



Universidad de Oviedo  
Departamento de Sociología  
(<http://www.uniovi.es/sociologia/>)

## *Fecundidad, participación femenina en el empleo y políticas de conciliación en España*

Autora: Marta Ibáñez ([mibanez@uniovi.es](mailto:mibanez@uniovi.es))

Documento de Trabajo preparado para RECOWOWE (<http://recwowe.vitamib.com/>)

### **Resumen**

Se analizan diferentes dimensiones relevantes en la decisión de fecundidad. Desde el punto de vista institucional se estudian las políticas de conciliación, las características del mercado laboral femenino y aquellos valores y formas de ver la vida que puedan afectar la decisión de tener hijos. Desde el punto de vista micro se elabora un modelo multivariable de riesgos proporcionales a partir de la ECV de 2004-2007 en el que se analizan las probabilidades de quedarse embarazada según ciertas situaciones personales, familiares y de empleo. Los resultados no resultan concluyentes, pues no se comprueba directamente la hipótesis del giro positivo de la fecundidad en aquellos casos con situación de empleo más estable, sin embargo sí hay un efecto constante del nivel de estudios, de forma que las mujeres con estudios universitarios están en mayor riesgo de tener hijos, especialmente entre las ocupadas.

### **Índice**

Introducción.....	2
Fecundidad y trabajo remunerado femenino: selección teórica .....	3
El contexto institucional español.....	6
Las políticas de conciliación.....	7
Mercado laboral, organización del tiempo de trabajo y brecha salarial .....	16
Vida cotidiana y roles de género .....	26
La decisión de tener hijos .....	32
Modelo propio .....	34
Conclusiones .....	40
Futuros análisis .....	43
Sobre la decisión de tener hijos .....	43
Sobre la reorganización del tiempo tras el primer hijo .....	45
Sobre los permisos de maternidad paternidad .....	46
Bibliografía .....	48
ANEXOS .....	53

## Índice de gráficos

Gráfico 1. Porcentaje de varones en los permisos por nacimiento de hijos .....	11
Gráfico 2. Modelos familiares de división del trabajo según el número de menores en el hogar y por países. Muestra: parejas con alguno de sus miembros trabajando .....	17
Gráfico 3. Tasas de actividad femenina por cohortes (ficticias) .....	18
Gráficos 4. Relación entre la tasa de ocupación femenina, la tasa de mujeres ocupadas a tiempo parcial y la tasa sintética de fecundidad según países .....	20
Gráfico 5. Tasa de temporalidad por edades en varones y mujeres.....	23
Gráfico 6. Tasa de temporalidad por edades según categorías ocupacionales, en varones y mujeres.....	24
Gráfico 7. Distribución de la diferencia de ingresos dentro de la pareja (*) .....	26
Gráfico 8. Tasa de Fecundidad y porcentaje de nacidos de madre extranjera.....	32

## Índice de tablas

Tabla 1. Gasto público en programas de ayuda a familias y menores.....	7
Tabla 2. Distribución de los permisos por nacimiento de hijos en varones y mujeres según situación profesional y sector .....	12
Tabla 3. Porcentaje de asalariados a tiempo parcial y Razones por las que se trabaja a tiempo parcial según se conviva o no con menores de cinco años .....	22
Tabla 4. Porcentaje de asalariados según su deseo de trabajar más o menos, según haya menores en el hogar, trabajen a tiempo completo o parcial y sexo .....	22
Tabla 5. Dedicación al trabajo doméstico (media de horas y minutos diarios).....	29
Tabla 6. Resultados de regresión de Cox. MUJERES ACTIVAS E INACTIVAS. Riesgos relativos de tener el primer hijo y riesgo relativo de tener más hijos .....	38
Tabla 7. Resultados de regresión de Cox . MUJERES OCUPADAS. Riesgos relativos de tener el PRIMER hijo y riesgos relativos de tener el segundo o más .....	39
Tabla 8. Porcentaje de jóvenes que conviven con sus padres.....	53
Tabla 9. Distribución porcentual de las variables dependientes del 1er. modelo (todas las mujeres entre 19 y 45 años que viven empareja) según la variable dependiente (si hay embarazo o no) .....	53
Tabla 10. Situación de empleo de las mujeres con un hijo según nivel de estudios .....	54
Tabla 11. Distribución porcentual de las variables dependientes de los modelos de regresión de OCUPADAS (y que no han cambiando de situación en un año) según si hay embarazo o no .....	55

## Siglas y abreviaturas

BOE	Boletín Oficial del Estado
CES	Consejo Económico y Social de España
CIS	Centro de Investigaciones Sociológicas
ECV	Encuesta de Condiciones de Vida
EES	Encuesta de Estructuras Salariales
EPA	Encuesta de Población Activa
ICF	Índice Coyuntural de Fecundidad
INE	Instituto Nacional de Estadística
LOI	Ley Orgánica de Igualdad
MCVL	Muestra Continua de Vidas Laborales
PHOGUE	Panel de Hogares de la Unión Europea

## **Introducción**

Desde hace más de 20 años la baja fecundidad ha sido un problema en España. En 1998 el Índice Coyuntural de Fecundidad (ICF) llega a su mínimo histórico (1,16 hijos por mujer) repuntando suavemente desde entonces. Al inicio de este siglo se supera el umbral considerado especialmente peligroso (1,3, por debajo del cual se habla de fecundidad “baja-más baja” -“lowest-low” fertility, Kohler *et al.*, 2002); y a lo largo de esta primera década la tasa de fecundidad presenta un lento pero constante incremento. Sin embargo, la escasez de natalidad dista mucho de estar superada, pues, por una parte, el ICF en 2008 es todavía bajo ya que no llega al 1,5 (cuando la reproducción de las generaciones necesita del 2,1); y especialmente porque en gran parte, el ligero aumento en la fecundidad en España se debe al comportamiento demográfico de las mujeres extranjeras (más de un 20% de los nacidos en España en 2008 son de madres extranjeras) y se espera que en unos años estas mujeres adopten las pautas demográficas del país de acogida, como viene siendo habitual en los países occidentales receptores de inmigración.

Ya es un clásico considerar ciertas condiciones previas que facilitan la maternidad/paternidad (Hobcraft & Kiernan, 1995: 27): tener pareja estable, haber completado la educación, tener casa propia, un empleo que permita unos ingresos mínimos y, por último, cierta sensación de seguridad. Estas precondiciones se concretan en el caso español en un conjunto de factores que, desde diferentes aspectos, empujan siempre en la misma dirección: el retraso tanto en la emancipación de los jóvenes del hogar paterno como de la decisión de tener hijos.

Constatado el retraso del proceso de emancipación y la menor fecundidad que parece traer asociado, se hace necesario conocer el efecto de los posibles factores intervinientes en la decisión de tener hijos. ¿Qué papel puede jugar el contexto cultural, institucional (y, en concreto, la organización del trabajo) en dicho fenómeno y su evolución futura? ¿Qué factores sociodemográficos, laborales, de convivencia y familiares,... se asocian en la primera década del siglo XXI a la decisión de fecundidad en España? Preguntas relevantes en una sociedad como la española que no alcanza la tasa de reproducción de las generaciones desde 1980 (INE).

El presente documento de trabajo se divide en tres grandes bloques. Tras un somero marco teórico donde se seleccionan algunas visiones que relacionan la fecundidad y la situación de las mujeres en el trabajo remunerado. El segundo apartado se centra en el desarrollo del contexto institucional español, que se subdivide a su vez en tres aspectos: las políticas de conciliación entre las esferas doméstica y laboral, las características institucionales del mercado de trabajo español y las normas de género de la población en su conjunto. En el tercer apartado se analizan las decisiones de tener hijos de las mujeres españolas. Para ello se estudia en qué situación laboral y familiar están las mujeres cuando se quedan embarazadas.

El documento termina con dos apartados. Uno de conclusiones donde se señalan los resultados de la investigación que parecen suficientemente contrastados como para permitir ciertas recomendaciones en políticas públicas. Y otro de “futuros análisis” donde se recogen, aquellos aspectos del complejo contexto en el que se toma la decisión de tener hijos sobre los que por carencia de datos o de investigación apropiada, o por falta de transparencia en las instituciones, hay escasez de conocimiento.

## ***Fecundidad y trabajo remunerado femenino: selección teórica***

Las teorías que explican las relaciones entre el trabajo remunerado femenino y la fecundidad se pueden ordenar a partir de las dimensiones típicas en las Ciencias Sociales. Por una parte, según se opte por la unidad de análisis global o personal hablamos de nivel macro o micro. Por otra, según resaltemos distintos factores explicativos generales podemos hablar de enfoques más socioculturales, que se centrarán en los sistemas de valores y los modelos de matrimonio y/o familia; enfoques institucionales, más centrados en las políticas familiares y en la accesibilidad a los servicios públicos y privados; y lo que se suele llamar los enfoques económicos –desde el punto de vista micro-, centrados en el análisis de costes y beneficios, y que en sociología serían modelos de elección racional. Como es sabido, las fronteras entre enfoques teóricos son más analíticas que reales, pues si queremos entender un fenómeno tan complejo como la fecundidad hemos de acudir tanto a los niveles micro como a los macro, y tanto a las explicaciones que nos facilitan la teoría de la acción racional como a los valores o al contexto institucional.

El modelo general de cambio social, seguramente el punto de vista más amplio y macro, analiza el proceso de modernización de las sociedades occidentales. Conceptos como segunda modernidad y sociedad del riesgo de Ulrich Beck, modernidad reflexiva de Giddens o sociedad líquida de Bauman comparten muchos conceptos y conclusiones. En el ámbito demográfico aparece la tesis de la segunda transición demográfica (Van de Kaa, 1987; 2001) que se puede caracterizar como cierta tendencia en las sociedades occidentales de principios del siglo XXI a que las relaciones entre varones y mujeres sean más frágiles y con menores niveles de compromiso que en el pasado, sumado al aumento de parejas que no tienen hijos, el retraso en la paternidad / maternidad y el menor número de hijos. En otras palabras, se pospone el matrimonio y el primer hijo, hay más cohabitación y divorcio y baja la fecundidad. Estos cambios en el comportamiento demográfico se producen a la vez que un profundo cambio en los valores y actitudes sobre las relaciones personales, la natalidad y la familia.

A las características generales del proceso de cambio social hay que añadir la nueva visión de la maternidad/paternidad. Frente a la búsqueda de “cantidad de hijos” del modelo de sociedad y familia tradicional, la sociedad moderna se caracteriza por la “calidad de los hijos”, es decir, reducir la fecundidad e invertir más en su formación, una estrategia acorde con el aumento de las tasas de salarización de la sociedad industrial y de servicios. Se podría decir que, en las sociedades modernas, con un control general de la fecundidad y un aumento de los estándares de consumo, aumentan las expectativas y por lo tanto la responsabilidad que los padres asumen con respecto a sus hijos. A este aumento de la responsabilidad asociado a tener hijos se ha de añadir una última característica, más propia de las familias de segunda modernidad (Beck, 1998), definidas por el aumento de la autonomía y la individualización: la idea de entender la maternidad y la paternidad como una actividad que ha de ser gratificante, a la que se debe dedicar tiempo y esfuerzo. En este contexto, es fácil comprender que se opte por retrasar la decisión de tener hijos hasta que ese momento pueda llegar.

El problema con la tesis de la Segunda transición demográfica es que no resulta capaz de explicar porqué España tiene una tasa de fecundidad inferior a Francia, Dinamarca o Suecia, países donde el cambio en los valores ha sido anterior y más fuerte.

Otros enfoques de análisis se refieren a la influencia del contexto institucional, las culturas nacionales y las medidas políticas, es por ello el enfoque fundamental en el análisis comparado entre los países de la Unión Europea de la relación entre empleo femenino y

fecundidad. Entre las posibles perspectivas, destacan los modelos de división sexual del trabajo. Desde los años ochenta las Ciencias Sociales, especialmente aquellas aproximaciones teóricas desde perspectiva feminista, elaboran modelos que relacionan las tres instituciones que en occidente tienen responsabilidades en el cuidado de las personas: la familia, el Estado y el mercado. Desde esta perspectiva se entiende que el cuidado es una actividad fundamental en cualquier sociedad humana y su organización modela un tipo de familia, y con ello un tipo de sociedad. La idea subyacente es que el punto de inflexión en el cambio social es la generalización del trabajo asalariado femenino, con lo que el trabajo doméstico, especialmente el cuidado, en el pasado responsabilidad única de la madre/esposa y socialmente poco valorado, ha de pasar a otras instituciones.

Pfau-Effinger (2004: 55 y ss), desde un punto de vista tanto teórico como empírico propone cinco modelos típico-ideales relacionados con los valores culturales sobre cómo las mujeres en las sociedades occidentales organizan maternidad y empleo.

- “El modelo de economía familiar”, propio de familias agrarias o de negocio familiar, en las que el cuidado no sería una actividad específica, ni sería la responsabilidad única de una persona determinada, ni necesitaría especiales cualificaciones.

