turnen las vacaciones, solución a la que recurre el 10,1% de las entrevistadas. Esta solución tiene múltiples ventajas –facilidad, comodidad, gratuidad–, pero también inconvenientes, ya que la familia no puede disfrutar junta de un periodo de descanso. En otros casos, los hijos se quedan solos en casa (9%), lo cual no es la mejor manera de pasar las vacaciones. Otro recurso que utiliza un 8,8% de las entrevistadas es la ayuda doméstica remunerada, a veces sólo para este fin. También hay madres que llevan a sus hijos al trabajo (6,8%) no como solución puntual, sino frecuente. En otras ocasiones son otros familiares, o los hermanos mayores, los que se encargan del cuidado de los hijos más pequeños, mientras que en un reducido número de casos, las vacaciones de la madre coinciden con las de los hijos, generalmente cuando su trabajo tiene que ver con la enseñanza. Los niños que acuden con frecuencia a actividades lúdicas organizadas por el colegio o instituciones –públicas o de carácter privado como centros de verano o campamentos– son pocos (2,7%).

El recurso a unas u otras formas de resolver el cuidado de los hijos pequeños durante las vacaciones está asociado a la edad de las entrevistadas. Las más jóvenes, normalmente con hijos más pequeños y abuelas/os también más jóvenes, y cuyo nivel socioeconómico es menor, recurren con más frecuencia a la red familiar. En el caso de las madres de menos de 30 años, la participación de los abuelos aumenta a un 70% (véase Tabla 27).

Tabla 27. Quién cuida a los hijos durante las vacaciones escolares por edad de la entrevistada*

Cuidado de los hijos durante las vacaciones escolares	Edad de la entrevistada			Total
	<30	30-39	>39	
Los llevan a casa de los abuelos	36,6	36,0	20,4	33,3
Los abuelos van a casa de la entrevistada	33,3	17,9	17,6	20,3
Los cuidan otros parientes	6,5	2,1	2,1	2,8
Los padres se turnan las vacaciones	13,8	9,3	9,9	10,1
Se quedan solos en casa	0,8	7,2	22,5	9,0
Ayuda doméstica remunerada	2,4	10,3	8,5	8,8
Los lleva al trabajo la entrevistada	3,3	8,0	5,6	6,8
Los cuidan los hermanos mayores	0,0	1,1	2,8	1,3
Coinciden las vacaciones de la entrevistada y sus hijos	0,8	2,9	1,4	2,3
Van a campamentos/centros de verano	0,0	1,0	1,4	0,9
Van a actividades lúdicas en su ciudad	0,8	1,0	5,6	1,8
Otras formas	1,6	2,5	2,1	2,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

* Base = madres que trabajan con algún hijo en el centro escolar < 12 años. (Porcentaje de horas de trabajo de la entrevistada). Chi cuadrado de Pearson significativo al 0,000; 5 casillas frecuencia esperada < 5.

Fuente: ECFE

La variable “clase social” determina también comportamientos diferentes en el cuidado de los hijos en vacaciones. La ayuda de los abuelos es algo más importante entre las madres trabajadoras de nivel bajo, mientras las entrevistadas de nivel alto y medio suelen acudir a la ayuda doméstica remunerada. Sin embargo, un 5,9% de las entrevistadas de nivel bajo contratan a alguien para que cuide a sus hijos durante las vacaciones, bien porque el nivel socioeconómico familiar lo permite, bien porque no tiene otro recurso a su alcance. Las actividades lúdicas, campamentos, etc., se usan con más frecuencia por las madres de nivel medio y alto, así como el llevar a los hijos al trabajo. También suelen coincidir más las vacaciones. Por el contrario, dejar a los hijos solos y recurrir a otros parientes distintos de los abuelos son estrategias más frecuentes entre las madres de clase baja que trabajan (véase Tabla 28).

4.5 El cuidado de los niños pequeños en edad preescolar

Tal como se ha visto en la parte dedicada a las políticas de conciliación en España, si a partir de los tres años, y hasta la edad en la que la educación es obligatoria, prácticamente

Tabla 28. Quién cuida a los hijos durante las vacaciones escolares por clase social de la entrevistada*

Cuidado de los hijos durante las vacaciones escolares	Clase social entrevistada			
	Alta	Media	Baja	Total
Los llevan a casa de los abuelos	27,0	35,6	33,2	33,1
Los abuelos van a casa de la entrevistada	18,2	18,7	23,4	20,3
Los cuidan otros parientes	1,4	0,9	5,6	2,7
Los padres se turnan las vacaciones	11,5	9,5	10,1	10,1
Se quedan solos en casa	6,8	8,3	10,8	9,0
Ayuda doméstica remunerada	14,2	9,2	5,9	9,0
Los lleva al trabajo la entrevistada	8,1	10,1	2,1	6,8
Los cuidan los hermanos mayores	0,0	1,7	1,0	1,2
Coinciden las vacaciones de la entrevistada y sus hijos	7,4	0,3	2,4	2,4
Van a campamentos/centros de verano	1,4	0,9	0,7	0,9
Van a actividades lúdicas en su ciudad	3,4	2,6	0,0	1,8
Otras formas	0,7	2,0	3,5	2,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

* Base = entrevistadas con hijos < 12 en centro escolar. (Porcentaje de clase social de la entrevistada).

Chi cuadrado de Pearson significativo al 0,000; 3 casillas frecuencia esperada < 5.

Fuente: ECFE

la totalidad de los niños y niñas de nuestro país acude a guarderías y colegios, la situación es muy distinta durante los tres primeros años de vida. Las plazas en centros públicos son insuficientes en gran parte de las comunidades autónomas y los recursos informales, como acudir sobre todo a las abuelas maternas, desempeñan un papel clave especialmente intenso, ya que con frecuencia éstas asumen el cuidado de los menores a tiempo completo mientras los padres trabajan.

No se dispone de datos acerca de la consideración de este aspecto de la relación familia-empleo como problema individual o social. En la ECFE, se preguntaba al conjunto de madres trabajadoras con hijos dependientes –menores de 18 años– acerca de la mayor dificultad que ellas personalmente tenían para hacer compatibles ambos mundos. El cuidado cotidiano de los hijos en edad preescolar, de una u otra manera, mejor o peor, con mayor o menor esfuerzo personal o económico, está resuelto cuando las madres, efectivamente, trabajan. Por eso, los puntos negros que las madres trabajadoras señalan se refieren más bien a aspectos de ajuste o encaje entre ambas responsabilidades. En los casos en que el cuidado intensivo no está resuelto, la madre no puede trabajar. Este grupo de madres no formaba parte de la muestra de la ECFE. Hay evidencia, sin embargo –a

partir de las investigaciones cualitativas previas–, de las tensiones y dificultades que el cuidado de los hijos menores de tres años plantea.

En el estudio del Centro de Investigaciones Sociológicas sobre Hijos y Parejas (1998) se aborda la cuestión de la conciliación desde la perspectiva de la natalidad, cuyo bajo nivel el 68% de los entrevistados considera que es malo o muy malo para la sociedad española. El 25% considera que la razón principal por la que hay parejas que tienen menos hijos de los que querrían es la carga que suponen. La mayoría de las respuestas, sin embargo, mencionan las razones económicas familiares –multirrespuesta de dos–. Se preguntó también acerca de las medidas más eficaces para aumentar la natalidad, obteniéndose un 20% de menciones al aumento de las guarderías en centros de trabajo, siendo la medida más mencionada la ayuda especial a las familias con más de dos hijos. Los resultados de esta encuesta son indicativos de la importancia del cuidado de los menores, aunque adolecen de una cierta imprecisión por el contexto de la pregunta –la preocupación por la natalidad–; la forma de la pregunta –no se refiere a guarderías en general, sino sólo a las que se sitúan en los centros de trabajo–; y por dirigirse a toda la población en vez de a los sectores directamente afectados: madres y padres de hijos pequeños.

5. Los distintos enfoques de las políticas de conciliación en Europa

En algunos países europeos la compatibilidad familia-empleo constituye desde hace décadas un objetivo importante de la política social, antes incluso de que fuera parte de la acción comunitaria de la Unión Europea. En otros muchos casos, y en especial en los países del Sur, adquiere relevancia en tanto que normativa europea de obligada transposición. Las políticas directas de conciliación cuentan con tres tipos de dispositivos principales: los permisos parentales, los servicios públicos y las asignaciones monetarias para el cuidado. Cada uno parte de una concepción distinta de la relación familia-empleo, y conlleva una significación diferente del sentido de la acción pública y de la igualdad entre mujeres y hombres. En la primera parte del capítulo se presentan las políticas de conciliación de la Unión Europea, para pasar luego a describir las características de los distintos dispositivos de políticas públicas, así como el papel de las empresas y del mundo del trabajo en general. Por último, se discuten los distintos modelos de conciliación presentes en los países de la Unión Europea que resultan de la combinación de factores como la actividad laboral femenina, la fecundidad, la igualdad de género y las políticas públicas.

5.1 La conciliación en las políticas de la Unión Europea

La Unión Europea ha desempeñado un papel clave en la construcción de la conciliación como problema social relevante y objeto legítimo de preocupación por parte de los poderes públicos. Conecta así con preocupaciones y dificultades cotidianas de gran parte de la población, en especial de las madres que trabajan y de sus familias, que en muchos países no encuentran lugar en el espacio público y en la agenda política hasta que el tema de la conciliación no llega de Bruselas en forma de estudios, propuestas, recomendaciones o directivas. La acción europea en esta materia tiene un doble origen: por un lado, las políticas de igualdad entre mujeres y hombres y, por otro, la creciente preocupación por el envejecimiento de la población y la escasez relativa a medio plazo de población potencialmente activa.

- **Políticas de igualdad entre mujeres y hombres.** Los dos primeros Programas de Acción Comunitaria para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hom-

bres –1983-85 y 1986-90, respectivamente– centran su actuación en el mundo del empleo, recibiendo atención prioritaria cuestiones como la inserción laboral femenina, la igualdad de condiciones de trabajo o la supresión de la segregación en el empleo.

La constatación de la lentitud de los avances cambia la perspectiva, de manera incipiente en el Tercer Programa, y de forma mucha más decidida en el Cuarto, aprobado durante la Presidencia española en 1995, en vigor hasta 2000. El nuevo planteamiento parte de que para lograr la igualdad de género real en el mundo del empleo hay que mirar más allá, al mundo de la familia, en el que están muchas de las claves que permiten entender por qué la equiparación real avanza lentamente, a pesar del rápido aumento de las mujeres activas en todas los países europeos en las últimas décadas del siglo XX.

El Cuarto Programa (Comisión Europea, 1996) incluye también otros aspectos novedosos, como el concepto de *mainstreaming* –corriente predominante–, o el de la individualización de derechos, además de un enfoque mucho más ambicioso de la conciliación de la vida laboral y familiar. En el objetivo 3 del Programa se habla del desfase entre la organización de la sociedad y los cambios en la estructura demográfica, en la composición de los hogares y en los tipos de familia que exigen una nueva infraestructura en la organización de los servicios y del mercado de trabajo. Se ponen como ejemplo el transporte y el desplazamiento entre el hogar y el trabajo, los horarios escolares o las características del hábitat urbano, así como los servicios de cuidado a la infancia y a las personas ancianas o incapacitadas. También se mencionan los permisos parentales para hombres y mujeres como otra de las medidas a desarrollar para favorecer la conciliación entre vida profesional y familiar, al tiempo que se propone estudiar formas de reorganización del tiempo de trabajo que eviten los efectos negativos que en ocasiones producen, en especial a las trabajadoras, las jornadas laborales atípicas o variables. Se plantea el estudio comparativo de las políticas para la combinación de las responsabilidades familiares y laborales, tanto para los hombres como para las mujeres, en los diferentes países europeos, en el marco de una política general de individualización de los derechos. Este último aspecto tiene una importancia considerable, ya que el Cuarto Programa explicita de forma clara que la compatibilización del mundo laboral y familiar se plantea a nivel de individuos, siendo éstos, hombres o mujeres, los que deben ser ayudados para poder participar de ambos mundos. Lo que subyace es la puesta en cuestión de, por un lado, los roles de género tradicionales basados en la estricta división del trabajo según el sexo y, por otro, la superposición actual en las mujeres de los viejos y nuevos roles.