- “El modelo de ama de casa de la familia de varón proveedor”. La también llamada familia parsoniana o de especialización de roles, en la que la mujer (madre y esposa) ejerce el monopolio sobre las labores de cuidado y, además se entiende que tiene las cualificaciones y los conocimientos para estas actividades de forma (casi) natural.

- El modelo de mujer trabajadora a tiempo parcial en la familia de varón proveedor, basado en la idea de que la familia, y en particular la mujer, debe compartir las responsabilidades del cuidado con otras instituciones, como el Estado de bienestar, el mercado o las instituciones sin ánimo de lucro.

- El modelo de dos sustentadores y cuidado externo, basado en la asunción de que el cuidado debe ser provisto por instituciones fuera de la familia (el Estado, el mercado o las organizaciones sin ánimo de lucro).

- El modelo de dos sustentadores dos cuidadores, en el que al igual que en el anterior se asume simetría e igualdad entre hombres y mujeres, tanto en sus carreras profesionales como en las labores de cuidado. En este aspectos, los padres se apoyan en las instituciones externas al uso, el Estado, el mercado o las organizaciones sin ánimo de lucro. La diferencia sustancial respecto al modelo anterior estriba en que en términos de organización del mercado de trabajo, este modelo supone que la doble responsabilidad de los padres al ocuparse de su trabajo remunerado y del de cuidado es apoyada de forma estructural por el sistema laboral (Pfau-Effinger, 2005: 329).

En esta investigación, la autora entiende que hay dos vías de desarrollo a partir de las familias tradicionales. (1) La modernización del modelo familiar de varón proveedor como se ha ido desarrollando en Gran Bretaña, Noruega, Holanda y Alemania Occidental. En estos países se ha pasado a través de la generalización de la mujer trabajadora a tiempo parcial y, en la actualidad está cambiando a partir de un nuevo constructo cultural de paternidad, en el que los padres (varones) están más involucrados con el cuidado. (2) Y el modelo de dos sustentadores y cuidado externo, desarrollado en Francia, Dinamarca, Suecia y Finlandia.

Una característica que comparten ambos modelos es la de que en ellos, el cuidado no es un problema. En el primer modelo las obligaciones de cuidado se reparten por igual entre padre y madre, y en el segundo hay un cuidador externo al hogar suficientemente fuerte. Es

decir, se asume el derecho y la necesidad de las mujeres a un trabajo remunerado, y por lo tanto se entiende que el cuidado no es monopolio de las madres. Esta idea está implícita en el fenómeno del punto de inflexión o giro positivo de la fecundidad (positive turn), un concepto ya con cierta tradición en este campo (Esping- Andersen, 1991, 2007; Hobson & Olah, 2006) que relaciona el repunte de las tasas de fecundidad en algunos países occidentales con aquellas políticas o formas de organización social que permiten a las mujeres combinar trabajo remunerado y familia; por el contrario, los países con fertilidad más baja serían aquellos en los que las mujeres viven más directamente el conflicto.

El análisis del cambio de los modelos familiares sitúa los valores culturales de un país o región industrializada en una determinada etapa de su historia, en concreto, en la transición del modelo de especialización de roles al igualitario. Anna Cabré plantea que cuanto más abrupto haya sido el cambio, mayor riesgo hay de desajustes, pues el ritmo de cambio de las instituciones involucradas puede ser muy distinto (Cabré, 2007: 20). Además, las situaciones se complican cuando instituciones centrales como la escuela, el mercado laboral o la familia defienden distintos modelos familiares y valores de género (McDonald, 1997, comentado en Cabré, 2007). En este contexto aparece la figura de la doble carga femenina, una situación en la que las madres manejan los posibles conflictos entre sus responsabilidades como trabajadoras y el cuidado de sus hijos de manera privada e informal, ayudadas mayoritariamente por la familia extensa (Tobío, 2002). Aquí, la cultura “familista” (la abuela) está apoyando y permitiendo el trabajo remunerado de las madres. Se puede entender el modelo español de cuidado como de “familismo ambivalente” (un concepto utilizado por Chiara Saraceno -1994- para Italia).

El familismo ambivalente se caracteriza, por una parte por la “familia” como garante del bienestar, en la que la figura femenina es la responsable del cuidado, tanto de los menores como de los ancianos y/o dependientes; y, por la otra parte, se distingue también por la debilidad de las políticas públicas relacionadas con el cuidado de dependientes. En este contexto, las nuevas generaciones femeninas están en una situación estructuralmente conflictiva, pues no es fácil combinar una carrera laboral exitosa, en muchos momentos exigente en tiempo y esfuerzo, con la maternidad cuando ésta descansa mayoritariamente sobre sus hombros. Paradójicamente el llamado “bienestar familista”, el modelo de bienestar propio del sur de Europa, está íntimamente relacionado con la baja fecundidad (Moreno, 2005; 2007).

Por último, respecto al análisis micro, a partir de la generalización de los medios anticonceptivos, es fácil enmarcar la decisión de tener hijos en las teorías de la acción racional. Fabrizio Bernardi y Miguel Requena (2003) señalan una importante dimensión en la decisión de tener el primer hijo: las dificultades para formar pareja e independizarse, que se concretan en las dificultades de acceso a la vivienda y el desempleo y/o la precariedad laboral. Respecto a la decisión de tener el siguiente hijo consideran cinco dimensiones a tener en cuenta. (1) Los beneficios, que dependerán a su vez del tipo de familia que se desee (los tres modelos de familia dentro de la teoría de las preferencias de Hakim, -2005: mujer orientada hacia su profesión, mujer trabajadora a tiempo parcial y ama de casa) y del número de orden del hijo. Los beneficios pueden ser de tipo más instrumental (un medio para un fin) o más expresivos (un fin en sí mismo), los beneficios expresivos parecen mayores en el primer hijo (y el segundo), mientras que los instrumentales contarán más en los siguientes órdenes de nacimiento. (2) Los costes directos. (3) Los costes de oportunidad, como son las rentas perdidas, la merma de oportunidades laborales, la menor disponibilidad de tiempo... La evidencia empírica sugiere que los costes marginales indirectos son mayores para el primer

hijo y que decrecen cuando la descendencia ya es elevada. (4) La incertidumbre, pues con perspectivas de empleo inciertas se reducen los compromisos a largo plazo, como casarse y tener un hijo. (5) Y la igualdad de género, es decir, el reparto equitativo de los cuidados del hijo. La teoría de la igualdad entre sexos plantea que, si el primer hijo implica una restricción importante de las oportunidades de empleo de la mujer, debido a la escasa implicación del hombre en las tareas de atención al hijo, y se produce también una escasez de servicios de ayuda doméstica y de cuidado de niños, entonces las mujeres tenderán a renunciar al segundo hijo o a retrasar su concepción. Una presunción del argumento de la igualdad de género que se refiere esencialmente al segundo y siguientes hijos porque, sólo tras haber tenido el primero, la mujer toma conciencia plena de las consecuencias de la falta de apoyo institucional a las tareas de cuidado de los niños.

Por su parte, Richard Easterlin enriquece el nuevo punto de vista econométrico sobre la fecundidad, cuando desarrolla el concepto de “renta relativa intergeneracional” un indicador asociado a la fecundidad, que mide “la relación existente entre la renta actual de las parejas casadas jóvenes y el nivel de renta del que disfrutaron cuando eran adolescentes en casa de sus padres” (Rodríguez Sumaza, 1997: 109). En otras palabras, Easterlin introduce una nueva dimensión de análisis en la investigación económica, que hasta ahora sólo aparecía en la Sociología: las aspiraciones. Se entiende que los jóvenes que se han socializado en un entorno con cierto nivel de bienestar se lo pensarán más antes de tener hijos que disminuyan ese mismo nivel y a los que no puedan ofrecerles el nivel de consumo al que los padres están acostumbrados.

En suma, en estas páginas se entiende que hay que analizar la decisión de fecundidad en España en el contexto de los importantes cambios de la segunda transición demográfica que están protagonizando los países occidentales más desarrollados. Pero además, las fluctuaciones alrededor de la tasa de reemplazo, de enorme trascendencia social especialmente cuando el ISF no llega al 1,3 (se habla de “suicidio demográfico”) están muy influidas por cada contexto institucional nacional, especialmente con el grado en el que se generaliza el trabajo remunerado femenino y se facilita su compatibilización con la maternidad. Esta perspectiva teórica está recogida en el siguiente apartado, en él se desarrolla el contexto institucional español en el que se toma la decisión de tener hijos (o no). Un paso previo necesario para poder encarar el último objetivo de este documento de trabajo, el análisis micro del impacto de la situación del mercado de mujeres y varones sobre la fecundidad.

### ***El contexto institucional español***

A la hora de tomar la decisión de tener hijos, el contexto institucional delimita y ordena las posibles opciones (momento en el que se tienen los hijos, su número, el posible cambio de los tiempo de trabajo remunerado, la dedicación al cuidado por parte de los progenitores ...), haciendo que unas alternativas sean más ventajosas que otras. Como se señalaba en el apartado teórico, los países occidentales están en pleno proceso de cambio del modelo familiar, de forma que en las nuevas parejas simétricas o igualitarias los tradicionales roles de género se van transformando, especialmente en el caso de la mujer. El problema aparece cuando el ritmo de cambio de las instituciones involucradas es distinto, entonces surge la incertidumbre, y con ella el retraso / disminución de la fecundidad. En España resulta particularmente interesante analizar los diferentes ritmos de estos cambios en las instituciones políticas, en concreto el retraso, y debilidad, de las políticas de conciliación; el mercado de trabajo, en concreto la organización del tiempo de trabajo y la escasa seguridad en el empleo

en el grupo de mujeres jóvenes; y los cambios en la vida cotidiana, y especialmente en los valores de género.

## Las políticas de conciliación

Hasta hace unos años, las medidas políticas dirigidas a la conciliación de la vida laboral y familiar se han caracterizado en España por su “dispersión, un predominio del enfoque programático frente al compromiso presupuestario, así como por un desequilibrio entre el protagonismo de las medidas de carácter estrictamente laboral frente a las carencias en materia de servicios e infraestructuras de apoyo al cuidado de niños y personas dependientes” (CES, 2003: 180). De hecho, cuando se compara el gasto público en programas de ayuda a las familias y menores entre algunos países europeos, se observa como en el año 2000 el gasto español se encontraba entre los más bajos (ver tabla inferior) y claramente menor a la media del gasto europeo. Sin embargo, los primeros años del siglo XXI han sido testigos de una clara apuesta pública hacia estos programas, especialmente si tenemos en cuenta su porcentaje respecto al conjunto de los gastos sociales, aunque todavía lejos del gasto medio de la Unión respecto al PIB.

**Tabla 1. Gasto público en programas de ayuda a familias y menores**

	% de los gastos en beneficios sociales		% del PIB	
	2000	2007	2000	2007
<b>Unión Europea (25)</b>	<b>8,3</b>	<b>7,9 (p)</b>	<b>2,1</b>	<b>2,0 (p)</b>
Area Euro (13)	8,4	8,1 (p)	2,2	2,1 (p)
Alemania	11,2	10,6 (p)	3,2	2,8 (p)
<i>España</i>	4,9	6,0 (p)	1,0	1,2 (p)
Francia	9,1	8,5 (p)	2,5	2,5 (p)
Italia	3,8	4,7 (p)	0,9	1,2 (p)
Polonia	5,0	4,5	1,0	0,8
Reino Unido	6,9	6,0 (p)	1,8	1,5 (p)
Suecia	9,0	10,2 (p)	2,7	3,0 (p)

Fuente: Eurostat. (p) datos provisionales.

Este apoyo todavía escaso es congruente con la incidencia general que parece tener el problema, pues la conciliación no parece afectar de forma directa a una proporción importante de españoles. Sólo un 8,5% de los mayores de 18 años residentes en España encuentra una dificultad alta en compaginar el trabajo con el cuidado de los hijos. Aunque, si eliminamos a los que “No procede” realizar la pregunta, la proporción se eleva a un 16,21%. Un 45,01% no tiene ninguna dificultad y un 38,34% a veces (CIS , 2004, preg 14). Resulta especialmente relevante que varones y mujeres mantengan similar proporción de situaciones en las que la pregunta sobre el cuidado de los hijos no procede, y similares dificultades de conciliación entre padres y madres trabajadoras<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> El interés de la misma proporción de “no procede” en varones y mujeres trabajadoras en el cuidado de los hijos se entiende mejor si consideramos que esta respuesta no es similar cuando se pregunta sobre la dificultad de compaginar el trabajo remunerado con las tareas domésticas. En este caso el 9,5% de los varones entienden que no procede la pregunta, frente a un 1,3% de las mujeres. Parece entonces que una proporción de la población masculina entiende que las tareas domésticas no le competen, seguramente por convivir en un hogar con especialidad de roles por sexos donde hay ama de casa; mientras que tanto los padres como las madres entienden que el cuidado de los hijos sí les compete.



El esfuerzo de los poderes públicos de los últimos años de colocar el problema de la conciliación en la agenda pública (Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar del año 1999 y su actualización del año 2002, Ley de Igualdad de Género del año 2006) sí ha tenido éxito en algunos aspectos, aunque no parece haber calado en el mundo empresarial en las mismas proporciones.

El mayor éxito del esfuerzo gubernamental seguramente sea haber favorecido la idea de que la conciliación es una piedra angular del moderno sistema de relaciones laborales. En este sentido, de la población española encuestada un 55,2% y un 39,8% da mucha y bastante importancia, en este orden, a que se den facilidades en el empleo para compatibilizar el trabajo y la vida familiar. De hecho es la dimensión más valorada (CIS, 2008 preg. 17).

Pese a la sensibilidad sobre la conciliación, las empresas no parecen estar suficientemente comprometidas con este problema. Un 73% de los españoles consideran que las empresas y centros de trabajo en España dan pocas o ninguna facilidad a sus trabajadores para compaginar su vida laboral y familiar (CIS, 2008 preg. 16). Cuando son los trabajadores los que opinan sobre sus propias empresas, aumenta la variabilidad. Por ejemplo, nos encontramos con que en la mayor parte de las empresas (54,5%) no existen medidas especiales destinadas a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar (guarderías, flexibilidad de horarios, etc.). Sin embargo, un 49,6% considera que en su empresa una mujer con hijos pequeños no tiene difícil ocupar puestos de responsabilidad. En este sentido también hay que resaltar que 29,2% de los trabajadores consideran que sí. Como se aprecia, la valoración no es unívoca, depende del elemento de comparación y las expectativas: si pretendemos resaltar el gran cambio social<sup>2</sup> de los últimos años podemos decir que de forma mayoritaria las mujeres con hijos no tienen dificultad en ocupar puestos de responsabilidad; si nos ponemos en la tesitura de una sociedad sin discriminación por género, es muy grave que el 29% de los trabajadores vean que en su propia empresa una mujer con hijos tendría problemas para ocupar un puesto de responsabilidad. El mismo argumento se puede aplicar a la visión que tienen los trabajadores de que en su empresa se les facilita que puedan atender sus asuntos personales: un 61,4% de los trabajadores consideran que sí, frente al 28,4% que consideran que no (CIS, 2008 preg. 35).

En suma, los españoles atribuyen a los poderes públicos, la política y el Estado el papel fundamental para superar el conflicto entre las dos esferas. Se considera mayoritariamente (63,5%) que son los gobiernos los que deben adoptar medidas para que las empresas faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar; siendo minoritaria (20,8%) la idea de que “La conciliación de la vida laboral y familiar es un tema que deben resolver los trabajadores con sus empresas, y de poco sirve que intervengan los poderes públicos” (un 8,5% aboga por ambos agentes) (CIS, 2008 preg. 18). Sin embargo, pese al esfuerzo gubernamental de colocar el problema de la compatibilización de la vida laboral y familiar en la agenda pública, el porcentaje de los que confían en que esta dimensión de las políticas de bienestar mejore en el futuro es menor al de los que creen que empeoran (un 23,2 frente a un 25,2%) (CIS, 2008a preg. 11).

Los tipos de medidas relacionados con la conciliación se pueden agrupar en las que inciden en la relación laboral y en la organización del tiempo de trabajo (que se verán en el apartado posterior); y la acción directa de los poderes públicos a la hora de facilitar equipamientos o medidas de apoyo al cuidado de niños o personas dependientes. En este

---

<sup>2</sup> Nótese cómo este argumento está íntimamente relacionado con la perspectiva de los desajustes en la transición familiar cuando ésta es rápida, comentada en el apartado teórico y desarrollada por Anna Cabré.

grupo destacan los permisos por maternidad/paternidad, tanto los remunerados como los no remunerados pero en los que se reserva el derecho al retorno al puesto de trabajo; las ayudas para el cuidado a los niños pequeños; y las ayudas económicas tanto por bonificaciones de la Seguridad Social, vía impuestos o con ayudas en efectivo (aunque en estas medidas el presupuesto ha aumentado mucho en la última década, el total del dinero público es todavía muy bajo si lo comparamos al del resto de Europa). En el presente apartado se ha incluido también un primer análisis de una nueva medida, “Los Planes de Igualdad en las Empresas”.

Por último, en relación al conjunto de acciones para facilitar la conciliación es de destacar la gran variación en cuanto a las preferencias de los ciudadanos. Por ejemplo, cuando se les propone a las mujeres residentes en España una serie de medidas que podrían fomentar el incremento de la natalidad, prefirieron por este orden: “Dar una ayuda económica especial a las familias con más de dos hijos” (un 28,1%), “Promover el trabajo a tiempo parcial de las mujeres con hijos” (un 27,8%) y “Aumentar el número de guarderías en los centros de trabajo (un 27%)”. Ampliar los permisos de maternidad fue considerada una medida más eficaz que las anteriores sólo por un 7,2% de entrevistadas, por debajo de la medida de aumentar las deducciones por hijos en los impuestos (un 8%) (CIS, 2004 preg. 15).

Estas diferencias de valoración dan cuenta de la complejidad del fenómeno, pues la conciliación se puede favorecer pulsando numerosas teclas. Lo que nos lleva a una de las piedras angulares de estas políticas: su fuerte carga ideológica<sup>3</sup>. En ningún momento se deben confundir las políticas de conciliación con las políticas de igualdad entre sexos. Un ejemplo paradigmático es el de los permisos maternales para el cuidado de los hijos. Permisos largos y bien retribuidos pueden favorecer la fecundidad, y, por ley estas mujeres tendrán reservado su puesto de trabajo; sin embargo, si no están acompañados de permisos paternales (sólo para varones) obligatorios, pueden generar discriminación por sexo en el mercado de trabajo, pues los empleadores, a iguales características de productividad, elegirán varones, a los que no habrá que sustituir por paternidad.

### Permisos parentales

La ley española recoge diferentes permisos parentales. Los permisos por maternidad y paternidad han cambiado últimamente, debido a la Ley de Igualdad de Género de 2007<sup>4</sup>. En agosto de 2009 en España el permiso de maternidad es de 16 semanas. De ellas la madre debe coger las primeras seis inmediatamente después del parto y si lo desea puede transferir algunas o todas de las diez semanas restantes a su pareja, una vez probado que cumple con ciertos requisitos de elegibilidad. Aparte hay dos semanas de permiso paternal (sólo las coge el padre), permisos no remunerados cuando el bebé es menor de tres años y el derecho a trabajar a tiempo parcial hasta que cumple ocho años.

Durante el permiso de paternidad/maternidad, el sistema de Seguridad Social paga el cien por cien de la *base reguladora* del último salario normal, es decir, que la cantidad recibida en el permiso esta en relación directa con los ingresos salariales. Para tener derecho al permiso y sus prestaciones, las mujeres deben estar trabajando (tanto como empleadas, empleadoras o auto-empleadas) o estar recibiendo prestaciones de desempleo, y deben haber hecho contribuciones a la Seguridad Social por, al menos, 180 días en los siete años anteriores a tomar el permiso, o de 360 días en toda su vida laboral.

---

<sup>3</sup> Un buen análisis de las políticas de conciliación en España y sus implicaciones negativa para la igualdad de género o el principio redistribuidor del Estado se encuentra en Fernández Cordón y Tobío (2006).

<sup>4</sup> Un buen resumen de los permisos parentales se encuentra en Ray, 2008 pp. 25-27.

La edad de la madre cambia los requisitos de experiencia laboral para el permiso de maternidad: aquellas por debajo de 21 no han de cumplir ninguno de los requerimientos de contribuciones previas a la Seguridad Social, y las madres entre 21 y 26 años deben haber cumplido la mitad de los requerimientos de experiencia laboral general. Las madres que no cumplen las condiciones de experiencia laboral previa tienen derecho a las seis primeras semanas, siendo la paga máxima de 499,20€ al mes. La duración del permiso también puede cambiar, dependiendo de la situación de la madre, por ejemplo si es parto múltiple, si da a luz un niño con alguna discapacidad o éste debe quedar hospitalizado.

Los permisos de paternidad se han extendido mucho recientemente (Ley de Igualdad de Género de 2007). Los nuevos padres tienen derecho a dos tipos diferentes de permisos. El primero consiste en dos días de permiso por tener un nacimiento en su familia, que paga el empleador (el permiso es de cuatro días si se ha de trasladar). El segundo permiso es el novedoso, lo paga la Seguridad Social y consiste en 2 semanas con los requisitos de disfrute y elegibilidad iguales a los de la maternidad que se han visto más arriba. A partir del 1 de enero de 2011 el permiso de paternidad se ampliará a cuatro semanas (Ley 9/2009, de 6 de octubre)

Tras el permiso parental está garantizado el retorno al mismo puesto de trabajo y dos descansos diarios de 30 minutos para la alimentación del bebé durante los nueve primeros meses. Si se opta por reducir el tiempo de trabajo, los dos descansos se reducen a uno.

Existe un permiso no pagado que puede durar hasta que el niño/a cumple tres años, y una excedencia voluntaria adicional. El primer permiso se debe disfrutar en un periodo ininterrumpido, los padres deben haber trabajado para el empresario como mínimo un año entero, y éste les debe asegurar su retorno en el mismo puesto de trabajo. Si los padres cogen más de un año, el empleador sólo les debe garantizar un puesto de similares características. El segundo permiso puede durar entre cuatro meses y cinco años. Los padres tienen derecho a disfrutarlo sólo si han pasado cuatro años desde su última excedencia voluntaria. Durante el periodo de disfrute del permiso parental los trabajadores están en situación de alta en la Seguridad Social.

Finalmente, con el último cambio legislativo (Ley de Igualdad de Género de 2007) se ha implantado un nuevo derecho a trabajar a tiempo parcial, siempre y cuando el niño sea menor de ocho años. En este modelo de tiempo parcial los padres tienen derecho a reducir su tiempo de trabajo entre la mitad y siete octavos de su horario habitual, reducción que se traducirá de forma proporcional en la nómina.

En España, la información sobre los beneficiarios de permisos de maternidad/paternidad es escasa y poco detallada. En concreto, las fuentes de información son distintas para el permiso de maternidad remunerado de 16 semanas, y la excedencia (o permiso no remunerado) que llega a tres años.

En cuanto al permiso remunerado, las madres pueden compartir o dar a sus parejas las últimas diez semanas del permiso de maternidad, pero esto ocurre sólo en un 1,5% de los casos. Un argumento bastante utilizado para explicar este hecho es el atribuirlo a una decisión racional, producto de que al tener los varones sueldos más altos, estos no piden el permiso de paternidad, pues el hogar en su conjunto reduciría sus ingresos. En el caso español la explicación no se sostiene, pues el monto del permiso está en relación con los ingresos del progenitor/a que lo disfruta. Este hecho, precisamente nos muestra que este tipo de permisos están muy asociados a la mujer, ganen éstas más o menos dinero que los padres. Por otra

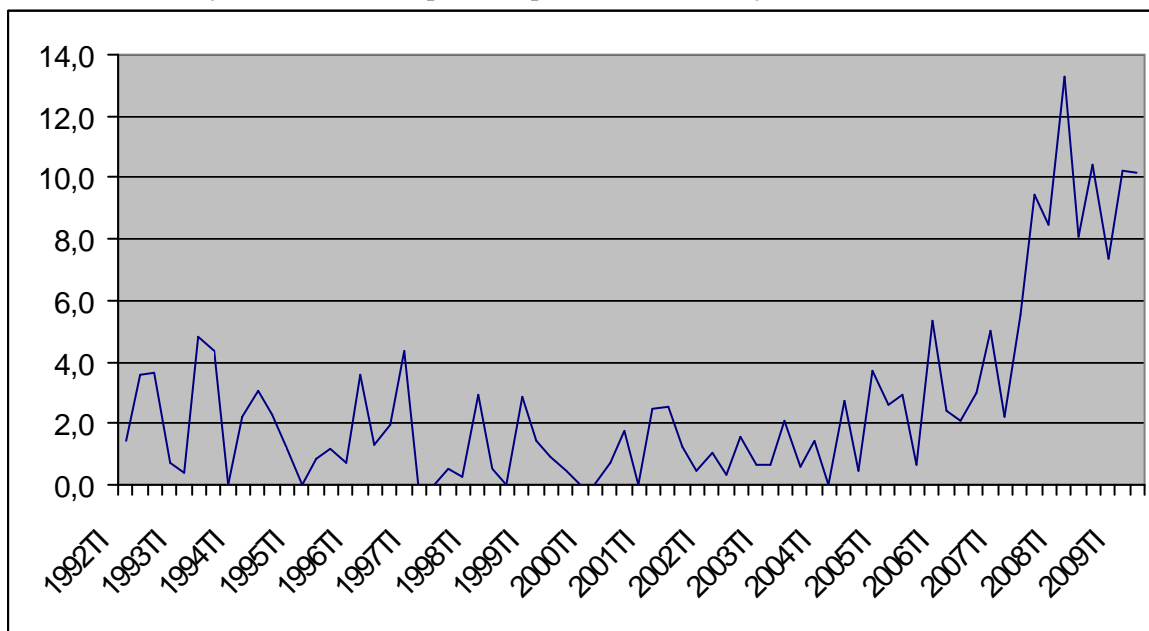
parte, el nuevo permiso de paternidad<sup>5</sup> de la Ley de Igualdad de 2007 de dos semanas no parece suficientemente utilizada por los padres, pues el número de prestaciones por paternidad en 2008 fue de 279.756, en una país en el que nacieron 518.967 bebés.