- **La preocupación por el envejecimiento de la población.** El otro motivo por el cual la conciliación pasa a ser objeto de políticas europeas es la evidencia del rápido envejecimiento de la población, como resultado del doble proceso: el incremento de la esperanza de vida y la disminución de la fecundidad, que produce, entre otros efectos negativos, el deterioro de la relación entre inactivos y activos, así como una posible pérdida de competitividad de la economía europea a medio plazo, consecuencia de la

escasez de mano de obra. En la Estrategia Europea por el Empleo se plantea de manera explícita la necesidad de promover la actividad laboral en general, especialmente la ocupación femenina, para lo que la conciliación aparece como el instrumento principal (Comisión Europea, 2000a). Ambas perspectivas confluyen en la Estrategia Comunitaria para la Igualdad de Género, que sustituye a los Programas de Acción Comunitaria y tiene como plazo de vigencia el periodo 2000-2005 (Comisión Europea, 2000b). Este documento cubre cinco áreas, una de las cuales es la vida económica, para la que se fija –como objetivo concreto a alcanzar en el 2010– un incremento de la tasa de ocupación de las mujeres del 51% al 60%.

Las políticas europeas en materia de conciliación se desarrollan fundamentalmente a través de directivas –normas de obligada transposición a la legislación de los países miembros–, aunque otras disposiciones sin fuerza legal, como las recomendaciones, desempeñan también un papel importante¹⁰. Las directivas principales, en lo que se refiere a la conciliación de la vida familiar y laboral, son las siguientes:

- Directiva sobre las trabajadoras embarazadas y sobre el permiso de maternidad (92/85, de 19 de octubre 1992). Aunque su orientación inicial se limitaba a aspectos de salud y seguridad en el trabajo, ha sido el instrumento a través del cual se introdujo la obligación de los Estados miembros de legislar, por una parte, un mínimo de catorce semanas de permiso de maternidad remunerado, al menos en cuanto a los permisos por enfermedad existentes en todos los países comunitarios; por otra, tiempo suficiente, no sometido a descuentos económicos, para realizar las pruebas médicas necesarias con anterioridad al parto, si éstas tienen lugar durante el horario de trabajo.
- Directiva sobre permisos parentales y por motivos familiares urgentes (96/34, de 3 de junio 1996). Se establece un mínimo de tres meses de permiso laboral para cuidado de los hijos antes de que éstos cumplan los ocho años, con derecho a volver a ocupar el mismo empleo, o uno equivalente si ello no fuera posible. Se establece también la necesidad de incorporar a las legislaciones nacionales permisos laborales en caso de situaciones familiares urgentes que exijan la presencia del trabajador.
- Directiva sobre Trabajo a Tiempo Parcial (97/81, de 14 de septiembre 1997). Tiene como objetivos principales: prohibir, en términos de condiciones laborales, el tratamiento desigual del trabajo a tiempo parcial y del trabajo a tiempo completo; eliminar los obstáculos administrativos para la creación de empleos a tiempo parcial y facilitar que los trabajadores puedan pasar de trabajar de tiempo completo a hacerlo a tiempo parcial y viceversa.

¹⁰ Como, por ejemplo, la Recomendación del Consejo de 31 de marzo de 1992, sobre el cuidado de los niños y de las niñas, o la Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y de Asuntos Sociales, de 29 de junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar.

5.2 Instrumentos de las políticas de conciliación

A. Los permisos parentales

Los permisos laborales para el cuidado familiar suponen una reconceptualización de la relación entre el Estado, la familia y el mercado, estableciendo, en este caso concreto, una prioridad de la reproducción sobre la producción. Supone, por tanto, invertir el predominio general de la producción sobre las restantes dimensiones de la vida social. Se trata, cuando se ofrece una compensación económica suficiente, de una forma de desmercantilización del trabajo paterno –que se aplica a las tareas de cuidado– y de familiarización de dichas tareas de cuidado que pasan a desempeñarse en el ámbito familiar (Leira, 2002:75). Desde este punto de vista, característico de los países nórdicos, los permisos parentales constituyen una modificación de las prioridades generalmente establecidas y un intento de reequilibrar la asimétrica relación entre el mundo de la familia y el del empleo.

Hay, sin embargo, otros orígenes y otras formas de concebir los permisos parentales, más cercanos a la idea del salario del ama de casa o de la compensación a las familias con más hijos. En el extremo opuesto aparecen ayudas económicas como la que en Francia se da a los progenitores que no trabajan y se dedican al cuidado de los hijos (*Allocation Parentale d'Education*). Unos y otros dispositivos tienen semejanzas, y sus diferencias son sutiles, pero muy significativas. Las compensaciones económicas a los progenitores, generalmente a las madres, no parten de la actividad laboral como pauta generalizada tanto para mujeres como para hombres, no prevén ni aseguran el retorno al trabajo, ni incorporan consideraciones de igualdad de género, sino que, más bien, asumen roles diferenciados entre mujeres y hombres.

En otros casos, como el español, los permisos laborales por razones familiares no están remunerados, por lo que la actuación del Estado y del mundo del trabajo se limita a hacer posible el retorno al empleo. Este tipo de políticas supone seguir manteniendo la pauta tradicional, es decir, que sean las propias familias quienes asuman tanto el coste económico como el trabajo efectivo que suponen los dependientes, niños y mayores. Esta carga recae en las mujeres, ya que, en este caso, con “las familias,” se quiere decir generalmente “las mujeres de las familias”.

Con independencia del sentido y del carácter, remunerado o no, de los permisos parentales, hoy existen en Europa cinco tipos principales:

- **Permisos de maternidad.** Tienen un carácter muy homogéneo como resultado de la aplicación de la correspondiente directiva europea. Su finalidad es atender a la madre y al niño inmediatamente antes, durante y después del parto. En todos los países hay un mínimo de catorce semanas pagadas. En algunos, como en Irlanda, hay algunas

semanas adicionales no remuneradas, y en otros, como en los Países Bajos, éstas están también remuneradas. En España este permiso, de 16 semanas, está remunerado al 100% como contingencia específica de la Seguridad Social.

- **Permisos parentales.** Son permisos que tienen como finalidad el cuidado en el hogar de los hijos pequeños por parte de las madres o los padres. La diversidad es en este caso mucho más elevada. La duración fluctúa entre las 14 semanas de Irlanda o las 15 de Grecia y de los Países Bajos, hasta las 214 de la República Checa o las 160 –aproximadamente– de Finlandia, Francia, Alemania, Hungría, España y la República Eslovaca. Dentro de este último grupo hay, sin embargo, grandes diferencias, según los permisos estén remunerados o no: en Finlandia, Francia, Hungría y la República Eslovaca lo están al 100% del salario, al menos durante un año (Jaumotte, 2003:62-3). Hay dos aspectos comunes a todos los países miembros, en consonancia con la directiva sobre permisos parentales: en todos los países, el permiso lo pueden disfrutar indistintamente hombres y mujeres, y el trabajador tiene derecho a volver a ocupar el mismo puesto en su lugar de trabajo. En algunos países el permiso se puede disfrutar a tiempo parcial y es compatible con una actividad laboral, también a tiempo parcial. A pesar de que la directiva europea sobre permisos parentales se dirige explícitamente tanto a padres como a madres y hace de la igualdad de género, tanto en el hogar como en el lugar de trabajo, uno de sus objetivos, la realidad es que la inmensa mayoría de las personas que se benefician de los mismos son mujeres (Moss and Deven, 2000; OCDE, 2001). Sólo en Suecia, a mediados de los años noventa, cerca del 50% de los padres se beneficiaba de permisos parentales, una proporción muy alta si se compara con otros países, pero muy inferior a su utilización por parte de las madres, que alcanza casi el 100% y por periodos más largos de tiempo.
- **Los permisos de paternidad.** Se basan en la idea de que otorgar a los dos progenitores el derecho a cuidar de sus hijos no implica que los padres lo asuman. En los años noventa, los países nórdicos dan un paso más en el fomento de una mayor participación de los hombres en el cuidado de sus hijos, a través de un permiso que les está destinado en exclusiva, ya que no se puede transferir a la madre. El lema es: “o lo usas o lo pierdes” (*use it or lose it*). Tiene una compensación del 100% y supuso, desde el inicio, un enorme éxito, con porcentajes de entre el 60% y el 80% de padres que deciden disfrutar del permiso, incluso en aquellos países nórdicos donde la proporción de padres que disfrutaba del permiso parental optativo no llegaba al 5%. En un principio, el permiso era de cuatro semanas, habiéndose ampliado recientemente a dos meses (Leira, 2002:75-105). Otros países, como Francia y el Reino Unido, se han sumado a la iniciativa y han establecido permisos exclusivos para los padres de dos semanas.
- **Reducción o flexibilización de la jornada laboral.** Se desarrolla en el marco de la directiva sobre trabajo a tiempo parcial, o de modelos nacionales en los que esta modalidad de jornada tiene una presencia destacable. Algunos países, como el Reino Unido, han regulado el derecho de los trabajadores a solicitar trabajo a tiempo parcial.

En Alemania se trata de un derecho efectivo cuando el trabajador tiene seis meses de antigüedad y la empresa más de quince empleados. En los Países Bajos se contempla el derecho a ajustar las horas de trabajo a las necesidades del trabajador, después de haber trabajado doce meses con el mismo empleador y en empresas de diez o más empleados. En Suecia se trata de un derecho de todos los empleados, que se acompaña de la posibilidad de disfrutar del permiso parental a tiempo parcial (Murray, 2004).

- **Permisos por motivos familiares urgentes.** En el desarrollo de la directiva sobre permisos parentales, muchos países europeos han creado ya permisos para responder a situaciones familiares excepcionales relacionadas con el cuidado de los hijos. En ocasiones, este tipo de permisos ya existía anteriormente, como en Suecia, donde hay un permiso remunerado para urgencias de cuidado de los hijos –menores de 12 años– de hasta 120 días por año y que cubre desde enfermedades hasta eventualidades de otro tipo, como revisiones médicas o reuniones escolares. En el extremo opuesto se sitúa el Reino Unido, donde la regulación se limita a establecer “una cantidad razonable de tiempo de permiso durante la jornada laboral”, no remunerado, para responder a situaciones extraordinarias en relación con los hijos. Los Países Bajos o Alemania representan casos intermedios, con permisos de 10 días remunerados por año para responder a eventualidades de cuidado.

B. Los servicios de cuidado de niños

Los servicios públicos de cuidado de niños en edad preescolar se conciben como un derecho de los padres que optan por una temprana socialización de los hijos, una necesidad porque ambos progenitores trabajan o un derecho de los menores a ser adecuadamente cuidados. El único país que en los años noventa alcanzaba el 50% de niños de 0-2 años atendido en plazas públicas era la ex Alemania Oriental, pero es probable que ese porcentaje haya disminuido desde entonces. Con tasas superiores al 30% se sitúan Dinamarca, Suecia, Islandia y Bélgica. En el extremo opuesto –menos del 5%– aparecen Austria, Alemania Occidental, Grecia, Irlanda, Reino Unido y España (Leira, 2002:62). Hay, por tanto, un retraso generalizado en la respuesta que el Estado da a las necesidades de cuidado a través de centros públicos, en comparación con la evolución de las tasas de actividad de las mujeres, que alcanza las mayores diferencias en Irlanda, Italia, Países Bajos, Portugal, España y Reino Unido (Leira 2002:63). Los datos referidos al porcentaje de gasto como parte del PIB son congruentes con la escolarización. La media de gasto para los países de la OCDE en servicios formales de cuidado de niños es de un 0,4% del PIB. Muy por encima de la media se sitúan los países nórdicos con porcentajes de entre 0,8 % y 1,7%, habiendo, además, aumentado el gasto de manera muy importante desde mediados de los años ochenta. Los niveles más bajos de gasto, muy por debajo de la media de la OCDE, corresponden a Australia, Bélgica, Canadá, República Checa, Irlanda, Japón, Corea, Países Bajos, México, Nueva Zelanda, Portugal, República Eslovaca, España, Suiza, Turquía, Estados Unidos y Reino Unido (Jaumotte, 2003:60-4).

Tabla 29. Gasto público en guarderías y centros de preescolar como porcentaje del PIB*

Países	Total	En guarderías
Alemania	0,8	0,4
Australia	0,2	0,2
Austria	0,9	0,4
Bélgica	0,5	0,1
Canadá	0,3	0,1
Corea	0,1	0,0
Dinamarca	2,7	1,7
España	0,4	0,1
Estados Unidos	0,5	0,1
Finlandia	1,5	1,2
Francia	1,3	0,7
Grecia	-	0,4
Irlanda	0,5	0,2
Islandia	1,1	0,8
Japón	0,3	0,2
México	0,5	0,1
Noruega	1,6	0,8
Nueva Zelanda	0,3	0,1
Países Bajos	0,6	0,2
Portugal	0,5	0,2
Reino Unido	0,5	0,1
República Checa	0,5	0,0
República Eslovaca	0,6	0,1
Suecia	1,9	1,3
Suiza	0,3	0,1
Turquía	0,0	0,0
Total OCDE	0,7	0,4

* Los datos se refieren a países de la OCDE en 1999.

Fuente: Jaumotte, 2003:62-3

La situación es muy distinta a partir del tercer año, edad en la que el 75% de los niños en los países de la OCDE estaba escolarizado y en muchos países a finales del siglo XX se había alcanzado ya en esa edad el 100% de escolarización en guarderías o centros de enseñanza preescolar (Sleeboos, 2003:38-9).

C. Las ayudas monetarias para el cuidado de los hijos

Dentro del abanico de dispositivos de las políticas sociales de conciliación, las transferencias monetarias a las madres o a las familias para el cuidado constituyen una modalidad que se ha desarrollado de manera importante durante los años noventa, pero sobre todo, que ha

generado un amplio debate público. La lógica que subyace a este tipo de ayudas es al menos doble. Por una parte, se basa en la idea del derecho de los padres a elegir libremente la forma de cuidado que prefieren para los hijos –en casa o en un centro colectivo–, por parte de los propios padres o de personas contratadas para este fin. En este sentido, es congruente con el discurso neoliberal acerca de la libre decisión individual. Por otro lado, dar a las familias cantidades de dinero para que cuiden a los hijos de la manera que consideren conveniente puede entenderse como una respuesta a la reivindicación de un salario para el ama de casa y a la preferencia por el cuidado de los niños pequeños por parte de la madre. De hecho, en ciertos casos, como en Francia, la percepción de tales ayudas supone la retirada del mercado de trabajo, parcial o total, y se ha interpretado como una manera de reducir el desempleo, al abandonar las madres la actividad laboral (Fagnani, 1998). En Alemania se ha propuesto que tal tipo de ayuda estuviera vinculada a la dedicación a tiempo completo de la madre o el padre al hogar, aunque esto parece improbable (Leipert y Opielka, 1999). Por otra parte, las ayudas monetarias pueden ser una manera de apoyar con recursos estatales la creación de servicios privados de cuidado formales o, incluso, informales, como en el caso de la inmigración dedicada a estas actividades. En la ayuda doméstica remunerada, las estrictas necesidades de cuidado se confunden con otras tareas de mantenimiento del hogar, especialmente en las familias de dos ocupados a tiempo completo. Por último, cabe añadir que esta modalidad de políticas de conciliación tiene una cierta componente de incertidumbre acerca del uso efectivo que las familias hacen del ingreso extra que supone, a no ser –y no suele ser el caso– que haya necesidad de justificarlo.

No hay datos fácilmente comparables entre países, ya que, aunque los grandes rasgos generales son comunes y están claros, la implementación varía mucho de unos casos a otros y no se ha realizado un esfuerzo sistemático de recogida de información. Por otra parte, se trata de tendencias muy recientes, en especial en los países nórdicos, y no suficientemente documentadas todavía. Como aproximación indicativa a la importancia relativa de las transferencias monetarias como política de conciliación se pueden utilizar, para los países de la OCDE, datos de ayudas monetarias genéricas a las familias con hijos, medidas como el incremento de la renta disponible de las familias de dos hijos, en relación con las familias sin hijos. Si la media de la OCDE es del 7,5% de incremento, países como Austria, Bélgica, República Checa, Alemania, Hungría o Luxemburgo se sitúan muy por encima, mientras que Australia, Canadá, Grecia, Japón, Corea, México, Nueva Zelanda, Polonia, España y Turquía lo hacen muy por debajo (Jaumotte, 2003:62-3).

5.3 El papel de las empresas y del mundo del empleo en la conciliación

Los comportamientos y las actitudes de las empresas juegan, en paralelo a las políticas sociales, un papel fundamental en la conciliación familia-empleo. Gran parte de las medidas puestas en marcha por los poderes públicos, en especial las que se refieren a permisos laborales y de organización del tiempo de trabajo, requieren de su colabora-

Tabla 30. Gasto público en ayudas monetarias a las familias con dos hijos como porcentaje de incremento de renta disponible en relación con las familias sin hijos*

Países	% incremento
Alemania	12
Australia	4
Austria	18
Bélgica	15
Canadá	4
Corea	0
Dinamarca	8
España	2
Estados Unidos	7
Finlandia	9
Francia	9
Grecia	1
Hungría	21
Irlanda	5
Islandia	7
Italia	5
Japón	2
Luxemburgo	17
México	0
Noruega	8
Nueva Zelanda	0
Países Bajos	8
Polonia	4
Portugal	7
Reino Unido	79
República Checa	12
República Eslovaca	10
Suecia	10
Suiza	10
Turquía	0
Total OCDE	7,5

* Los datos se refieren a países de la OCDE en 1999.

Fuente: Jaumotte, 2003:62-3

ción para hacerlas posible. Por otra parte, en algunos países, los acuerdos a través de convenios colectivos tienen tanto o más protagonismo que el Estado en materia de conciliación, sobre todo en aquellos países como Estados Unidos o el Reino Unido en los que tradicionalmente la presencia de lo público ha sido muy limitada. Incluso a veces la negociación entre organizaciones empresariales y sindicales ha ido por delante de la

actividad normativa del Estado o de la Unión Europea, como ocurrió en el caso de la Directiva sobre Trabajo a Tiempo Parcial, basada en acuerdos previos de las partes sociales a escala europea. Hay empresas que en muchas ocasiones van por delante de la normativa general, ofreciendo a sus trabajadores formas de hacer posible una mejor combinación y articulación de sus responsabilidades familiares y laborales. Estas empresas o lugares de trabajo pioneros tienen ciertas características específicas. Con frecuencia, se trata de empresas públicas y/o de gran tamaño, con mayor proporción de profesionales y técnicas en sus plantillas, y en las que existen políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Las motivaciones de las empresas para poner en marcha este tipo de acciones parecen tener que ver, fundamentalmente, con la menor rotación de los empleados, la mayor facilidad para encontrar empleados adecuados, su menor estrés, mayor implicación en la empresa, la búsqueda de una mayor diversidad entre los trabajadores y la mejora de la imagen de la empresa. En la mayor parte de los casos las medidas se refieren a permisos laborales y flexibilidad en la jornada laboral (Evans, 2002:198-205).

Los efectos del trabajo a tiempo parcial y del tiempo de trabajo flexible sobre la efectiva conciliación familia-empleo son, sin embargo, controvertidos. Por una parte, favorece la presencia de las mujeres y, muy especialmente, de las madres, en la actividad laboral. Pero cuando se examinan con detenimiento sus características, se observa que tales formas de trabajo aparecen, fundamentalmente, en ocupaciones de escasa cualificación y remuneración, y son muy poco frecuentes en actividades profesionales, directivas y con posibilidades de promoción. En el mundo empresarial domina la idea de que este perfil laboral exige una dedicación a tiempo completo. No sólo eso, también largas horas de dedicación, mucho más allá de las jornadas teóricas, lo cual desanima a muchas mujeres a la hora de hacer carrera y de buscar la promoción; cuando no se las retira de este posible camino por dudas acerca de su disponibilidad futura.

Según un informe sobre la conciliación en las empresas europeas, para la Dirección General de Empleo de la Comisión Europea el problema sería que, aunque muchas empresas estén introduciendo esquemas de flexibilización del tiempo de trabajo, esto no siempre está aumentando la capacidad de control sobre la propia organización del tiempo de los trabajadores, sino que responde más bien a la tendencia creciente a aumentar la disponibilidad hacia los clientes. Las empresas suelen preferir la anualización de las horas de trabajo para distribuir las según sus propias necesidades, cosa que puede dificultar, en vez de facilitar, la conciliación (Webster, 2001:22-9). A partir de diversas encuestas europeas emerge claramente la idea de que, aquello que las madres trabajadoras reclaman en relación con el tiempo de trabajo, es la posibilidad de decidir cambios por sí mismas en relación con los horarios, así como de tener la posibilidad de volver a trabajar a tiempo completo una vez que las necesidades familiares se hacen menores (Bettio *et al.*, 1998).

5.4 Modelos y casos en Europa

Los distintos modelos que representan los países europeos pueden clasificarse, en principio, según la cuantía del gasto público en políticas de conciliación. En efecto, más que una especialización en ciertos tipos de dispositivos, lo que se observa es que los países que en alguno de estos dispositivos gastan por encima de la media, tienden a hacerlo también en los demás; al tiempo que los que gastan menos, tienden a gastar menos en todos ellos. Es el caso, por ejemplo, de Estados Unidos, Japón, Canadá, Australia o Nueva Zelanda. Hay cinco países de la Unión Europea –de quince países– que se sitúan por debajo de la media de la OCDE: Reino Unido, Irlanda, España, Portugal y Grecia (Jaumotte, 2003:74). En todos ellos, el nivel de gasto, tanto en permisos parentales retribuidos como en servicios públicos de cuidado de niños y en transferencias monetarias a las familias con hijos, es inferior a la media.

El Reino Unido y, en cierta medida, también Irlanda, constituyen un caso especial, ya que ha sido tradicionalmente por razones ideológicas y culturales que el Estado no ha intervenido en relación con la familia, con las mujeres con cargas familiares o con el cuidado de los menores, más que en casos extremos en que los padres no son capaces de cuidar por sí mismos a los hijos. Tampoco ha intervenido para garantizar el derecho de las madres a hacer compatible el cuidado de los hijos y la actividad laboral. Se considera que las relaciones familiares y el cuidado de los hijos pertenecen al ámbito de lo privado, en el que no debe inmiscuirse la acción del Estado. La participación laboral de las mujeres británicas es, sin embargo, muy alta, pero de carácter secuencial, abandonando el mercado de trabajo cuando el cuidado de los hijos lo requiere, y en una elevada proporción, ocupando empleos a tiempo parcial, de baja cualificación y mal remunerados. Se ha producido, sin embargo, una reorientación de las políticas destinadas a la familia desde que los laboristas accedieron al gobierno en 1996, y ha sido aprobado un ambicioso programa de creación de servicios públicos de cuidado de niños pequeños –Childcare Act– que podría cambiar drásticamente la situación actual.