Cuando se pregunta a los trabajadores sobre si creen que su propia empresa pone pegas cuando un trabajador hombre solicita el permiso de paternidad, la mayoría consideran que no lo hace (un 49,9 ), sólo un 10 cree que sí. Sin embargo es de destacar el elevado porcentaje de los que no saben si las pondría (un 34,4 ), un dato que nos hace pensar que en una proporción importante, es una posibilidad que ni siquiera se plantea.

La razón por las que no siempre se utilizan estos derechos, especialmente en el caso masculino, seguramente sea “la vigencia de los valores imperantes en el mundo del trabajo, en los que una interrupción de carrera conlleva consecuencias graves en términos de prestigio, pérdida de practica, valoración profesional, etc.” (CES, 2003: 183) a lo que el CES añade, para el caso de las excedencias, el hecho de que el sueldo más elevado suele ser el de los varones, con lo que estos están “legitimados” para ser los últimos en pedirla. Y, sin duda, la razón más profunda, la persistencia del patrón cultural por el que las mujeres disfrutan del monopolio de las habilidades cuidadoras.

La EPA muestra que, del total de población ocupada que no trabajó en la semana de referencia, el porcentaje de varones (respecto a mujeres) que disfrutan de permisos remunerados por nacimiento de hijos es siempre muy reducido; sin embargo, sí se puede observar el efecto de las últimas medidas de la Ley de Igualdad de Genero, pues mientras que antes de su aprobación el porcentaje de los beneficiarios de permisos por nacimiento de hijos varones rondaba el 4%, a partir de 2007 está en el 10% aproximadamente.

**Gráfico 1. Porcentaje de varones en los permisos por nacimiento de hijos**



Fuente: EPA - INE

<sup>5</sup> El permiso de paternidad se ampliará a cuatro semanas a partir del año 2011.

Estos varones que sí cogen permisos por nacimiento de hijos presentan ciertas características especiales. La más llamativa es la fuerte sobrerrepresentación de los asalariados en el sector público, pues mientras que esta categoría supone un 18,4% de la fuerza de trabajo masculina, representa el 33,8% de los permisos por nacimiento de hijo. Los miembros de cooperativa también utilizan el permiso en mayor proporción. Atendiendo a los sectores de actividad, es en el sector más feminizado, los servicios, donde los hombres están más inclinados a utilizarlo. Por el contrario, el sector en el que los nuevos padres tienen menos tendencia a pedir permiso es en el más masculinizado, la construcción; sector en el que las mujeres lo utilizan en mayor proporción. Este fenómeno puede estar relacionado con la situación profesional, pues la construcción presenta una alta proporción de trabajadores por cuenta propia, que utilizan menos estos permisos que los varones asalariados. Un análisis en profundidad de las características de empleo asociadas a que los varones hagan uso del permiso por nacimiento de hijo necesita de técnicas multivariantes para poder conocer *caeteris paribus* la influencia de cada factor, aparte de un tamaño de muestra, que hasta el 2008 no se ha podido conseguir.

**Tabla 2. Distribución de los permisos por nacimiento de hijos en varones y mujeres según situación profesional y sector**

	Varones		Mujeres	
	Total fuerza de trabajo	Permiso por nacimiento de hijo	Total fuerza de trabajo	Permiso por nacimiento de hijo
Trabajador por cuenta propia: total	17,9	9,1	10,4	6,2
Empleador	5,8	--	3,2	2,6
Empresario sin asalariados o trabajador independiente	11,1	5,2	6,4	3,5
Miembro de cooperativa	0,6	<b>3,9</b>	0,2	--
Ayuda familiar	0,5	--	0,6	--
Asalariados: total	82,1	90,9	89,6	93,8
Asalariados del sector público	18,4	<b>33,8</b>	25,6	15,7
Asalariados del sector privado	63,6	58,4	64,0	<b>78,2</b>
Otra situación profesional	0,1	--	0,0	--
Agricultura	4,0	--	2,6	--
Industria	25,8	22,1	10,5	<b>14,7</b>
Construcción	14,9	6,5	1,8	3,5
Servicios	55,3	<b>71,4</b>	85,0	81,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: EPA- INE (2009-TIII)

La información sobre los beneficiarios de permisos de maternidad/paternidad no remunerada nos la ofrece Irene Lapuerta y colaboradores (Lapuerta, 2009) con datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL). Comprueban su baja incidencia (en torno al 3% del conjunto de la población ocupada con hijos menores de 3 años, cifra que aumenta hasta el 6% en el caso de las mujeres). Y observan que los grupos que disfrutan en mayor proporción de las excedencias son los sectores más privilegiados del mercado de trabajo: trabajadores con contrato indefinido, jornadas a tiempo completo, mayor nivel educativo y trabajadores del sector público. Sin embargo, las madres con una posición laboral más débil en el mercado laboral: las asalariadas del sector privado con contratos temporales, son las menos propensas a disfrutar de ellas.

## Servicios de cuidado a la infancia

El aumento de la oferta de cuidado infantil en el mercado es una de las posibles explicaciones para el aumento de la fecundidad, el punto de inflexión (“positive-turn”) observado en otros países europeos y comentado anteriormente<sup>6</sup>. Un argumento clásico alude al hecho de que la disponibilidad de cuidado infantil de buena calidad tiene un impacto positivo sobre la participación femenina en el trabajo remunerado. Los servicios de cuidado podrían incrementar las tasas de fecundidad a través de abaratar la maternidad en términos de ingresos y de oportunidades de carrera<sup>7</sup>.

La cumbre de Barcelona de 2002 concluye con dos objetivos en relación a los servicios de cuidado en la Unión Europea: facilitar servicios de cuidado en 2010 para, al menos, el 90% de los niños entre 3 años y la edad de escolaridad obligatoria; y facilitar dicho servicio a, por lo menos, un tercio de los menores de tres años.

A día de hoy, España ha cumplido los objetivos de la cumbre de Barcelona 2002. El Estado reconoce el derecho de los niños entre 3 y 6 años (la educación obligatoria empieza a los seis) a asistir a un centro escolar, de forma que a los 3-4 años el servicio de cuidado está cubierto por entero. Seguramente por ello más del 46% de los españoles consideran que la asistencia es obligatoria a partir de los tres años (CIS, 2009). Respecto a los menores de tres años, el 42% son cuidados exclusivamente por sus padres y el 39% asisten a guarderías o similares, (un 20% están en dichos centros menos de 30 horas semanales y un 19% más de esas horas). El cuidado informal se emplea con el 27% de estos bebés, siendo en un 21% de ellos el cuidado de familiares directos, mayoritariamente abuelas/os y con una duración media de 22,7 horas semanales (Plantenga et al. 2009 con ECV 2006). En suma, el problema se concentra en el cuidado para los bebés de 0 a 3 años, pues la oferta de plazas no cubre la demanda, y los precios de la atención privada resultan bastante costosos para los progenitores.

Las preferencias por los distintos tipos de cuidado están bastante polarizadas, y son diferentes según el sexo del encuestado. Cuando se coloca a la población española en situación de tener que elegir entre hacer que los menores de tres años asistan a una escuela infantil o que se queden en casa, el 54% opta por la escuela infantil o la guardería, sin embargo el 44,9% de las mujeres consideran que “lo mejor para los niños y las niñas menores de tres años, es que permanezcan en casa”. En la misma línea, parece que ante la disyuntiva de que el Estado “Facilite medidas para que las madres y los padres trabajadores puedan tener tiempo para cuidar a sus hijos e hijas” o “Cree centros (escuelas infantiles o guarderías) donde los niños y las niñas estén atendidos”, el 52,7 de los encuestados optan por la 1ª opción, y el 34,5% por la última (el 11% aboga por ambos por igual). De nuevo, son las mujeres, con una distancia de 7 puntos respecto a los varones, las que prefieren el cuidado materno/paterno (CIS, 2009).

La edad de los niños es fundamental a la hora de tener una u otra opinión sobre su cuidado. Cuando los niños tienen entre 1 y 2 años el 32,4% considera que en ningún caso es necesario que estos niños asistan a guarderías. Del 64% restante, un 64% lo ve necesario “Porque así las madres y los padres que trabajan tendrían resuelto más fácilmente el cuidado

---

<sup>6</sup> Del Boca, et al. 2003: 9 muestra seis estudios donde se aprecia esta relación.

<sup>7</sup> Además del argumento de conciliación, los servicios de cuidado pueden también contribuir al objetivo de reducir la pobreza, pues una participación alta en el mercado laboral “reduce el riesgo de pobreza a lo largo de la vida laboral y especialmente en las edades más avanzadas” (Plantenga et al. 2009: 7). A este efecto se le añade el referido exclusivamente a los propios bebés, pues la provisión de cuidado de buena calidad puede contribuir al desarrollo cognitivo del bebé y a una mayor integración socio-económica.

de los niños y de las niñas”. Cuando los niños son menores de un año la proporción de los que no consideran oportuno en ningún caso llevar a los niños a la guardería asciende al 65% (CIS, 2009).

Pese a las distintas opiniones sobre cómo deben ser cuidados los menores de tres años, la disponibilidad de escuelas infantiles parece ser una variable significativa a la hora de que las mujeres españolas se mantengan trabajando cuando tienen hijos pequeños (Baizán, 2007: 428 y ss). De hecho la probabilidad de ocupación femenina se incrementa paralelamente a medida que se incrementa la cobertura de escuelas infantiles para niños de 0 a 3 años; en concreto, dividiendo la cobertura de escuelas en cuartiles, el segundo cuartil supone un aumento del 18% en la participación respecto al primer cuartil, el tercer cuartil de 39% y el cuarto aumenta la probabilidad de participación en un 74%. Cuando se restringe el análisis a las mujeres con niños menores de tres años, por entender que es el grupo más afectado por la disponibilidad de escuelas infantiles y guarderías, el efecto de la cobertura es similar, destacando el aumento de la influencia del nivel de estudios: tener estudios de secundaria superior supone un incremento de casi tres veces en la probabilidad de estar ocupada, respecto a las mujeres con estudios primarios, y los estudios universitarios aumentan la probabilidad 8,9 veces.

### **Ayudas familiares y Políticas fiscales**

La administración central española cuenta con tres grandes políticas basadas en reducción fiscal relacionadas con tener hijos<sup>8</sup>:

?? 2.500€ al nacimiento del hijo

?? Una reducción impositiva máxima de 1.200€ al año para las madres trabajadoras con hijos menores de tres años. Esta reducción se entiende como una manera de favorecer la permanencia de las madres en el trabajo remunerado, más que como una forma de disminuir los gastos de tener hijos.

?? En familias de ingresos bajos (en 2006, 9.092 € al año un hogar de dos niños y una pareja) hay una ayuda por cada menor de 18 años de 291€ año.

A estas ayudas hay que añadir las iniciativas de las Comunidades Autónomas. En general, las políticas regionales son subsidiarias de las estatales, aportando nuevos recursos pero no nuevas fórmulas, distintas a las estatales. Por ejemplo, estas políticas se centran en ampliar el llamado “cheque bebé” al nacimiento del hijo, que según regiones puede ir de 500 a 1000 euros más. Como se aprecia, son ayudas muy reducidas, pues el coste de tener niños se asume casi exclusivamente por las propias familias.

Otras medidas pueden favorecer -o desincentivar- el trabajo remunerado de las madres. Por ejemplo, existe una bonificación mensual de la cuota empresarial de la Seguridad Social en el caso de contratar a una mujer que hubiera salido del empleo por pedir excedencia para el cuidado de hijos (Real Decreto 5/2006 para la mejora del crecimiento y el empleo sección 2 del artículo 4).

Una medida de política de Seguridad Social que desincentiva el trabajo a tiempo parcial, las excedencias largas por maternidad o la interrupción del trabajo remunerado de las madres trabajadoras es el hecho de que el Sistema de seguridad social español no tenga una

---

<sup>8</sup> En septiembre de 2009, y debido a la crisis económica, el gobierno de la nación anunció importantes recortes en estos tipos de ayudas para el próximo ejercicio fiscal.

pensión de jubilación mínima para todos. Por esta razón el trabajo a tiempo parcial o la interrupción del empleo tiene mayor impacto en la jubilación de los españoles que en aquellos países en los que sí existe esta pensión mínima. De la misma manera, hay que tener en cuenta que el sistema de Seguridad Social garantiza una renta por viudedad, cuyo monto asciende a la mitad de la pensión de jubilación. La pensión de jubilación propia y la de viudedad son compatibles, de forma que para una mujer que ha cotizado poco, la pensión de viudedad puede ser más alta que la de jubilación.

### **Planes de igualdad en la empresa**

La Ley Orgánica de Igualdad de 2007 considera tres supuestos fundamentales en los que las empresas, tanto públicas -incluidas las administraciones- como privadas, están obligadas a implementar planes de igualdad. En primer lugar, aquellas empresas cuyas plantillas superen las 250 personas, para cuyo cómputo se tendrán en cuenta todos aquellos trabajadores y trabajadoras con contratos de duración indefinida y temporal o por tiempo determinado, así como el empleo a tiempo parcial. En segundo lugar, cuando el convenio colectivo sectorial aplicable al ámbito de la empresa prevea esta obligación. Y finalmente, en aquellos casos en los que la Autoridad Laboral haya acordado, en el curso de un procedimiento sancionador, y a instancia de la empresa infractora, la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad (Escudero, 2007). En caso de que la empresa, aún sin encontrarse en ninguno de estos tres supuestos específicos, quiera redactar su propio plan de igualdad de forma voluntaria podrá hacerlo, siempre y cuando siga el proceso de consulta previa a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (art. 45.5 LOI).

En España se han negociado alrededor de noventa planes de igualdad entre la aprobación de la LOI y el año 2008, siendo los sectores más sensibles en este sentido, y en orden de mayor a menor importancia, los de Cajas de Ahorros, Seguros, TIC, Comercio y Banca, como puede observarse, la mayoría son sectores feminizados o con tendencia al incremento de la presencia femenina en los mismos (Instituto de la Mujer, 2009).

En cualquier caso, lo que parece claro es que las empresas con menos de doscientos cincuenta trabajadores en plantilla, cuyo convenio sectorial no imponga la necesidad de negociar un plan de igualdad no estarán obligadas a la elaboración de dichos planes, quedando totalmente liberadas de esta imposición legal prácticamente el 99% de las empresas españolas. En total, de las 3.422.239 empresas que había en España en 2008, sólo un 0,19% tenían más de doscientas personas empleadas (Ministerio de Igualdad, 2009). Sin embargo, la proporción de asalariados que trabajan en empresas de más de 250 trabajadores es del 25,9% (según datos de la Encuesta de Coyuntura Laboral 2008, en la que se excluyen el sector Agrario y Administración Pública, Defensa y Seguridad Social obligatoria, Organismos extraterritoriales y Organizaciones religiosas.)<sup>9</sup>

Por último, en este repaso sobre las políticas públicas de conciliación, es de destacar cómo en los últimos años el gobierno español ha aprobado una serie de leyes sobre la organización del tiempo de trabajo y la conciliación en la Administración Central<sup>10</sup>. Estas medidas sólo afectan a 500.000 funcionarias/os de la Administración Pública, sin embargo como se deja expreso en la exposición de motivos de la ley “este Acuerdo tiene la especial relevancia de suponer un enorme avance en la implantación explícita de unos valores que

---

<sup>9</sup> Para más información sobre la implementación de los Planes de Igualdad ver Taboada 2010.

<sup>10</sup> Plan de Igualdad de Género de la Administración General del Estado AGE, en vigor el 1 de enero del 2006.



pueden constituir un modelo de referencia en los procesos negociadores que se sigan en otras Administraciones Públicas y que contribuyan, en definitiva a construir una sociedad que compatibilice la vida laboral con la vida profesional.” (BOE núm. 300, 2005 Viernes 16 diciembre: 41082). En otras palabras, su efecto no hay que verlo sólo desde el punto de vista cuantitativo, pues su objetivo es abrir una cuña en el sistema laboral español a favor de la conciliación y colaborar “en la construcción y consolidación de una cultura de corresponsabilidad entre ambos sexos”.

Las medidas concretas que se desarrollan en esta ley se organizan en torno a los grandes campos usuales en estos tipos de políticas: formación<sup>11</sup>, horario laboral<sup>12</sup>, infraestructuras de cuidado<sup>13</sup>, y otras ayudas de carácter más general como las ayudas directas e incentivos en la protección y promoción de la igualdad de oportunidades a través de la valoración en las órdenes de subvenciones de las actuaciones a favor de la igualdad (conciliación, RSC o la obtención de distintivos empresariales de igualdad)<sup>14</sup>. Por último, en las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se tendrá en cuenta, a los efectos de valoración de los correspondientes méritos, las razones de guarda legal de menores o atención a personas mayores.

## **Mercado laboral, organización del tiempo de trabajo y brecha salarial**

Como se señalaba en el apartado teórico, el análisis sobre el trabajo remunerado femenino y su relación con las tasas de fecundidad se ha de realizar desde los modelos de división del trabajo dentro del hogar. En el gráfico inferior se puede apreciar que estos modelos son muy distintos según países. Por ejemplo, aquellos en los que las parejas trabajan ambos a tiempo completo (Chequia y Polonia), frente a los que el modelo de “sustentador principal más sustentador(a) secundari(a)” tiene una fuerte presencia (Alemania, Reino Unido y en menor medida Francia). En estos últimos países, la división sexual del trabajo en la pareja parece más sensible al número de menores en el hogar, bajando mucho las proporciones de parejas en las que trabajan los dos a tiempo completo a medida que aumenta el número de menores. El caso español se encuentra entre los dos modelos anteriores. Cuando no hay menores en el hogar el modelo mayoritario (51%) es el de ambos trabajando a tiempo completo; mientras que en las parejas con hijos aumenta el porcentaje con “segundo sueldo” (el 17% de las parejas). Además, a medida que aumenta el número de dependientes, el ajuste se realiza dejando el empleo, no reduciendo la jornada laboral.

Parece que una de las mejores maneras de reconciliar actividad profesional y familia es organizar el tiempo de trabajo de una manera flexible. Más aún, los empleadores reconocen que la flexibilidad es uno de sus más eficaces instrumentos para retener a la plantilla (Pfau, 2002). En este apartado, tras una descripción de la evolución del trabajo asalariado femenino,

---

<sup>11</sup> Preferencia en los cursos de formación a quienes se incorporen al servicio activo después de una baja por motivos derivados de la conciliación de la vida laboral, personal, y familiar. El horario de los cursos será dentro del laboral, para favorecer la compatibilización.

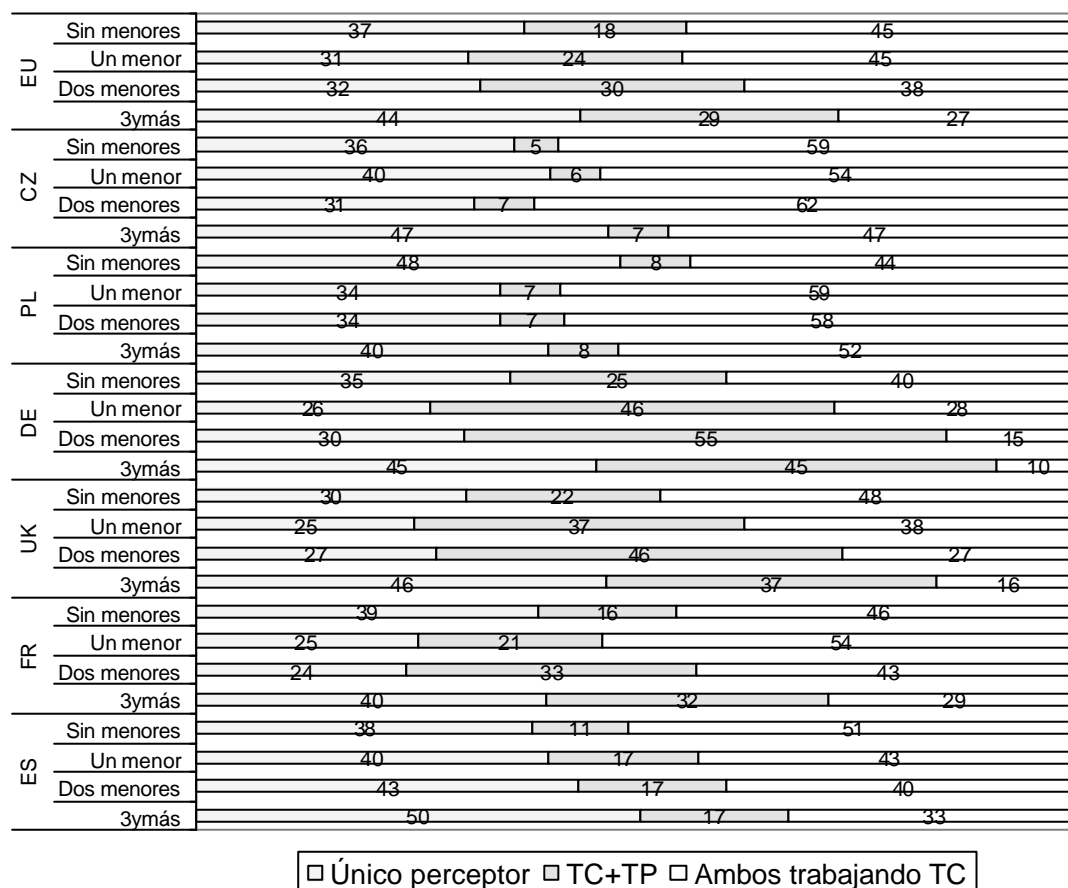
<sup>12</sup> Establecimiento de una modalidad específica de jornada a tiempo parcial para funcionarios con hijos menores de 12 años o personas dependientes a su cargo. Posibilidad de modificación del horario fijo, manteniendo el número de horas trabajadas.

<sup>13</sup> Previsión de nuevas infraestructuras para facilitar la conciliación (medida 3.3 para la creación de 25 escuelas infantiles en establecimientos militares). Acuerdo del Consejo de Ministro por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, publicado en Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo.

<sup>14</sup> Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

se desarrollan algunas características del mercado laboral español que hacen este esfuerzo bastante difícil: organización del tiempo de trabajo, en general poco flexible y muy largo (mayoritariamente debido a las dos horas de la parada para comer); escasez de trabajos a tiempo parcial; y, especialmente, alta proporción de la contratación temporal (probablemente una de las mayores razones de la alta proporción de mujeres que están paradas nueve meses después de su parto y con experiencia laboral un año antes de este (Gutiérrez-Doménech, 2002). Por último, en este apartado también se analizará la brecha salarial entre varones y mujeres en España.

**Gráfico 2. Modelos familiares de división del trabajo según el número de menores en el hogar y por países. Muestra: parejas con alguno de sus miembros trabajando**



Fuente: Eurostat (web: "Number of private households by number of children and household composition" 2008). Elaboración propia.

### La doble biografía femenina

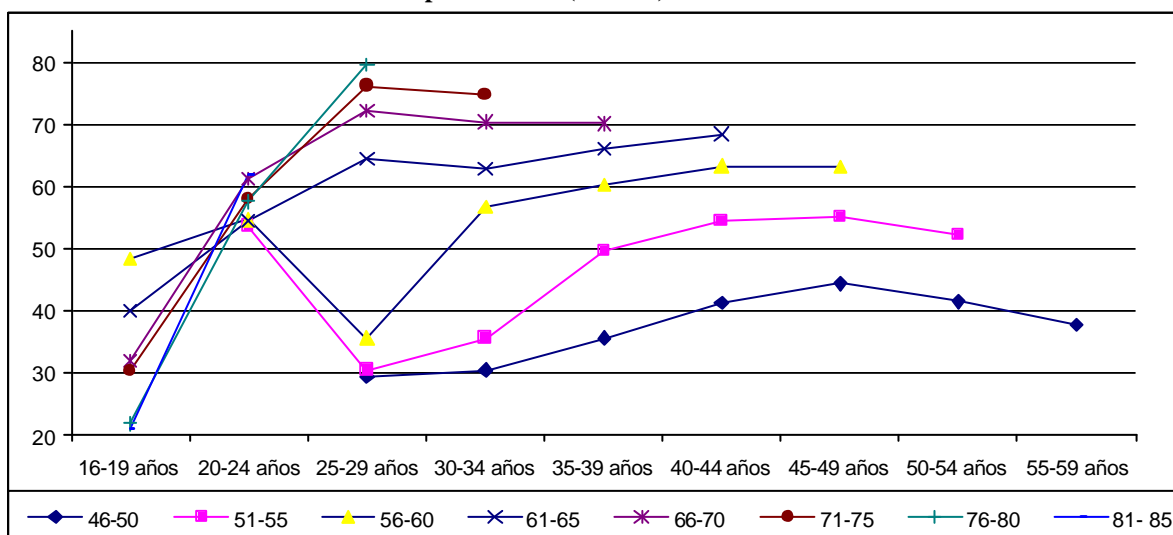
En el año 2008 la tasa de ocupación de las mujeres en España era del 54,9%, una cifra alta o baja según con qué se compare. Por ejemplo, es una cifra alta si se tiene en cuenta que en 1998 la tasa de ocupación femenina era de 35,8 ¡en 10 años ha aumentado 19 puntos!; sin embargo, es una cifra baja si tenemos en cuenta que la media de los países de la Unión Europea es mayor (EU15 60,4 y EU27 59,1) y está bastante alejada de los países que tradicionalmente han sido la referencia española (Reino Unido 65,8%, Alemania 65,4 Francia 60,7) a excepción de Italia (47,2). En realidad, la dinámica del mercado de trabajo femenino

en España, y especialmente su relación con la fecundidad, no se puede entender sin tener en cuenta “la doble biografía femenina” (Garrido, 1992).