En los países del Sur de Europa la intervención pública en lo referente a la conciliación familia-empleo es escasa, no por razones de rechazo ideológico a este tipo de políticas, sino por la limitación de los recursos públicos y la prioridad otorgada a otras áreas de intervención. El escaso nivel alcanzado por las políticas públicas en esta materia se explica, en gran parte, por el hecho de que, cuando éstas empiezan a considerarse como una necesidad social, otras áreas de acción del Estado consideradas más importantes como Sanidad o Pensiones aumentan también sus demandas, en un contexto de contención o reducción del gasto público.

En los países que cuentan con políticas públicas en materia de conciliación se manifiesta una lógica combinatoria que puede resumirse en tres modelos principales:

- **el modelo nórdico**, basado en la combinación de servicios y permisos parentales;
- **el modelo centroeuropeo**, basado en la combinación de permisos parentales y transferencias monetarias;
- **el modelo francés**, basado en la combinación de servicios, permisos y transferencias monetarias.

En los países del Norte de Europa el Estado interviene activamente para facilitar la compatibilidad entre la vida familiar y la actividad laboral. La conciliación familia-empleo es una cuestión presente en la sociedad como problema social importante. Las diversas políticas existentes se basan en el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en el ámbito doméstico como en el laboral, así como en la consideración del cuidado de los menores como derecho individual de éstos y como responsabilidad colectiva de toda la sociedad que gestiona el Estado. El objetivo último de las políticas de conciliación es crear un ambiente social en el que empleo y familia no sean dos mundos en conflicto, sino aspectos complementarios de la realización integral de la persona, en el contexto de una actividad laboral femenina generalizada y, de manera creciente, a tiempo completo.

La acción del Estado se centra en un doble tipo de instrumentos: servicios diversificados de cuidado de niños mientras los padres trabajan –incluyendo centros de atención y ocio después de las horas lectivas o durante las vacaciones escolares–, y permisos parentales remunerados para los progenitores que durante el primer año de vida prefieren cuidar ellos mismos a los hijos. Esto se complementa con permisos de paternidad no transferibles, para promover la implicación de los hombres en el cuidado de sus hijos, y con generosos permisos puntuales para situaciones familiares que demanden la presencia de los padres. Desde los años noventa existe, en todos los países nórdicos, la posibilidad de que los padres que así lo deseen sustituyan el derecho a enviar a sus hijos a una guardería pública por una cantidad en metálico, permitiéndoles así elegir la modalidad de cuidado que deseen.

Países como Alemania, Austria o Bélgica se caracterizan por una intervención pública basada en permisos parentales retribuidos y en transferencias monetarias a las familias. El énfasis en unos u otros dispositivos varía según el país. Por ejemplo, en Alemania el eje principal está constituido por los permisos, mientras que en Austria priman las ayudas monetarias. El efecto práctico de este tipo de políticas es similar, aunque las ayudas monetarias permiten en mayor medida el recurso a servicios privados de cuidado, ya que ambas conducen a una forma de cuidado basada en que uno de los progenitores de los niños menores de tres años –generalmente la madre– permanece en el hogar asumiendo tal tarea. El resultado es el mantenimiento del modelo secuencial de actividad en el que se produce una alternancia entre periodos laborales y periodos de vuelta al hogar para una parte importante de las mujeres, a pesar del incremento global de la actividad femenina.

Frente al modelo nórdico, el cuidado de los hijos se concibe como responsabilidad de las familias, que éstas asumen con la ayuda del Estado. Los efectos negativos de este tipo de políticas se manifiestan en el coste que el abandono temporal del trabajo tiene para las mujeres que quieren hacer una carrera profesional. Subyace al modelo de conciliación en estos países una ideología con rasgos tradicionales en cuanto a la división de roles de género y al papel insustituible de la madre en el cuidado de los hijos pequeños.

El caso francés tiene una particularidad, y es que Francia ha seguido desde el siglo pasado una tradición de políticas familiares que, a partir de los años setenta, se reorienta en una doble dirección, basada en el derecho de las mujeres a elegir si permanecen en el hogar como amas de casa al cuidado de los hijos o se incorporan a la actividad laboral, recibiendo, en ambos casos, una ayuda del Estado. En los últimos años, dada la elevada proporción de mujeres que trabajan, y la constatación de las desigualdades de género tanto en el hogar como en el mundo laboral, se han puesto en marcha numerosas políticas encaminadas en mayor medida a la conciliación efectiva que a la elección entre empleo y trabajo doméstico. Esto se concreta en un modelo que utiliza –con niveles elevados de gasto– tanto servicios públicos como permisos parentales y transferencias monetarias a las familias para el cuidado de los hijos. Anne-Marie Daune-Richard (1994:68-79) ha señalado que la doble vía del modelo francés establece una divisoria social, al ser las mujeres con menor cualificación profesional las que eligen abandonar el mercado de trabajo mientras los hijos son pequeños, recibiendo por ello una ayuda estatal que, desde 1994, se concede a partir del segundo hijo.

6. Propuestas para un modelo de conciliación

En este capítulo se presenta un modelo teórico para el análisis de las políticas de conciliación, configurado a partir de cinco ejes principales:

- Objetivos
- Criterios
- Instrumentos
- Agentes
- Situaciones-problema

El modelo se acota a la problemática del cuidado de los menores en el marco familiar, sin incluir otras situaciones que forman parte de la problemática general de la conciliación, como el cuidado de los mayores, de los enfermos crónicos o los mayores que no pueden valerse por sí mismos.

6.1 Los componentes del modelo

A. Objetivos

El objetivo básico de la conciliación es hacer posible la compatibilidad, tanto para mujeres como para hombres, entre la dedicación laboral y la atención a las responsabilidades de cuidado y mantenimiento del hogar, especialmente en lo que se refiere a los hijos pequeños. Esto se entiende en el sentido de participación directa en ambos tipos de tareas y responsabilidades, concretada en el modelo de doble ocupación familiar, hoy mayoritario en casi todos los países europeos, incluida España. La conciliación constituye hoy un problema porque las formas de organización social responden todavía, en gran medida, al viejo modelo familiar basado en la diferenciación de funciones entre hombres y mujeres, dificultando, en múltiples aspectos prácticos, la vida cotidiana de las familias en las que ambos progenitores trabajan.

Un segundo objetivo derivado es la universalización de las medidas para hacer posible la conciliación. El modelo que se plantea concibe la conciliación como un problema que afecta a la totalidad de las familias en las que ambos progenitores trabajan, así como a

las familias monoparentales en las que un único progenitor sustenta la carga de las personas dependientes, por lo que las políticas para hacer posible la conciliación deben extenderse a todas la personas a quienes se les plantea esta necesidad.

B. Criterios

La conciliación en sentido estricto hace referencia sólo a la compatibilidad entre la participación –o implicación– del mundo laboral y el familiar. Sin embargo, esto puede concretarse de formas variadas y tener efectos muy distintos sobre aspectos como la igualdad o el bienestar de los niños. El modelo introduce tres criterios básicos como factores de valoración de los restantes elementos, con la idea de que se conceda prioridad a las políticas de conciliación que los satisfacen.

En primer lugar, la igualdad entre mujeres y hombres. Las medidas de conciliación deben hacer avanzar la igualdad de género, tanto en el trabajo remunerado como en el hogar y la familia. Los instrumentos que frenan o retrotraen a situaciones anteriores de exclusión laboral –en el caso de las mujeres– o familiar –en el caso de los hombres– se consideran menos deseables que aquellos que tienden a promover comportamientos más igualitarios.

En segundo lugar, la igualdad social. Las políticas de conciliación pueden ser un instrumento importante de redistribución social y de promoción de la igualdad entre clases y grupos sociales. Pero también pueden tener un efecto regresivo si se orientan hacia recursos no accesibles para el conjunto de la población o si segregan socialmente el acceso a los mismos.

El tercer criterio a tener en cuenta es el bienestar de los niños. Se priorizan los instrumentos que aseguran y permiten constatar que los menores son adecuadamente cuidados, así como que los recursos disponibles se destinan en efecto a esta finalidad.

A lo anterior se añaden otros dos criterios referidos a la eficacia de las prestaciones y a la eficiencia económica de los distintos instrumentos –en términos relativos de unos a otros– en las respuestas a las demandas de conciliación. La eficacia de las prestaciones se refiere a la adecuada solución de las necesidades; la eficiencia económica, a la optimización de los recursos disponibles. Este último aspecto tiene una doble vertiente: por un lado, la comparación, en términos de costes y resultados, de cada tipo de instrumento para responder a cada tipo de problema; por otro lado, la utilización de un único dispositivo para cada situación concreta individualizada, evitando situaciones de duplicidad de recursos.

C. Instrumentos

En el modelo se incluyen los tres tipos principales de instrumentos en que se basan hoy las políticas de conciliación: servicios directos de cuidado de niños, permisos laborales y transferencias monetarias a las familias con hijos.

A través de los servicios directos de cuidado de niños, el Estado responde directamente a las necesidades de los ciudadanos, poniendo a su disposición centros en los que los menores son cuidados en un marco colectivo. Es el instrumento que, de forma más clara, asegura la conciliación efectiva, al hacer posible la simultaneidad entre la condición de trabajador y de progenitor.

Los permisos laborales para el cuidado de menores tienen una gran variedad. Los hay remunerados, como el permiso de maternidad, y no remunerados. Los hay también de corta y de larga duración. Por el derecho a ausentarse del trabajo por motivos familiares, este tipo de permisos se basa en una modalidad de conciliación secuencial, más que simultánea. Sin embargo, su significado y sus efectos son muy distintos, en función de la duración del permiso.

Las transferencias monetarias constituyen una forma de apoyo económico a las familias con hijos que puede o no tener un componente relacionado con la conciliación. Depende de si la ayuda es de carácter finalista, es decir, orientada a sufragar el coste de un servicio específico de cuidado, o se trata de una aportación compensatoria por la carga económica que los hijos suponen, que la familia puede emplear como crea conveniente. Una modalidad intermedia es la que se concede en nuestro país a las madres que trabajan –los famosos 100 euros–, con independencia del acceso a recursos públicos o privados de cuidado de los hijos.

D. Agentes

El modelo que aquí se presenta parte del Estado, y se concreta en las administraciones central y autonómica como ejes principales e impulsores de la conciliación. El papel del Estado es definir un modelo, promover políticas y coordinar recursos propios y de los restantes agentes implicados, responsables de la adecuada articulación familia-empleo. El Estado, además, actúa, bien directamente a través de servicios públicos, o indirectamente, a través de transferencias monetarias para ayudar a las familias en el acceso a servicios de cuidado, o para que éstas asuman el cuidado de los menores en el marco de la familia. El Estado puede actuar también de modo indirecto, a través de normas que regulan derechos laborales como, por ejemplo, en materia de permisos relacionados con el cuidado de los familiares dependientes. A ello se añade una función importante del Estado, compartida con la sociedad civil en general, que consiste en fomentar una cultura de la conciliación, en el sentido de crear un contexto y un marco favorables al desarrollo de los nuevos modelos familiares para los que son condición de viabilidad.

Los individuos y las familias son los protagonistas de la conciliación. Son quienes asumen, en primera y última instancia, las decisiones y los comportamientos derivados de su doble presencia y responsabilidad. Cuando la tensión entre el mundo del trabajo remunerado y el del trabajo en el hogar se acrecienta, uno u otro, o ambos, lo acusan negativamente. Pero la familia no puede asumir –frente a lo que mayoritariamente pare-

cen crear los responsables empresariales— el coste de la conciliación, porque en el límite se produce la renuncia por incompatibilidad a la natalidad o al empleo. El apoyo a la conciliación es hoy requisito indispensable, tanto para la generalización de la actividad de las mujeres, como para la recuperación de la fecundidad.

El mercado es un agente que se involucra en la conciliación en un doble sentido. Por una parte, en tanto lugar de trabajo donde los asalariados tienen que hacer compatible la dedicación profesional con las responsabilidades como progenitores. A través de la negociación colectiva, las empresas pueden poner en marcha iniciativas que faciliten la conciliación, al tiempo que aplican las normas estatales de obligado cumplimiento. Ello se concreta, de manera especial, en la regulación del tiempo de trabajo, la flexibilización de la jornada laboral por razones relacionadas con los niños y los permisos puntuales. Las empresas pueden, asimismo, desempeñar un papel muy positivo e importante en la oferta de servicios lúdico-recreativos —y formativos a un tiempo—, y de cuidado para los menores durante las vacaciones escolares, que son mucho más largas que las de los trabajadores. Por otra parte, el mercado puede ofrecer servicios privados de conciliación como guarderías, escuelas, centros recreativos o lúdicos que sustituyen o complementan la oferta pública.

En resumen, puede plantearse una división del trabajo entre los agentes que intervienen en la conciliación:

- el Estado tiene un triple papel: impulsor, regulador y de intervención directa, a través de servicios colectivos públicos;
- la familia mantiene su papel como suministradora directa de servicios con el apoyo del Estado y del mundo del trabajo; pero es necesario reducir la carga económica de la conciliación que hoy reposa fundamentalmente en ella;
- las empresas y centros de trabajo pueden facilitar la asunción de responsabilidades familiares a sus trabajadores, hombres y mujeres, fundamentalmente a través de permisos laborales y de la flexibilidad del tiempo de trabajo;
- el sector privado puede establecer conciertos con las administraciones públicas para ofrecer servicios colectivos de cuidado, al tiempo que aporta, a precio de mercado, una oferta individualizada y distinta para aquellas familias que tienen requerimientos especiales.

E. Situaciones-problema

Se han identificado cuatro situaciones que resumen los problemas principales de conciliación a los que se enfrentan las familias en las que ambos progenitores trabajan, o las familias monoparentales con un único progenitor activo:

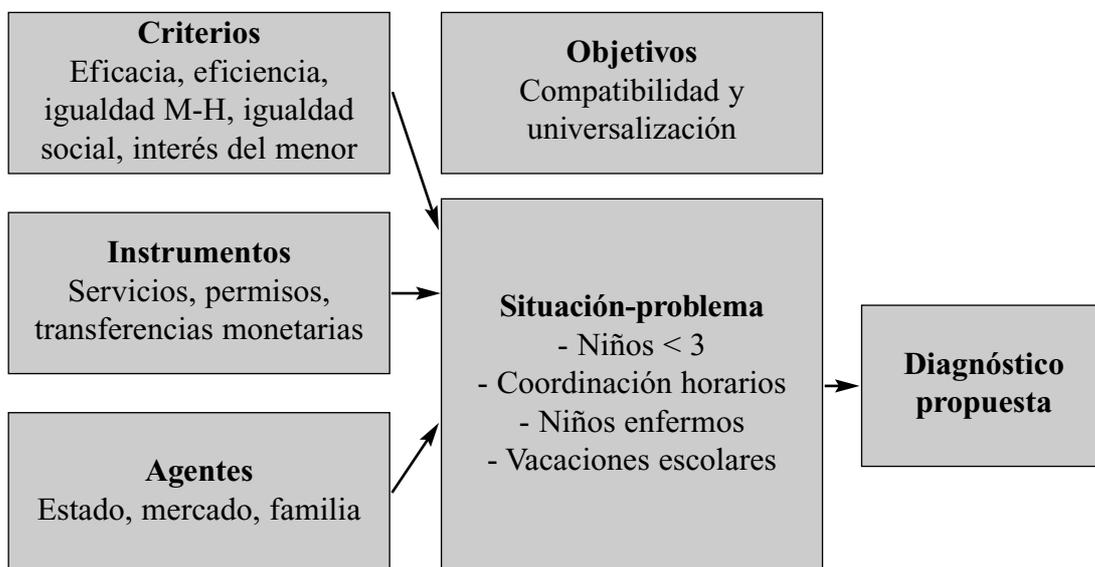
- En primer lugar, el cuidado de los niños menores de tres años. Tal y como se ha visto, el nivel de escolarización es ya prácticamente universal (96%) en el tramo de 3-5 años, anterior a la enseñanza obligatoria, aunque no se ha alcanzado todavía la gratuidad generalizada¹¹. El gran problema pendiente es el cuidado cotidiano de los menores de tres años, una vez finalizadas las dieciséis semanas de permiso de maternidad.
- En segundo lugar, la coordinación de horarios laborales y escolares. Según datos de la ECFE, en más de una tercera parte de los casos, cuando los centros escolares a los que asisten los menores de doce años abren sus puertas, ya ha comenzado la jornada de trabajo de las madres. La contradicción horaria es todavía mayor por las tardes: en dos de cada tres casos, las madres todavía están trabajando cuando las escuelas cierran.
- En tercer lugar, el cuidado de los niños cuando se ponen enfermos. Es el problema que un mayor número de madres trabajadoras señala como el que hace más difícil la conciliación. El carácter repentino e imprevisto de esta situación, muy difícil de integrar en la planificación doméstica, explica por qué es la que genera una mayor tensión. Provoca, además, toda una serie de estrategias negativas para las madres que trabajan, y también para sus parejas, en especial, ausentarse del trabajo (el 27% de los casos).
- En cuarto lugar, el cuidado de los niños durante las vacaciones escolares, considerablemente más largas que las vacaciones de las que disfrutaban los trabajadores. Las respuestas a este problema son enormemente variadas, desde el recurso muy amplio a las redes familiares y, en especial, a los abuelos, hasta algunas de carácter claramente negativo, como llevar a los niños al trabajo, dejarlos solos en casa o al cuidado de los hermanos mayores.

6.2 El esquema analítico

El modelo se centra en las cuatro situaciones-problema detectadas. A partir de los objetivos generales de la conciliación, se discuten los instrumentos posibles para responder a ellas –servicios, permisos y transferencias monetarias–; sus modalidades en cuanto a los agentes que intervienen, y los efectos resultantes según los criterios de eficacia, eficiencia, igualdad e interés del menor. El diagnóstico-propuesta final apunta a uno o dos instrumentos concretos de políticas públicas como más adecuados para cada uno de los casos.

¹¹ Está prevista, sin embargo, en el proyecto de nueva ley de educación, que previsiblemente sustituirá a la LOCE.

El esquema adjunto resume el método de análisis:



6.3 El cuidado de los niños menores de tres años

Los permisos parentales y los servicios directos, guarderías y escuelas de educación infantil son prestaciones que comparten una alta eficacia, en el sentido de que responden plenamente a las necesidades de cuidado de un menor de tres años. Desde el punto de vista económico, ambas opciones son similares en el caso de que el coste fuera asumido por el Estado. Si, como ocurre hoy, los permisos parentales no están remunerados, la carga económica la asumen las familias. Los permisos parentales, al liberar del empleo durante un periodo largo de tiempo a uno de los progenitores, cubren no sólo las necesidades de cuidado cotidiano normal de los hijos, sino también la totalidad del tiempo de cuidado, sin que se planteen problemas como la coordinación de horarios, el cuidado de los hijos enfermos o las vacaciones escolares. En realidad, como se ha comentado anteriormente, los permisos no constituyen propiamente un recurso de conciliación, sino un instrumento que permite la dedicación exclusiva al cuidado de los hijos durante un tiempo.

En cuanto a las transferencias monetarias, son un instrumento muy opaco que consiste, por lo general, en una cantidad de dinero que reciben las familias con hijos y que pueden utilizar de la manera que consideren conveniente. Es, por tanto, muy difícil valorar la mayor o menor eficacia de la prestación, su eficiencia económica en comparación con los otros recursos o su impacto en términos de los objetivos de conciliación.

Por lo que se refiere a la igualdad de género, los efectos de permisos y servicios difieren. La experiencia de los países en los que estos recursos tienen ya una larga tradición muestra que los permisos tienden a reproducir roles diferenciados entre mujeres y hombres, con mayor o menor intensidad en función de su duración y de la posibilidad de retornar al puesto de trabajo. Los servicios colectivos de cuidado de niños son los que, de manera más clara, sitúan a mujeres y hombres en una situación de igual disponibilidad en el mercado de trabajo, sin el coste negativo que la interrupción laboral tiene con frecuencia.

En cuanto a la igualdad social, los efectos de permisos y servicios también difieren. Por una parte, los permisos tienden a ser más atractivos para las madres con menor cualificación profesional. Esto contribuye, a su vez, a una más difícil y precaria inserción laboral posterior, creando una divisoria social entre las que optan por esta opción y las que prefieren llevar tempranamente a los hijos a la guardería. Por otra parte, a través de los servicios colectivos de cuidado, los niños de distintos orígenes sociales tienen una experiencia común de socialización desde una corta edad, cosa que no ocurre si permanecen exclusivamente en el ámbito familiar durante los primeros años de la vida. Esto no sólo es positivo desde el punto de vista de la igualdad social, sino también del interés del menor en general, ya que facilita el contacto y la relación social más allá del hogar (véase Tabla 31).

6.4 La coordinación de horarios laborales y escolares

Los permisos laborales para recoger o dejar a los hijos en el colegio se concretan, por lo general, en una flexibilización del horario de entrada o salida, o en la posibilidad de reducir la jornada por este motivo. Comparten con los servicios directos –que consisten generalmente en la apertura temprana y el cierre tardío de los centros escolares– una alta eficacia y una alta eficiencia económica, frente a las transferencias monetarias que, aunque

Tabla 31. El cuidado de los niños < 3 años. Instrumentos y criterios

Instrumentos	Eficacia de la prestación	Eficiencia económica	Efectos		
			Igualdad de género	Igualdad social	Interés del menor
Permisos parentales	Alta	Alta	Negativo	Negativo	Positivo
Servicios directos	Alta	Alta	Positivo	Positivo	Positivo
Transferencias monetarias	No constatable	No constatable	Variable	Variable	No constatable

aplicadas específicamente a esta finalidad a través, por ejemplo, de la contratación de una persona, resuelven de manera más incierta y cara el problema de coordinación temporal.

Ambos tipos de recursos comparten también un efecto positivo sobre la igualdad social, pues eliminan este tipo de dificultades que supone un obstáculo para la incorporación al empleo de las madres de clase baja, así como sobre el interés del menor, que queda igualmente salvaguardado con ambos tipos de medidas.

Hay, sin embargo, una diferencia en los efectos de ambos recursos sobre la igualdad de género, ya que la flexibilización o reducción del horario de trabajo para llevar y recoger a los niños al centro escolar, afectará previsiblemente en mayor medida a las mujeres que a los hombres, reduciendo de hecho su disponibilidad y reproduciendo su imagen de menor implicación laboral. Los servicios de aula matinal o las actividades complementarias y recreativas por las tardes –bien en los propios centros escolares o en otros como ludotecas, espacios recreativos y similares– tienen un carácter mucho más neutro en relación con el impacto de género (véase Tabla 32).

6.5 El cuidado de los niños cuando se ponen enfermos

El carácter aleatorio, variable e impredecible, de esta situación, hace que la solución más eficaz pase por la posibilidad, para los progenitores, de poder ausentarse del trabajo cuando el cuidado de hijos enfermos requiera su presencia. Se trata de un permiso de corta duración, destinado específicamente al cuidado de los niños enfermos, que existe en muchos países e, incluso, en algunos lugares de trabajo en España. Éste es el recurso que responde también de manera más adecuada a tal situación en términos de coste económico.