La doble biografía femenina se refiere a la ruptura generacional que protagonizan en España las cohortes nacidas en los años 50 y posteriores. En el mercado de trabajo español conviven a día de hoy dos tipos de mujeres con su propio perfil sociolaboral y carrera profesional y que se distinguen por la generación a la que pertenecen. El primer grupo corresponde a la primera gran oleada de entrada de mujeres al trabajo remunerado, que se produce en España en los primeros años setenta, momento de la industrialización del país y el despegue económico. En estos años, las mujeres tenían bajos niveles educativos y una fuerte presión hacia la natalidad, no es de extrañar que en parte abandonasen el mercado cuando les llegó el momento de tener hijos. La segunda oleada sería la de las mujeres nacidas después de 1960: han disfrutado de la revolución feminista, del aumento de las plazas universitarias, del desarrollo en España del estado del bienestar y la administración multinivel (fundamentalmente la España de las autonomías, la educación y la sanidad), de forma que encaran su futuro profesional con suficientes recursos educativos y están fuertemente orientadas al trabajo remunerado.

El análisis por cohortes de las tasas de actividad femenina nos permite visualizar esta doble biografía. En el gráfico posterior se puede apreciar el salto cualitativo en el comportamiento de las mujeres nacidas entre los años 1951 y 1955 y el del grupo nacido una década más tarde (1960-65)<sup>15</sup>. El primer grupo, y las cohortes anteriores, presentan su mayor tasa de actividad antes de los 24 años, para reducirse drásticamente en los años centrales de la fecundidad y aumentar ligeramente a partir de los 35 años. En otras palabras, estas generaciones abandonan el mercado laboral para criar y vuelven cuando los hijos acceden a la edad escolar. El segundo grupo, las nacidas entre 1956 y 1960 y las generaciones posteriores, cambian la pauta, pues ya no abandonan el mercado laboral para criar a sus hijos en proporción tan abrumadora (sólo uno o dos puntos porcentuales) y sobre todo, aunque se incorporen más tarde, porque están estudiando, a los 25-29 años presentan tasas de actividad que ya no bajan del 70%.

**Gráfico 3. Tasas de actividad femenina por cohortes (ficticias)**



<sup>15</sup> La cohorte nacida entre 1956 y 1960 está entre estos dos comportamientos, pues aunque dejan el trabajo mayoritariamente a la edad de 25-29 años, a los 30 más de la mitad de la generación está trabajando.

Fuente: EPA. 1976TIII, 1980TIV, 1985TIV, 1990TIV, 1995TIV, 2000TIV, 2005 media anual.

En este contexto de elevada orientación de las mujeres jóvenes al trabajo remunerado, tener hijos parece que comporta consecuencias negativas. Así, a la pregunta de si tener hijos ha supuesto algún cambio en la vida profesional de las madres trabajadoras encuestadas, el 32,6% contesta que redujeron su actividad laboral (el 20,1% dejaron de trabajar), el 24,1% considera que la maternidad limitó sus oportunidades de promoción y un 9,6% sufrió algún tipo de discriminación en su trabajo por el hecho de tener un bebé (CIS, 2006 preg. 320). Cuando se pregunta al conjunto de las mujeres, el 58% considera que “El hecho de tener hijos es un obstáculo para la vida profesional de la mujer” (CIS, 2006 preg. 614). Los datos de opinión coinciden con los hallazgos de Gutiérrez-Doménech (2002) que analiza las mujeres españolas antes y después de tener hijos y comprueba que un tercio de las mujeres que estaban trabajando un año antes de tener a sus hijos se encontraban desempleadas nueve meses después.

### **Flexibilidad del tiempo de trabajo**

En España la jornada habitual de trabajo es partida, de mañana y tarde, (un 48% de los trabajadores); con una pausa para comer de una media de dos horas, lo que alarga la jornada laboral. Sólo el 27% de los trabajadores disfrutan de jornada continua de mañana, repartiéndose el resto en horarios de turnos rotativos y jornadas continuas de tarde y noche. Esta distribución es diferente por sexos (diferencia estadísticamente significativa), pues la jornada partida es mayoritaria entre los varones (un 56,2% de los varones trabajadores), mientras que en la submuestra femenina la jornada mayoritaria es la continua de mañana, con un 37,1%, seguida por un 36,3% de trabajadoras con jornada partida de mañana y tarde (CIS, 2008, preg: 29).

El horario es flexible, con posibilidad de adaptar o elegir las horas, en un 33,5% de los casos; y rígido, con horarios fijos de entrada y salida, en un 65,6%. Una proporción que aumenta entre las mujeres, en las que el 68,2% tienen horario rígido (CIS, 2008, preg: 30). La interpretación de este fenómeno no es unívoca, pues aunque entre las mujeres hay una menor proporción de trabajadoras que pueden elegir el horario de entrada y salida a su trabajo, también hay una proporción mayor de trabajadoras que nunca tienen que prolongar el horario laboral.

El porcentaje de trabajadores que prolongan sus horarios laborales es muy variado. Sólo un 21,9% no lo alargan nunca, mientras que lo dilatan siempre, todos o casi todos los días, un 23,7%, y al menos una vez a la semana un 19,8 (CIS, 2008, preg: 31). Como se señalaba antes, las diferencias por sexos son importantes, pues mientras que un 30,2% de las mujeres nunca tienen que prolongar sus horarios, entre los varones tienen que hacerlo todos o casi todos los días un 27,2%. Parece que las mujeres están en puestos de trabajo con horarios más rígidos, lo que tiene una vertiente negativa, pues tienen menos maniobrabilidad para cambiar el horario de entrada o salida; pero también una positiva, pues se les exige que prolonguen su horario laboral en menor proporción.

### **Trabajo a tiempo parcial**

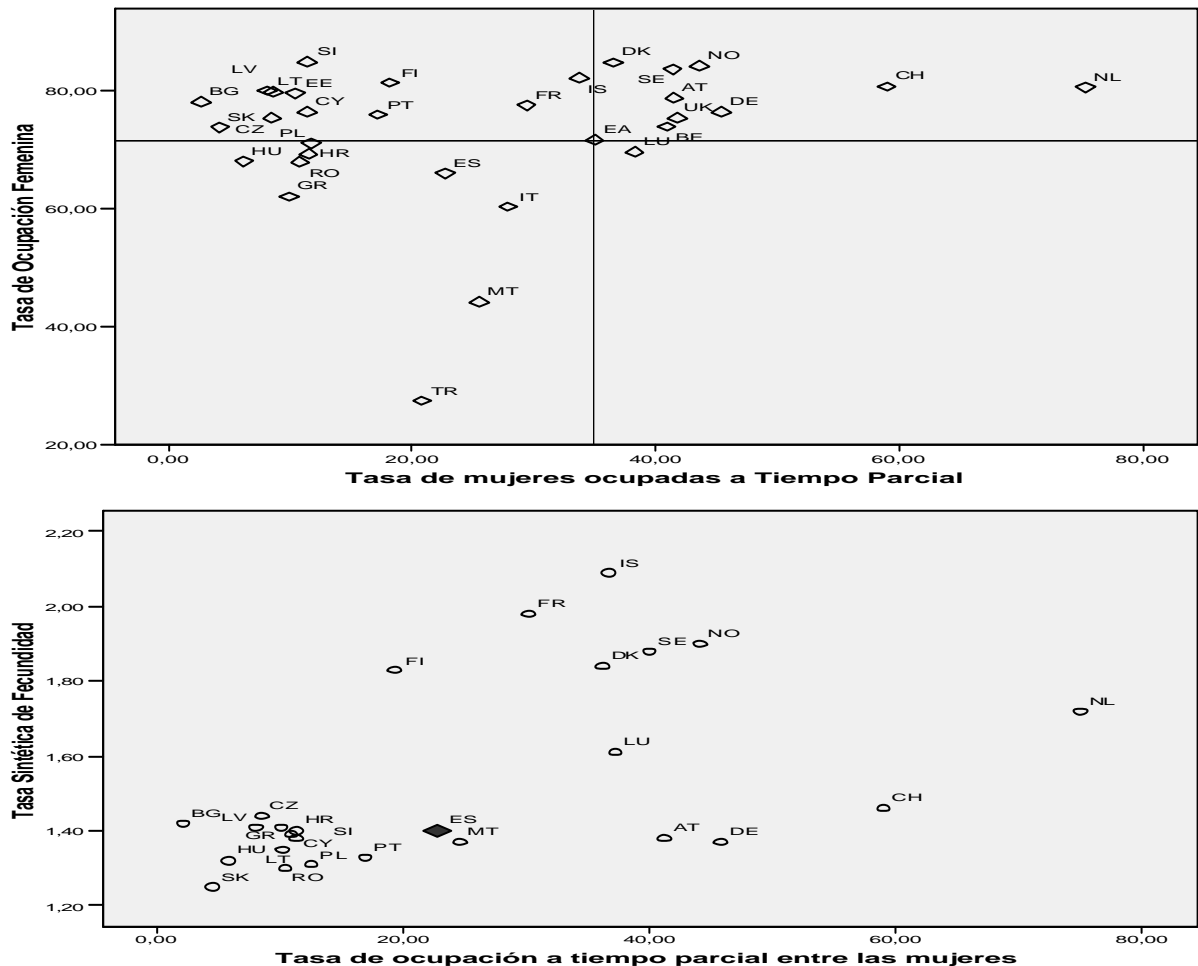
Es lugar común entender que el trabajo a tiempo parcial facilita la compatibilización de las esferas doméstica y profesional. Sería, por ello, una razón por la que para conseguir tasas altas de ocupación femenina se ha de pasar por el aumento de la flexibilidad del tiempo de trabajo, y en concreto por el aumento de los trabajos a tiempo parcial. Estamos considerando el modelo que Pfau-Effinger (2004, 2005) denomina “Modelo de mujer trabajadora a tiempo

parcial en la familia de varón proveedor”, eslabón anterior a los dos últimos modelos que considera donde la pareja es simétrica y el cuidado de los dependientes ya no es responsabilidad única de la mujer.

La discusión sobre si las políticas laborales deben favorecer el trabajo a tiempo parcial está abierta. A favor nos encontramos con la teoría de las preferencias de Hakim (2000; 2003; 2005), que entiende que cierto porcentaje de mujeres desean compatibilizar el trabajo doméstico y el remunerado, y que en los momentos en los que las labores de cuidado son más intensas optarían por trabajos a tiempo parcial.

Otro argumento a favor del trabajo a tiempo parcial es el que asume que aquellos países con mayores tasas de este tipo de trabajo tendrán también mayores tasas de ocupación femenina y mayor fecundidad. Como se aprecia en los gráficos posteriores, más que una relación directa entre los tres factores, observamos que se conforman conjuntos de países. Un primer conjunto formado mayoritariamente por los países de la Europa del Este, estaría caracterizado por altas tasas de ocupación femenina y bajas tasas de tiempo parcial. Este es el conjunto de países con tasas de fecundidad más bajas.

**Gráficos 4. Relación entre la tasa de ocupación femenina, la tasa de mujeres ocupadas a tiempo parcial y la tasa sintética de fecundidad según países**



Fuente: Eurostat 2007, 2008. Punto de origen EA : Zona Euro 2008

Los países nórdicos y de la Europa Occidental conformarían un segundo grupo, con tasas de ocupación femenina superiores al 70% y porcentaje de ocupadas a tiempo parcial en

torno al 40%. Sin embargo, este grupo es muy heterogéneo en cuanto a su comportamiento de fecundidad, pues el rango de la tasa sintética de fecundidad va de más de dos hijos por mujer de Islandia, a menos de 1,4 de Alemania.

Por último, hay países difíciles de modelizar en grupos generales, o que constituyen modelos por sí mismos; sería el caso de Holanda, donde casi el 80% de las mujeres trabajan a tiempo parcial, y con tasas de fecundidad de 1,72 hijos por mujer; el de Suiza, también con altas tasas de ocupadas a tiempo parcial y baja fecundidad; o en el otro extremo, el de Finlandia, con poco peso del trabajo a tiempo parcial y sin embargo tasas de fecundidad de 1,83.