Tabla 32. La coordinación de horarios laborales y escolares. Instrumentos y criterios

Instrumentos	Eficacia de la prestación	Eficiencia económica	Efectos		
			Igualdad de género	Igualdad social	Interés del menor
Permisos parentales	Alta	Alta	Medio	Positivo	Positivo
Servicios directos	Alta	Alta	Positivo	Positivo	Positivo
Transferencias monetarias	Media	Baja	Variable	Variable	Variable

La otra opción a considerar serían servicios de cuidado a domicilio, formados por una especie de canguros especializados en enfermedades corrientes, cuya disponibilidad, por otro lado, difícilmente podría asegurarse en el momento en que sean necesarios, a no ser que su coste fuera muy elevado. Por otra parte, las consideraciones de interés del menor apuntan también claramente al cuidado familiar en ese tipo de situaciones, a la vez que aseguran la igualdad social. Sin embargo, su impacto podría ser negativo en cuanto a la igualdad de género, dada la tendencia probable a que fueran las madres, mucho más que los padres, quienes se acogieran al permiso para el cuidado de los menores enfermos (véase Tabla 33).

6.6 El cuidado de los niños durante las vacaciones escolares

El instrumento que puntúa más alto en este tipo de situación son los servicios directos, entendiendo por tales los que se ofrecen durante las vacaciones escolares a los niños con el triple propósito de cuidar, entretener y formar. Es el recurso más apropiado, tanto desde la perspectiva de la adecuación a su finalidad como de su eficiencia económica, así como desde el punto de vista de la igualdad de género, de igualdad social y del interés de los niños.

Los permisos parentales se adaptan mal a situaciones largas en el tiempo. Su coste económico sería demasiado elevado y, por otra parte, tendrían efectos negativos sobre la igualdad entre mujeres y hombres, ya que tenderían a recaer de nuevo en ellas. En cuanto al interés del menor, las actividades variadas de carácter lúdico-formativo en un contexto de sociabilidad infantil son enormemente positivas para su desarrollo. Las iniciativas para la creación de este tipo de oferta pueden ser muy amplias, adquiriendo un protagonismo especial las administraciones locales –como ya empieza a suceder en muchos casos–, así como los centros de trabajo, las instituciones de carácter social y el sector

Tabla 33. El cuidado de los niños cuando se ponen enfermos. Instrumentos y criterios

Instrumentos	Eficacia de la prestación	Eficiencia económica	Efectos		
			Igualdad de género	Igualdad social	Interés del menor
Permisos parentales	Alta	Alta	Medio	Positivo	Positivo
Servicios directos	Baja	Baja	Positivo	Positivo	Medio
Transferencias monetarias	Baja	Baja	Variable	Variable	No constatable

privado. Todo ello configura una red rica en recursos múltiples que cumplen, por una parte, una función directa, haciendo viable las familias de dos ocupados y, por otra parte, una función indirecta, de enriquecimiento personal y vital de los menores (véase Tabla 34).

6.7 Resumen de la propuesta

La propuesta de políticas de conciliación que aquí se presenta hace de los servicios públicos el eje principal de actuación, incorporando también diversas modalidades complementarias o alternativas de permisos, relacionados con el cuidado de los hijos. Los servicios directos tienen tres ventajas principales.

En primer lugar, permiten controlar la calidad de la prestación de cuidado y asegurar, por tanto, que los recursos destinados a la conciliación cumplen adecuadamente su finalidad.

En segundo lugar, son el dispositivo de políticas que puntúa más alto en igualdad de género, facilitando la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mundo laboral.

En tercer lugar, son los recursos que puntúan más alto en igualdad social, tanto porque evitan diferenciar entre mujeres bien cualificadas, que pueden liberarse de la carga del cuidado, y mujeres menos cualificadas, como porque aseguran que todos los niños, con independencia de su origen social, reciben el mismo servicio. Sin embargo, en algún tipo de situaciones especiales, como el cuidado de los hijos enfermos, no son el recurso más eficaz ni el más eficiente, por su flexibilidad limitada, adaptada apenas al caso individual.

**Tabla 34. El cuidado de los niños durante las vacaciones escolares.
Instrumentos y criterios**

Instrumentos	Eficacia de la prestación	Eficiencia económica	Efectos		
			Igualdad de género	Igualdad social	Interés del menor
Permisos parentales	Alta	Baja	Negativo	Medio	Medio
Servicios directos	Alta	Alta	Positivo	Positivo	Positivo
Transferencias monetarias	No constatable	No constatable	Variable	Variable	No constatable

En el cuadro adjunto se resumen los distintos tipos de dispositivos que incluye la propuesta, según su finalidad y carácter:

Tipo de dispositivo	Finalidad	Caracter
Servicios		
Guarderías públicas	Cuidado cotidiano de niños < 3 años	Universal para familias de doble ocupación o monoparentales
Aula matinal, comedor, actividades por las tardes	Facilitar la coordinación temporal con la jornada de trabajo de los progenitores	Servicios ofrecido en los propios centros escolares
Centros lúdico-formativos	Facilitar la coordinación temporal con la jornada de trabajo de los progenitores y acoger a los niños durante las vacaciones escolares	Son servicios que pueden ser ofrecidos por una amplia variedad de agentes, entre otros los ayuntamientos y el sector privado
Permisos		
Permiso de maternidad	Recuperación de la madre y del hijo tras el parto, primeros cuidados	Tal como se regula en la Ley de 1999
Permiso parental	Cuidado directo del hijo por parte de la madre o el padre	Tal como se regula en la Ley de 1999, avanzando hacia la remuneración durante un periodo de 3-6 meses
Permiso de paternidad	Cuidado directo de los hijos por parte del padre	Máximo dos meses, remunerado y exclusivo
Permiso puntual para cuidado de hijos enfermos	Cuidado de los hijos < 12 años cuando se ponen enfermos	Máximo 5 días/año, remunerado
Flexibilidad horaria/reducción de jornada	Facilitar la coordinación temporal con la jornada de trabajo de los progenitores	Medidas a pactar entre trabajadores y empresas a través de la negociación colectiva
Transferencias monetarias		
100 euros para las madres trabajadoras	Ayudar a las familias con la carga de los hijos	Sólo en caso de que no se disponga de una plaza en una guardería pública y no se disfrute de un permiso remunerado

Los permisos parentales tienen como efecto negativo la tendencia a la reproducción de los roles tradicionales de género, ya que, debido a una compleja pluralidad de razones, siguen siendo las madres quienes, en la inmensa mayoría de los casos, los disfrutan, con el coste que ello generalmente supone para su vida laboral, especialmente cuando se trata de permisos de larga duración. A pesar de ello, en la propuesta se incluyen permisos parentales como los que hoy contempla la ley de conciliación; se plantea avanzar en estos permisos hacia la remuneración de entre tres y seis meses y se añade un permiso de paternidad remunerado de dos meses, no transferible a la madre, como forma de contrarrestar el sesgo de género que este tipo de instrumentos con frecuencia arrastra.

Para situaciones especiales de corta duración –como el cuidado de niños enfermos– o como respuesta a problemas de coordinación de horarios, los permisos pueden constituir la solución más eficaz y más eficiente, tanto por la flexibilidad de este tipo de solución, como por asegurar, mejor que otro tipo de recursos, una prestación adecuada.

En este modelo, las transferencias monetarias directas a las familias sólo tienen un papel residual. Presentan como aspectos negativos su carácter escasamente transparente respecto de la conciliación como finalidad, así como en relación con los criterios de igualdad de género, redistribución social e interés del menor. En la propuesta se plantea que se mantenga la actual ayuda de 100 euros a las madres trabajadoras, así como la deducción fiscal para familias con hijos menores de tres años, sólo para aquellos casos en los que no se dispone de una plaza en una guardería de financiación pública o no se disfruta de permiso remunerado.

Conclusión

La problemática de la conciliación sintetiza el cambio que experimenta la familia parsoniana –hegemónica desde hace sólo veinte años en nuestro país– hacia un nuevo modelo en el que madres y padres comparten responsabilidades laborales. La idea de la conciliación entre familia y empleo aparece por primera vez en los países anglosajones asociada al ajuste que esposas y madres deben realizar en la actividad doméstica una vez se incorporan al trabajo remunerado. En los países nórdicos, a partir de los años sesenta del pasado siglo, se replantea la cuestión desde una perspectiva de igualdad de género, orientación que ejerce una fuerte influencia en los planes de igualdad comunitarios.

En España las políticas de conciliación se han abordado hasta ahora de forma cicatera. Primero en los años ochenta, porque el joven Estado del bienestar estaba todavía abordando aspectos básicos, como la creación de servicios universales de sanidad o de pensiones, en un contexto histórico y económico poco favorable. Después, quizá, por pensarse que si las tasas de actividad femenina crecían a tan buen ritmo, los problemas derivados de la conciliación se estarían resolviendo por sí mismos. Idea implícita esta que a veces se hace explícita, como en el caso de la ministra británica conservadora Ann Widdecombe, quien en 1995 afirmó que, por definición, las madres que trabajan con hijos pequeños tienen acceso a algún recurso para su cuidado (McRae, 1995). El descenso en picado de la fecundidad acabaría mostrando que la ceguera ante los procesos de cambio vividos por las mujeres tenía un coste. Además, paradójicamente, se argumentaba que las políticas de conciliación se desarrollarían una vez que la actividad femenina alcanzara niveles equiparables a los de nuestro entorno.

Hoy es ya un hecho que en la mayoría de las familias con hijos pequeños, ambos cónyuges están en el mercado de trabajo. Sin embargo, las políticas de conciliación no sólo son escasas, sino ineficaces y confusas. Es necesario definir un modelo que permita abordar integralmente la cuestión, optimizando y dando un sentido a los distintos instrumentos posibles. Ello supone establecer objetivos y criterios precisos.

En el modelo que aquí se presenta, estos objetivos y criterios se concretan, por una parte, en la compatibilidad, tanto para mujeres como para hombres, del derecho a ejercer a la vez responsabilidades laborales y familiares directas, así como en la universalización de tales derechos. Por otra parte, los criterios se centran en la igualdad –de género y social–

y en el derecho de los menores a ser adecuadamente cuidados, al tiempo que en la eficiencia y la eficacia económica. Objetivos y criterios podrían ampliarse o sustituirse por otros distintos. En todo caso, para abordar adecuadamente la conciliación es imprescindible concretarlos y explicitarlos.

Seguramente, los instrumentos y los agentes de la conciliación no son muchos más de los que se presentan en el modelo que se propone, aunque, sin duda, puede haber modalidades específicas que desarrollan permisos, servicios o transferencias monetarias, o encarnan la intervención del Estado, la familia o el mercado.

En cuanto a las situaciones-problema en las que se centra nuestra propuesta, hay otras que pueden plantearse o que ya se están planteando hoy. En este sentido, el modelo que aquí se presenta es un modelo abierto que admite incorporar otros elementos o problemáticas.

El examen de las situaciones-problema, a la luz de los criterios adoptados, conduce a una propuesta de conciliación centrada en la combinación de servicios colectivos de cuidado y de permisos parentales. Para el cuidado de los niños más pequeños –los menores de tres años– se proponen guarderías, aula matinal, actividades y centros lúdico-formativos o permisos parentales remunerados de larga duración. Se señala, sin embargo, que la tendencia generalizada a que sean las madres, no los padres, quienes disfruten de este permiso, tiene un efecto negativo sobre la igualdad de género. Por ello, se incluye asimismo un permiso de paternidad de un máximo de dos meses remunerado y exclusivo.

El problema de la coordinación de horarios laborales y escolares se aborda desde una doble perspectiva: servicios de apertura temprana o cuidado de los menores después de la jornada escolar, y flexibilización de la jornada laboral de los progenitores. La amplia casuística en que se concreta esta problemática aconseja plantear una doble respuesta –servicios y permisos– ante este tipo de situaciones.

En cuanto a las vacaciones escolares, los recursos más adecuados son los servicios de carácter lúdico y recreativo, mientras que en el caso de las enfermedades de los niños, el instrumento que responde mejor a las características de esta situación son los permisos *ad hoc*.

En resumen, servicios y permisos no constituyen vías separadas que respondan necesariamente a modelos distintos, sino que cabe plantear una combinación de estos dos tipos de recursos en función de las distintas necesidades en las que se concreta la conciliación. Esperamos, con este trabajo, poder contribuir al debate público y a la puesta en marcha de nuevas políticas sociales que permitan a las madres trabajadoras y a sus familias descender de la heroicidad a la normalidad social.

Índice de Tablas y Gráficos

Tablas

Tabla 1. Tasas de actividad de mujeres, según edad. España 1987-2005	12
Tabla 2. Hijos de menos de cuatro años en centro escolar por horas de trabajo de la entrevistada	21
Tabla 3. Hijos de menos de cuatro años en centro escolar por horario de la entrevistada	22
Tabla 4. Qué ayuda más a las madres trabajadoras a hacer familia y empleo compatibles	31
Tabla 5. Ayuda que aporta la red familiar de las madres trabajadoras	32
Tabla 6. Tareas según quién las realiza: entrevistada, pareja, ambos o ninguno	33
Tabla 7. Existencia de ayuda doméstica remunerada por nivel socioeconómico de las madres que trabajan	35
Tabla 8. Tareas domésticas ordinarias que realiza la ayuda doméstica remunerada	35
Tabla 9. Lugar de residencia de la madre de la entrevistada por nivel socioeconómico de la entrevistada	36
Tabla 10. Abuelas maternas que cuidan a los nietos según lugar de residencia	37
Tabla 11. Distancia del lugar de trabajo de las madres trabajadoras y de sus parejas masculinas	37
Tabla 12. Razones de la cercanía casa-trabajo de las madres trabajadoras y de sus parejas masculinas	38

Tabla 13. Situación ideal respecto del trabajo de las madres para ellas y para los hijos	39
Tabla 14. Opinión sobre horas de trabajo por nivel socioeconómico de las madres trabajadoras	39
Tabla 15. Preferencia relación trabajo-remuneración por nivel socioeconómico de las madres trabajadoras	40
Tabla 16. Cuándo realizan las madres trabajadoras las tareas domésticas de las que se ocupan personalmente	40
Tabla 17. La mayor dificultad para compatibilizar empleo y familia (1ª respuesta) (%)	41
Tabla 18. Opinión acerca de la dificultad de cuidado del hijo enfermo por nº hijos <6	42
Tabla 19. Quién cuida a los hijos enfermos que no pueden ir al centro escolar (1ª respuesta) según número de hijos de menos de 12 años escolarizados	43
Tabla 20. Hora entrada en la guardería en relación con la jornada laboral de la entrevistada por horas de trabajo de la entrevistada	44
Tabla 21. Hora salida de la guardería en relación con la jornada laboral de la entrevistada por horas de trabajo de la entrevistada	45
Tabla 22. Quién lleva a los niños a la guardería por hora de entrada en la guardería en relación con jornada laboral de las madres que trabajan: antes o después de que éstas empiecen a trabajar	45
Tabla 23. Quién recoge a los niños de la guardería por hora de salida de la guardería en relación con jornada laboral de las madres que trabajan: antes o después de que éstas salgan del trabajo	46
Tabla 24. Quién lleva a los niños al centro escolar por hora de entrada en relación a jornada laboral de las madres que trabajan: antes o después de que éstas empiecen a trabajar	47
Tabla 25. Quién recoge a los niños del centro escolar por hora de entrada en relación a jornada laboral de las madres que trabajan: antes o después de que éstas empiecen a trabajar	47

Tabla 26. Opinión acerca de la dificultad de resolver el cuidado de los hijos durante las vacaciones escolares por horas de trabajo de la entrevistada	49
Tabla 27. Quién cuida a los hijos durante las vacaciones escolares por edad de la entrevistada	50
Tabla 28. Quién cuida a los hijos durante las vacaciones escolares por clase social de la entrevistada	51
Tabla 29. Gasto público en guarderías y centros de preescolar como porcentaje del PIB	59
Tabla 30. Gasto público en ayudas monetarias a las familias con dos hijos como porcentaje de incremento de renta disponible en relación con las familias sin hijos	61
Tabla 31. El cuidado de los niños < 3 años. Instrumentos y criterios	72
Tabla 32. La coordinación de horarios laborales y escolares. Instrumentos y criterios	73
Tabla 33. El cuidado de los niños cuando se ponen enfermos. Instrumentos y criterios	74
Tabla 34. El cuidado de los niños durante las vacaciones escolares. Instrumentos y criterios	75

Gráficos

Gráfico 1. Tasas de actividad por edad de hombres y mujeres. España, 1987 y 2005	14
Gráfico 2. <i>Ratio</i> de actividad femenina por grupo de edad. España 1987-2005	16
Gráfico 3. Reducción de la actividad de las mujeres según carga de hijos (con al menos uno menor de 3 años). España 1987-2005	17
Gráfico 4. Tasas de actividad de mujeres de 20-49 años según la carga de hijos, en algunos países de la UE en 2002	18

Bibliografía

- Attias-Donfut, C., y Segalen, M. (1998), Grands-Parents. La famille à travers les generations. París, Odile Jacob.
- Belloni, M.C. (1996), Les politiques du temps des villes en Italie, *Les Cahiers du Mage*, 2, 77-88.
- Bettio, F., Del Bono, E., y Smith, M. (1998), Working Time Patterns in the European Union: Policies and Innovations from a Gender Perspective. Informe para el Grupo de Expertos sobre Género y empleo. Bruselas, Comisión Europea.
- Bloch, F., y Buisson, M. (1996), Faire garder où garder les enfants: une affaire de femmes. París, Ministère de Logement, Direction de l'Habitat et de la Construction.
- Céreq (2005), Las salaires des hommes et des femmes. Des progressions particulièrement inégales en début de vie active, nº 219. Dirección electrónica www.cereq.fr.
- Chinchilla Albiol, N. (2004), Empresa, Familia y Sociedad, un triángulo en constante evolución. En Sagardoy Bengoechea, J. A., y De la Torre García (dirs.), La conciliación entre el trabajo y la familia. Un análisis del empleo en la Comunidad de Madrid. Madrid, Cinca, 123-39.
- CIS (1998), Hijos y parejas, estudio nº 2283, *Boletín Datos de Opinión*, 17, Madrid.
- CIS (1999), Los jóvenes de hoy, *Boletín Datos de Opinión*, 19, Madrid.
- CIS (2005), Estudio nº 2607, barómetro de mayo, Madrid.
- Comisión Europea (1996), Cuarto Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (1996-2000). Madrid, Instituto de la Mujer/Ministerio de Asuntos Sociales.
- Comisión Europea (2000a), Orientaciones para la Políticas de Empleo de los Países Miembros. Bruselas.
- Comisión Europea (2000b), Strategy on Gender Equality (2001-2005), COM (2000) 335 final. Bruselas.
- Commaille, J. (1984), Avant-propos à Travail des Femmes et Famille, *Sociologie du Travail*, 3.
- Cruz Cantero, P. (1995), Percepción social de la Familia en España. Madrid, CIS.
- Daly, M., y Lewis, J. (2000), The concept of social care and the Análisis of contemporary welfare status, *The British Journal of Sociology*, 51 (2º cuatr.), 281-98.
- Daune-Richard, A. M. (1994), A Social Policy Perspective on Work, Employment and the Family in France, the United Kingdom and Sweden, en Letablier, M. T. y Hantrais, L., The Family-Employment Relationship. Loughborough, Cross National Research Papers, Loughborough University.

- DGT (2001), Nota Informativa de la Dirección General de Tributos del Ministerio de Economía y Hacienda, sobre la Reforma del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de Otros Impuestos Indirectos, de 21 de junio de 2001. Madrid, Ministerio de Economía y Hacienda.
- Douthitt, R. A., Zick, C. D., y McCullough, J. (1990), The Role of Economic and Demographic Factors in Explaining Time Use of Single and Married Mothers, *Lifestyles*, 11,1: 23-51.
- Durán, M. A. *et al.* (1998), The future of work in Europe (Gendered patterns of time distribution). Report for the European Commission, Bruselas, Directorate General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs.
- Ehrenreich, B., y Hochschild, A. R. (eds.) (2003), *Global Women*, Metropolitan Books. Nueva York.
- Eurostat (2003), *Statistiques sociales européennes. Résultats de l'enquête sur les forces de travail 2002*. Luxemburgo.
- Eurostat (2005a), *European Social Statistics. Expenditure and receipts. Data 1994-2002*. Luxemburgo.
- Eurostat (2005b), Gender gaps in the reconciliation between work and family life, en *Statistics in focus, Population and Social Conditions*, 4/2005. Luxemburgo.
- Evans, J. M. (2002), Work-Family reconciliation, Gender Wage Equity and Occupational Segregation: the Role of Firms and Public Policy, *Canadian Public Policy*, XXVIII, Suplemento 1, 187-216.
- Fagnani, J. (1998), Helping mothers to combine paid and unpaid work or fighting unemployment? The ambiguities of French family policy, *Community, Work and Family*, 1, 3, 297-311.
- Hanson, S., y Pratt, G. (1995), *Gender, Work and Space*. Londres, Routledge.
- Hantrais, L. (1993), The Gender of Time in Professional Occupations, *Time and Society*, 2,2:139-157.
- Hessing, M. (1994), More than Clockwork. Women's Time Management in Their Combined Workloads, *Sociological Perspectives*, 37, 4:611-33.
- Hewitt, P. (1993), About time. The Revolution in Work and Family Life, *Work, Employment and Society*, 7:629-42.
- INE (1998), *Encuesta de Población Activa. Resultados Detallados*. Madrid.
- INE (2004), *España al comienzo del siglo XXI*. Madrid.
- Jaumotte, F. (2003), Labour Force Participation of Women: Empirical Evidence on the Role of Policy and Other Determinants in OECD Countries, *OECD Economic Studies*, 37, 2003/2.
- Le Feuvre, N. (1994), Leisure, Work and Gender. A sociological study of women's time in France, *Time and Society*, 3,2:151-78.
- Leipert, C., y Opielka, M. (1999), *Child-care salary 2000: A Way to Up-grade Child-care Work*. Bonn, Institute for social Ecology.
- Leira, A. (2002), *Working Parents and the Welfare State. Family Change and Policy Reform in Scandinavia*. Cambridge, Cambridge University Press.

- Lewis, J. (2001), *The End of Marriage? Individualism and Intimate Relations*. Cheltenham, Edward Elgar.
- Majnoni d'Intignano, B. (ed.), *Égalité entre femmes et hommes: aspects économiques*. La Documentation Française, París, 1999.
- Malpas, N. (1999), *Européennes-Européens face aux évolutions démographiques*, *Eurobaromètre*, 50.1. Bruselas, Direction Générale V.
- McRae, S. (1995), *The division of paid and unpaid labour in families in Britain*. En Willemsen, T., Frinking, G., y Vogels, R., *Work and Family in Europe: the Role of Policies*. Tilburg University Press, Tilburg.
- MEC (2004), *Datos y Cifras, Curso Escolar 2004-05*. Subdirección General de Información y Publicaciones, Madrid.
- Morán, C. (2005), *La Seguridad Social bonificará a las familias numerosas que contraten cuidadores*, *El País*, 28 de julio, 31.
- Moss, P., y Deven, F. (eds.) (2000), *Parental Leave: Progress or Pitfall?* Bruselas, NIDI/CBGS Publications.
- Murray, J. (2004), *International Legal Trends in the Reconciliation of Work and Family Life*. Informe para el ACTU Test Case, Australia, La Trobe University.
- Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2005), *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*. Madrid, Instituto de la Mujer/Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- OCDE (2001), *Balancing work and family life: Helping parents into paid employment*, *Employment Outlook*. París, OCDE.
- PP (2000), *Programa Electoral del Partido Popular para las Elecciones Generales*.
- PP (2001), *Plan integral de apoyo a la familia*. <http://www.mtas.es/dgas/Familia/PlanIntFam.htm>.
- PP (2004), *Avanzamos juntos. Programa de Gobierno del Partido Popular*.
- Prats Ferret, M., García Ramón, M.D. Cánoves Valiente, G. (1995), *Las mujeres y el uso del tiempo*. Madrid, Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales.
- PSOE (2000), *Programa Electoral 2000*.
- PSOE (2002), *Políticas para el bienestar de las familias. Propuestas (Cuadernos Socialistas) 4*, marzo.
- PSOE (2004), *Programa Electoral para las Elecciones Generales de 2004*.
- Sleeboos, J. E. (2003), *Low fertility Rates in OECD Countries: Facts and Policy Responses*. OECD, *Employment and Migration Working Papers*, 15, París, OCDE.
- Tobío, C. (2001), *Working and Mothering. Women's strategies in Spain*, *European Societies*, 3,3, 339-71.
- Tobío, C. (2005), *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*. Madrid, Cátedra.