En este contexto, España no pertenece claramente a ningún grupo, pues presenta menores tasas de trabajo a tiempo parcial (¿a costa de las tasas de actividad femenina?) unido a tasas de fecundidad bajas. En suma, aunque se observan influencias entre los tres factores, la casuística es muy variada, y en ningún caso se puede hablar de determinismo.

Los argumentos en contra de la potenciación del trabajo a tiempo parcial se concentran especialmente en la fuerte marca de género de la medida, pues hasta ahora quien utiliza este tipo de programas es la mujer, y en general para poder dedicar más tiempo al cuidado de su familia, tanto a los hijos como a los mayores dependientes. El trabajo a tiempo parcial de las mujeres tendría sobre todo tres consecuencias: menores posibilidades de desarrollar carreras laborales, pues los trabajos a tiempo parcial suelen estar segregados de las oportunidades de formación y ascenso; cotización menor a la seguridad social, que puede llevar a situaciones de pobreza en los años de jubilación; y menor poder en el seno de la pareja, pues parece cumplirse la hipótesis central de la teoría de los recursos, de forma que el que ingresa más dinero en el hogar tiene mayor poder en él (Stocks, 2007)

En España, al igual que en el resto de los países de la OCDE, el trabajo a tiempo parcial es mayoritariamente femenino (el 80% de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres). Del total de asalariados, sólo el 4,2% de los varones trabajan a tiempo parcial, porcentaje que se eleva al 22,8% de las mujeres. Como se aprecia en la tabla posterior, el peso del trabajo a tiempo parcial varía de forma diferente para hombres o mujeres según se esté conviviendo con un/a niño/a menor de cinco años. Lo más destacable es que en los varones la presencia de bebés presiona hacia el aumento del tiempo de dedicación al trabajo remunerado, pues disminuye la incidencia del tiempo parcial, mientras que entre las mujeres el fenómeno es opuesto, pues el tiempo parcial asciende al 30% en el grupo de las asalariadas que conviven con un menor de cinco años. Como es de esperar, la obligación de cuidar a los niños es la razón mayoritaria entre las mujeres con niños menores de cinco años, le sigue (aunque a cierta distancia) el hecho de no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa. Ésta es la razón principal entre los varones que conviven con menores de cinco años (una incidencia 10 puntos mayor que la que tiene en el grupo de varones que no conviven con menores). Por último, entre los varones el cuidado es una razón minoritaria (aunque aumento su importancia respecto al grupo de asalariados varones que trabajan a tiempo parcial que no conviven con niños).

**Tabla 3. Porcentaje de asalariados a tiempo parcial y Razones por las que se trabaja a tiempo parcial según se conviva o no con menores de cinco años**

	VARONES		MUJERES	
	conviven con < de 5 años	NO conviven con < de 5 años	conviven con < de 5 años	NO conviven con < de 5 años
% de asalariados a tiempo parcial	2,0	4,6	30,0	21,3
<b>RAZONES TRABAJA A T. PARCIAL</b>				
- Seguir cursos de enseñanza o formación	11,4	<b>27,3</b>	,7	10,3
- Enfermedad o incapacidad propia	1,0	3,8	,1	1,7
- Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	6,7	,5	51,2	9,9
- Otras obligaciones familiares o personales	3,5	3,4	11,7	13,5
- No haber podido encontrar un trabajo de jornada completa	<b>39,9</b>	29,8	21,4	<b>37,4</b>
- No querer un trabajo de jornada completa	6,0	10,5	7,9	12,9
- Otras razones	30,6	24,0	6,9	13,9
- Desconoce el motivo	,9	,6	,0	,5
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: EPA. IIT2008

Cuando se analiza el deseo de estos asalariados de trabajar más o menos horas, se aprecia que el hecho de que haya un menor de cinco años en el hogar cambia las respuestas tanto en varones como en mujeres, y en el mismo sentido que veíamos antes: en los varones trabajar más horas y en las mujeres trabajar menos. La posible discusión vendría de cómo se valora la importancia de estas diferencias. Por ejemplo, un 12,5% de las mujeres trabajando la jornada completa y con menores quieren trabajar menos horas, mientras que cuando no hay niños la proporción es del 6,9. Entre los varones que trabajan a jornada completa aumenta el peso de los que quieren trabajar más horas cuando hay menores de cinco años en el hogar en tres puntos. Entre los casos de jornada parcial, cuando hay menores los varones aumentan su deseo de trabajar más horas en 12 puntos, mientras que las mujeres reducen este deseo en casi 10 puntos. Las diferencias son estadísticamente significativas, pero por otro lado, hay que recordar que un 28,7% de las mujeres con jornada parcial y que conviven con un menor de cinco años desean trabajar más horas.

**Tabla 4. Porcentaje de asalariados según su deseo de trabajar más o menos, según haya menores en el hogar, trabajen a tiempo completo o parcial y sexo**

Desea trabajar...	Sin menores de 5 años en el hogar				Con menores de 5 años en el hogar			
	Jornada completa		Jornada Parcial		Jornada completa		Jornada Parcial	
	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer
más horas	6,7	5,8	36,5	37,6	9,7	4,7	48,2	28,7
menos horas*,	5,0	6,9	1,6	1,1	5,9	12,5	,6	1,5
lo mismo	88,3	87,3	61,9	61,3	84,4	82,8	51,2	69,8
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

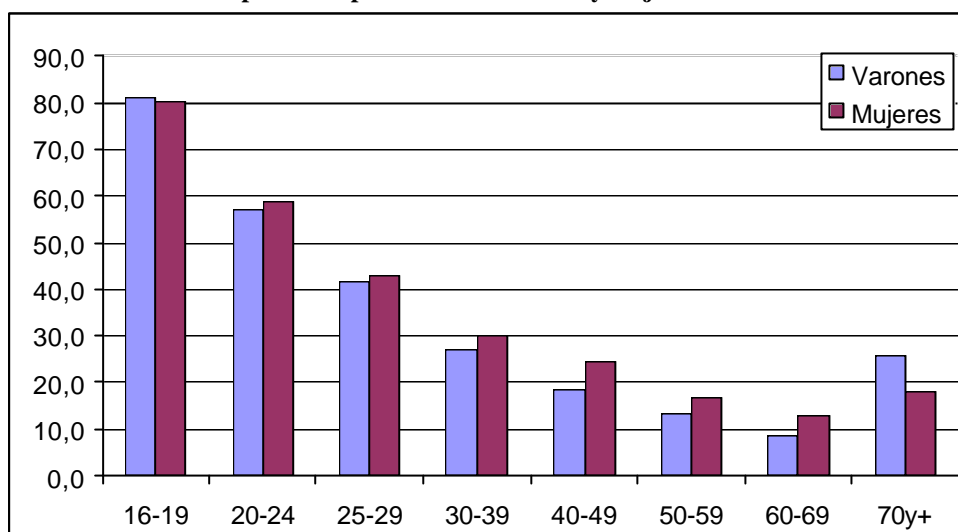
Fuente: EPA. IIT2008 \* con reducción proporcional de salario.

### Contratación temporal

La alta proporción de contratación temporal en el mercado laboral español parece un obstáculo para la fecundidad. Como se observa en el gráfico posterior, la edad del empleado es un factor muy relevante a la hora de explicar las tasas de temporalidad, casi el 41,5% de las asalariadas entre 25 y 30 años tienen contratos temporales, porcentaje que baja al 29,7% en el grupo de 31 a 40 años. De forma que el tiempo en el mercado de trabajo facilita el logro del contrato indefinido, por lo que, frente al peligro de no renovación de contrato por embarazo,

parece lógico esperar a conseguir un contrato indefinido. Además, las mujeres siempre presentan tasas de temporalidad superiores a los varones de su misma edad (a excepción de las menores de 19 años y las mayores de 70, dos grupos muy minoritarios).

**Gráfico 5. Tasa de temporalidad por edades en varones y mujeres**



Fuente: EPA 2008TIII

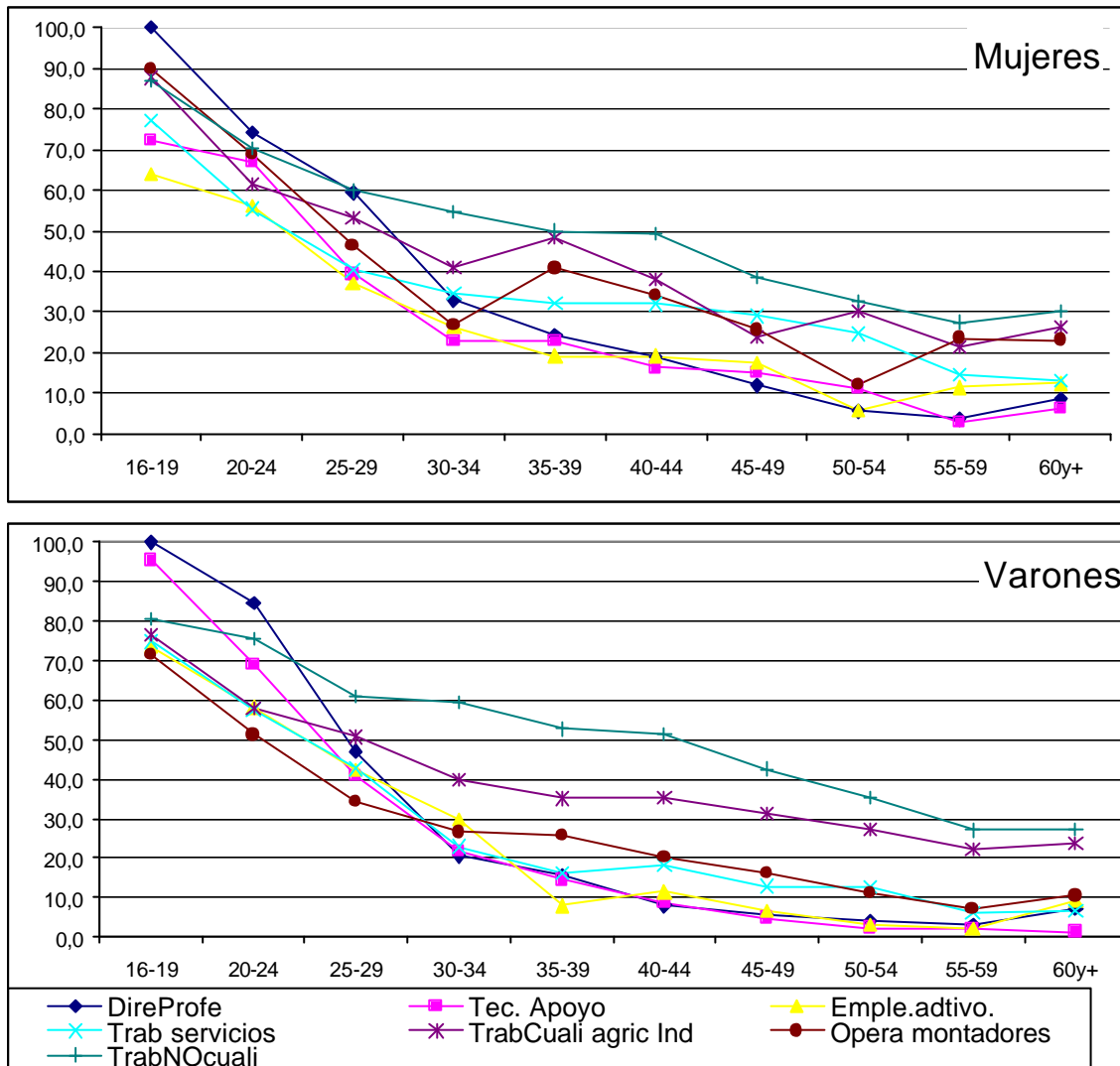
La edad no es el único factor influyente en las tasas de temporalidad. Otra dimensión que facilita el contrato indefinido es el tiempo de permanencia en la empresa (Hernanz, 2002). Por contra, lo dificulta trabajar en empresas pequeñas y en ocupaciones no cualificadas.

En los gráficos posteriores se observan diferencias de más de 40 puntos porcentuales entre algunas tasas de temporalidad según categoría ocupacional. Entre los varones, y atendiendo a un grupo de edad central en la decisión de fecundidad, podemos observar que en el grupo de entre 35 y 39 años la categoría ocupacional ordena las tasas; así vemos que los Trabajadores no cualificados presentan una temporalidad mayor del 50% de media, seguida de los Trabajadores cualificados de la industria y agricultura; los Operadores y montadores presentan una tasa del 25%, y por último los Trabajadores de los servicios, los Empleados administrativos, los Técnicos de apoyo y los Directivos y profesionales comparten tasas de temporalidad inferiores al 15%.