Villa Gil, L. E., y López Cumbre, L. (1999), Adaptación de la legislación española a la Directiva 96/34/CE sobre permiso parental, *Revista del Ministerio de Asuntos Sociales*, Número Extraordinario, 41-69.

Villa Gil, L. E., (2004), El marco normativo jurídico laboral vigente sobre conciliación trabajo/familia. Presente y futuro, en Sagardoy Bengoechea, J. A., y De la Torre García (dirs.), *La conciliación entre el trabajo y la familia. Un análisis del empleo en la Comunidad de Madrid*. Madrid, Cinca, 69-82.

Webster, J. (2001), *Reconciling Adaptability and equal opportunities in European workplaces*. Informe para la Dirección General de Empleo de la Comisión Europea.

Documentos de trabajo publicados

- 1/2003. **Servicios de atención a la infancia en España: estimación de la oferta actual y de las necesidades ante el horizonte 2010.** María José González López.
- 2/2003. **La formación profesional en España. Principales problemas y alternativas de progreso.** Francisco de Asís de Blas Aritio y Antonio Rueda Serón.
- 3/2003. **La Responsabilidad Social Corporativa y políticas públicas.** Alberto Lafuente Féllez, Víctor Viñuales Edo, Ramón Pueyo Viñuales y Jesús Llaría Aparicio.
- 4/2003. **V Conferencia Ministerial de la OMC y los países en desarrollo.** Gonzalo Fanjul Suárez.
- 5/2003. **Nuevas orientaciones de política científica y tecnológica.** Alberto Lafuente Féllez.
- 6/2003. **Repensando los servicios públicos en España.** Alberto Infante Campos.
- 7/2003. **La televisión pública en la era digital.** Alejandro Perales Albert.
- 8/2003. **El Consejo Audiovisual en España.** Ángel García Castillejo.
- 9/2003. **Una propuesta alternativa para la Coordinación del Sistema Nacional de Salud español.** Javier Rey del Castillo.
- 10/2003. **Regulación para la competencia en el sector eléctrico español.** Luis Atienza Serna y Javier de Quinto Romero.
- 11/2003. **El fracaso escolar en España.** Álvaro Marchesi Ullastres.
- 12/2003. **Estructura del sistema de Seguridad Social. Convergencia entre regímenes.** José Luis Tortuero Plaza y José Antonio Panizo Robles.
- 13/2003. **The Spanish Child Gap: Rationales, Diagnoses, and Proposals for Public Intervention.** Fabrizio Bernardi.
- 13*/2003. **El déficit de natalidad en España: análisis y propuestas para la intervención pública.** Fabrizio Bernardi.
- 14/2003. **Nuevas fórmulas de gestión en las organizaciones sanitarias.** José Jesús Martín Martín.
- 15/2003. **Una propuesta de servicios comunitarios de atención a personas mayores.** Sebastián Sarasa Urdiola.
- 16/2003. **El Ministerio Fiscal. Consideraciones para su reforma.** Olga Fuentes Soriano.
- 17/2003. **Propuestas para una regulación del trabajo autónomo.** Jesús Cruz Villalón.
- 18/2003. **El Consejo General del Poder Judicial. Evaluación y propuestas.** Luis López Guerra.
- 19/2003. **Una propuesta de reforma de las prestaciones por desempleo.** Juan López Gandía.
- 20/2003. **La Transparencia Presupuestaria. Problemas y Soluciones.** Maurici Lucena Betriu.
- 21/2003. **Análisis y evaluación del gasto social en España.** Jorge Calero Martínez y Mercè Costa Cuberta.
- 22/2003. **La pérdida de talentos científicos en España.** Vicente E. Larraga Rodríguez de Vera.
- 23/2003. **La industria española y el Protocolo de Kioto.** Antonio J. Fernández Segura.
- 24/2003. **La modernización de los Presupuestos Generales del Estado.** Enrique Martínez Robles, Federico Montero Hita y Juan José Puerta Pascual.
- 25/2003. **Movilidad y transporte. Opciones políticas para la ciudad.** Carme Miralles-Guasch y Àngel Cebollada i Frontera.
- 26/2003. **La salud laboral en España: propuestas para avanzar.** Fernando G. Benavides.
- 27/2003. **El papel del científico en la sociedad moderna.** Pere Puigdomènech Rosell.
- 28/2003. **Tribunal Constitucional y Poder Judicial.** Pablo Pérez Tremps.
- 29/2003. **La Audiencia Nacional: una visión crítica.** José María Asencio Mellado.
- 30/2003. **El control político de las misiones militares en el exterior.** Javier García Fernández.
- 31/2003. **La sanidad en el nuevo modelo de financiación autonómica.** Jesús Ruiz-Huerta Carbonell y Octavio Granado Martínez.

- 32/2003. **De una escuela de mínimos a una de óptimos: la exigencia de esfuerzo igual en la Enseñanza Básica.** Julio Carabaña Morales.
- 33/2003. **La difícil integración de los jóvenes en la edad adulta.** Pau Baizán Muñoz.
- 34/2003. **Políticas de lucha contra la pobreza y la exclusión social en España: una valoración con EspaSim.** Magda Mercader Prats.
- 35/2003. **El sector del automóvil en la España de 2010.** José Antonio Bueno Oliveros.
- 36/2003. **Publicidad e infancia.** Purificación Llaquet, M^a Adela Moyano, María Guerrero, Cecilia de la Cueva, Ignacio de Diego.
- 37/2003. **Mujer y trabajo.** Carmen Sáez Lara.
- 38/2003. **La inmigración extracomunitaria en la agricultura española.** Emma Martín Díaz.
- 39/2003. **Telecomunicaciones I: Situación del Sector y Propuestas para un modelo estable.** José Roberto Ramírez Garrido y Juan Vega Esquerrá.
- 40/2003. **Telecomunicaciones II: Análisis económico del sector.** José Roberto Ramírez Garrido y Álvaro Escribano Sáez.
- 41/2003. **Telecomunicaciones III: Regulación e Impulso desde las Administraciones Públicas.** José Roberto Ramírez Garrido y Juan Vega Esquerrá.
- 42/2004. **La Renta Básica. Para una reforma del sistema fiscal y de protección social.** Luis Sanzo González y Rafael Pinilla Pallejà.
- 43/2004. **Nuevas formas de gestión. Las fundaciones sanitarias en Galicia.** Marciano Sánchez Bayle y Manuel Martín García.
- 44/2004. **Protección social de la dependencia en España.** Gregorio Rodríguez Cabrero.
- 45/2004. **Inmigración y políticas de integración social.** Miguel Pajares Alonso.
- 46/2004. **TV educativo-cultural en España. Bases para un cambio de modelo.** José Manuel Pérez Tornero.
- 47/2004. **Presente y futuro del sistema público de pensiones: Análisis y propuestas.** José Antonio Griñán Martínez.
- 48/2004. **Contratación temporal y costes de despido en España: lecciones para el futuro desde la perspectiva del pasado.** Juan J. Dolado y Juan F. Jimeno.
- 49/2004. **Propuestas de investigación y desarrollo tecnológico en energías renovables.** Emilio Menéndez Pérez.
- 50/2004. **Propuestas de racionalización y financiación del gasto público en medicamentos.** Jaume Puig-Junoy y Josep Llop Talaverón.
- 51/2004. **Los derechos en la globalización y el derecho a la ciudad.** Jordi Borja.
- 52/2004. **Una propuesta para un comité de Bioética de España.** Marco-Antonio Broggi Trias.
- 53/2004. **Eficacia del gasto en algunas políticas activas en el mercado laboral español.** César Alonso-Borrego, Alfonso Arellano, Juan J. Dolado y Juan F. Jimeno.
- 54/2004. **Sistema de defensa de la competencia.** Luis Berenguer Fuster.
- 55/2004. **Regulación y competencia en el sector del gas natural en España. Balance y propuestas de reforma.** Luis Atienza Serna y Javier de Quinto Romero.
- 56/2004. **Propuesta de reforma del sistema de control de concentraciones de empresas.** José M^a Jiménez Laiglesia.
- 57/2004. **Análisis y alternativas para el sector farmacéutico español a partir de la experiencia de los EE UU.** Rosa Rodríguez-Monguió y Enrique C. Seoane Vázquez.
- 58/2004. **El recurso de amparo constitucional: una propuesta de reforma.** Germán Fernández Farreres.
- 59/2004. **Políticas de apoyo a la innovación empresarial.** Xavier Torres.
- 60/2004. **La televisión local entre el limbo regulatorio y la esperanza digital.** Emili Prado.
- 61/2004. **La universidad española: soltando amarras.** Andreu Mas-Colell.
- 62/2005. **Los mecanismos de cohesión territorial en España: un análisis y algunas propuestas.** Ángel de la Fuente.
- 63/2005. **El libro y la industria editorial.** Gloria Gómez-Escalonilla.
- 64/2005. **El gobierno de los grupos de sociedades.** José Miguel Embid Irujo, Vicente Salas Fumás.
- 65(I)/2005. **La gestión de la demanda de electricidad Vol. I.** José Ignacio Pérez Arriaga, Luis Jesús Sánchez de Tembleque, Mercedes Pardo.

- 65(II)/2005. **La gestión de la demanda de electricidad Vol. II (Anexos).** José Ignacio Pérez Arriaga, Luis Jesús Sánchez de Tembleque, Mercedes Pardo.
- 66/2005. **Responsabilidad patrimonial por daño ambiental: propuestas de reforma legal.** Ángel Manuel Moreno Molina.
- 67/2005. **La regeneración de barrios desfavorecidos.** María Bruquetas Callejo, Fco. Javier Moreno Fuentes, Andrés Walliser Martínez.
- 68/2005. **El aborto en la legislación española: una reforma necesaria.** Patricia Laurenzo Copello.
- 69/2005. **El problema de los incendios forestales en España.** Fernando Estirado Gómez, Pedro Molina Vicente.
- 70/2005. **Estatuto de laicidad y Acuerdos con la Santa Sede: dos cuestiones a debate.** José M.^a Contreras Mazarío, Óscar Celador Angón.
- 71/2005. **Posibilidades de regulación de la eutanasia solicitada.** Carmen Tomás-Valiente Lanuza.
- 72/2005. **Tiempo de trabajo y flexibilidad laboral.** Gregorio Tudela Cambroner, Yolanda Valdeolivas García.
- 73/2005. **Capital social y gobierno democrático.** Francisco Herreros Vázquez.
- 74/2005. **Situación actual y perspectivas de desarrollo del mundo rural en España.** Carlos Tió Saralegui.
- 75/2005. **Reformas para revitalizar el Parlamento español.** Enrique Guerrero Salom.
- 76/2005. **Rivalidad y competencia en los mercados de energía en España.** Miguel A. Lasheras.
- 77/2005. **Los partidos políticos como instrumentos de democracia.** Henar Criado Olmos.
- 78/2005. **Hacia una deslocalización textil responsable.** Isabel Kreisler.