El perfecto orden observado en el grupo masculino no se produce entre las mujeres, donde algunas categorías (como Operadores y montadores) presentan tasas erráticas. En las categorías mayoritarias podemos destacar algunas pautas: (1) Las trabajadoras no cualificadas (el 19,5% de las asalariadas) presentan altas tasas de temporalidad, que el paso del tiempo reduce poco, pues casi el 50% de las mujeres de entre 40 a 44 años tienen contratos temporales. (2) Las mujeres directivas y profesionales (el 21,6% de las asalariadas) muestran la evolución más positiva, pues en las edades jóvenes tienen tasas superiores al 70% y se reducen drásticamente, llegando a tasas inferiores al 20% a partir de los 40 años. (3) El resto de categorías donde las mujeres están altamente representadas (Trabajadoras de los servicios – 23,7%- Empleadas administrativas –14,7%- y Técnicas de apoyo –12,7%) señalan pendientes algo más suaves y el mismo orden que entre los varones, es decir, a medida que ascendemos en el prestigio de la categoría ocupacional disminuyen las tasas de temporalidad.



**Gráfico 6. Tasa de temporalidad por edades según categorías ocupacionales, en varones y mujeres**



Fuente: Microdatos EPA 2005TIII.

En suma, en España no se puede hablar de “caer en la trampa” de la contratación temporal, pues es un fenómeno relacionado sobre todo con la edad y la experiencia en el mercado laboral y en el propio puesto de trabajo. Por ejemplo, Hernanz (2002) a partir del análisis de cohortes demuestra que es una situación que decrece con la edad de los/as trabajadores. Como se señalaba más arriba, la trascendencia de la temporalidad en el análisis de la decisión de fecundidad de las mujeres españolas viene dada por la idea de que una mujer tiene más problemas para encontrar empleo si está embarazada. Esta asunción es difícil de comprobar, especialmente con los datos con los que contamos. Sin embargo, utilizando las series longitudinales de la EPA, y uniendo años diferentes, se podría analizar si las madres con hijos pequeños tienen mayor dificultad en encontrar trabajo.

### Diferencias salariales entre hombres y mujeres

Según la Encuesta de Estructura Salarial ([www.ine.es](http://www.ine.es)), en 2006 el salario anual femenino medio es el 73,7% del masculino. Las diferencia se mantienen cuando se analizan los ingresos según la actividad económica del establecimiento, aunque con algunos matices,

por ejemplo, la educación es la actividad menos discriminatoria, mientras que en Servicios Profesionales se produjo la mayor divergencia entre los salarios de las mujeres y los hombres.

Otro elemento de diferenciación de los ingresos salariales es el tipo de contrato. Los trabajadores con un contrato de duración determinada tuvieron un salario medio anual inferior en un 32,6% al de los contratados indefinidos en 2006. Pero, mientras que en los varones el tipo de contrato influye fuertemente sobre los ingresos (los hombres tuvieron un salario superior en un 25,9% o inferior en un 20,6% de la media anual según su contrato fuera de duración indefinida o determinada), en las mujeres, el salario es inferior a la media independientemente del tipo de contrato, siendo la diferencia de un 11,5% para los contratos indefinidos y de un 33,9% para los de duración determinada. Si se distingue por ocupación y sexo, el patrón anterior se repite. Como ocurría con las otras variables comentadas, en todas las ocupaciones las mujeres tuvieron un salario inferior al de los hombres.

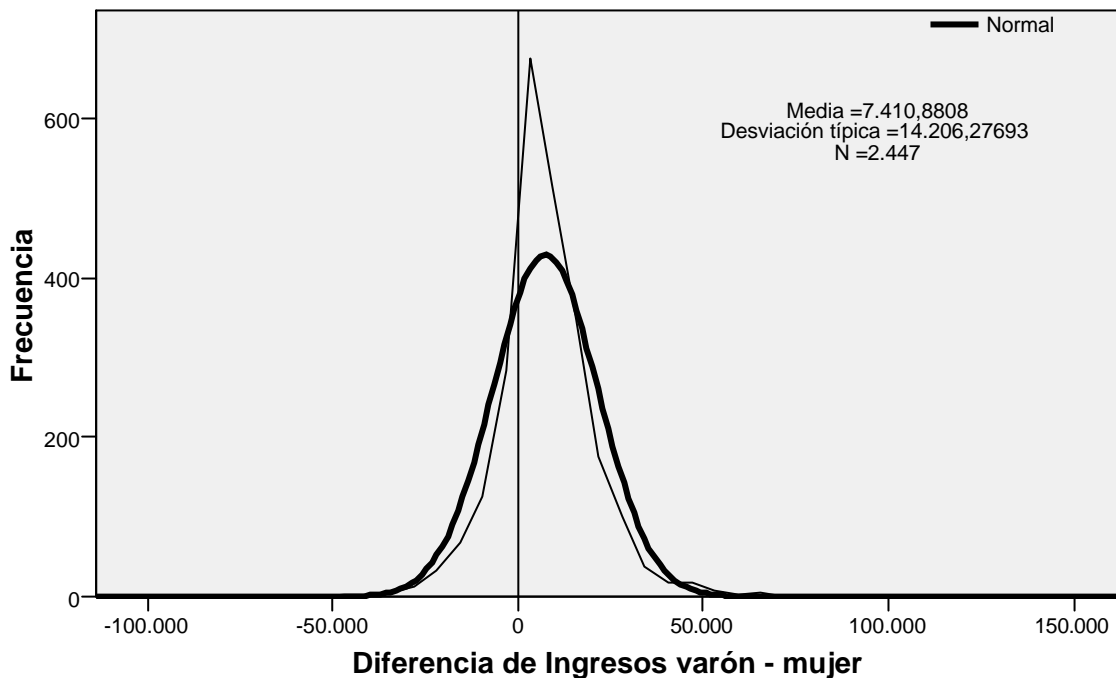
Hoy por hoy, las diferencias salariales entre hombres y mujeres en España se explican mayoritariamente a partir del número de horas trabajadas y la segregación laboral. Hipólito Simón (2006), con datos de la Encuesta Europea de Estructura Salarial 1995 constata que las mujeres españolas están segregadas en establecimientos de bajos salarios en mayor medida que las de otros países europeos. Esta circunstancia resulta agravada por una elevada dispersión salarial entre establecimientos, lo que significa que estas diferencias están muy influidas por factores asociados al tipo de empresa. Los resultados para el año 1995 se mantienen en los datos de 2002 (Palacio y Simón, 2006) donde también se observa que aquellas empresas con mayor porcentaje de mujeres entre sus trabajadores ofrecen menores recompensas salariales. Otro factor explicativo en la diferencia salarial es que los hombres ganan significativamente más que las mujeres de su mismo establecimiento y ocupación, lo que apunta a la presencia de un fenómeno de discriminación salarial en el mercado de trabajo español. También con los datos de la Encuesta de Estructuras Salariales de 2002 se comprueba que el salario/hora es mayor en las ocupaciones masculinas que en las femeninas, tanto para varones como para mujeres. En concreto parece que en términos económicos es a las mujeres a las que compensa más trabajar en ocupaciones en las que son minoría. Respecto a las diferencias salariales entre varones y mujeres en ambos tipos de ocupación las mujeres ganan menos que los varones, y es en las ocupaciones femeninas en las que la diferencia salarial entre los sexos es mayor (Ibáñez, 2010).

Las diferencias salariales entre varones y mujeres adquieren otra relevancia cuando se analizan en el seno de las parejas. Este tipo de estudio nos permite observar el grado en el que, dentro de los hogares, la mujer es de verdad “el segundo sueldo”. La posición secundaria de los ingresos femeninos supone un refuerzo en las estrategias tradicionales del cuidado, pues en nuestro sistema de valores la lógica económica está legitimada y legitima a su vez la lógica patriarcal. Según ella es el sueldo inferior el que debe suspender o abandonar el trabajo remunerado cuando aparecen las necesidades de cuidado. –Hay que tener en cuenta que cuando la diferencia salarial es a favor de la mujer la ideología del segundo sueldo-menor implicación laboral no funciona, y las parejas tienden a ocultar que el varón de la pareja gana menos (Stocks, 2007).

En el gráfico inferior podemos observar que la diferencia de ingresos en el seno de las parejas se salda mayoritariamente a favor de los varones. Utilizando microdatos de la ECV de 2007, se obtiene que la media de ingresos masculina en la muestra de parejas de doble ingreso es 22.681€ brutos anuales, mientras que la de las mujeres es de 15.453. Ambas distribuciones tienen una correlación de 0,4 y la media de la diferencia es 7.227€ (la distribución de la diferencia cumple los requisitos de normalidad, por lo que se ha podido hallar la T de Student

para muestras relacionadas). En un 21,7% de las parejas la mujer gana más, mientras que gana más el hombre en un 73%. La mediana de la distribución está en 6.585€ y el percentil 75 en 13.768€

**Gráfico 7. Distribución de la diferencia de ingresos dentro de la pareja (\*)**



Fuente: Microdatos ECV 2007. (\*) Sólo parejas de doble ingreso y recogiendo ingresos brutos anuales por trabajo ( salariales y por cuenta propia) en euros.

## Vida cotidiana y roles de género

España se suele etiquetar como país de “cultura familista”, una forma de entender las relaciones interpersonales íntimamente imbricada con unas relaciones de género, una división del trabajo por sexos y pautas de empleo femenino de corte tradicional (Saraceno, 1994; Naldini, 2002; Moreno, 2005, 2007). El concepto de “sociedad familista” participa de dos características analíticamente separables, aunque, como veremos, empíricamente unidas: la idea de la familia como unidad de solidaridad y especialmente su papel en el apoyo intergeneracional; el papel fundamental de las mujeres en dicha red de solidaridades.

La familia es la institución en la que más confían los españoles, que viven hasta casi los treinta años con la familia de origen y cuando se emancipan tienden a vivir en las proximidades de sus padres/suegros. La mayoría de los españoles consideran que la familia es “muy importante” en su vida<sup>16</sup>. Además la familia es la principal fuente de satisfacción, pues el 52,9% de los españoles están muy satisfechos con su familia, y el 42,7% lo están bastante. El resto de aspectos (amigos, pareja, trabajo,...) están muy por debajo de esta puntuación (CIS, 2008 preg. 9).

El paso a la edad juvenil de los hijos no implica conflicto generacional. Es de destacar la aparición de lo que se ha llamado la “familia negociadora” (Meil, 2006a). En ella, el

<sup>16</sup> Un 87,4% piensan que la salud es muy importante, y un 79,1 consideran que la familia es muy importante. A cierta distancia se encuentra la pareja y el trabajo (un 61,7% y un 58,3% respectivamente entienden que son muy importantes) (Cis, 2008 preg. 8).

proceso de toma de decisiones y de relación entre las generaciones gira en torno a valores nuevos en la institución familiar, como la autonomía personal y la democracia. El conflicto generacional es muy escaso en la actualidad. El 59,3% de los jóvenes entre 15 y 29 años están muy satisfechos de sus familias, y el 37% están bastante satisfechos. De hecho, es la familia la institución que mayor satisfacción reporta y en la que más confían los jóvenes españoles (CIS, 2008b, preg. 4 y 5), seguramente un hecho que favorece el retraso en su emancipación.

A partir de los años ochenta, los jóvenes españoles se fueron emancipando de sus familias de origen cada vez más tarde, debido en su mayor parte a que la fuerte crisis económica de esos años se cebó en este grupo, el nuevo contingente del mercado de trabajo. Las altas tasas de paro juvenil de los ochenta se fueron paulatinamente sustituyendo por altas tasas de contratación temporal y rotación entre situaciones de empleo y paro, no siendo de extrañar que en el año 2000 se tuvieran las tasas más bajas de emancipación (un 60,8% de los jóvenes entre 25 y 29 años vivían con sus padres, y un 26% de los que tenían entre 30 y 34 años- datos EPA). Paulatinamente, a lo largo de la primera década de este siglo, los jóvenes se van independizando antes, y en 2008 el 46,5 de los que tienen entre 25 y 29, y el 21% de los de entre 30 y 34 años conviven con sus padres (ver Tabla 1 en Anexo). Sin embargo, parece que el mayor factor explicativo para este adelanto de la emancipación es estadístico, sobre todo, efecto de la entrada de inmigrantes en esta década, (de ser el 2,28% de la población en el año 2000, los extranjeros pasan a ser el 12% según el avance del Padrón municipal a 1 de enero de 2009). Tal es así, que el Consejo de la Juventud de España atribuye la disminución de la tasa de emancipación de los jóvenes del último trimestre de 2008 al monto menor de inmigrantes (CJV, 2008).

Cuando estos hijos, ya en su segunda juventud, se emancipan de la familia de origen, se observa un gran apoyo intergeneracional. En concreto en España aparece el término de “familia extensa modificada”, en la que los miembros no viven juntos bajo el mismo techo, pues la neo-localidad de las nuevas parejas es una norma social muy fuerte, pero sí viven cerca, con el propósito de facilitar los intercambios y la ayuda mutua. Aquí, la ayuda de las abuelas<sup>17</sup> (y los abuelos) está permitiendo a los hijos (especialmente a las hijas) compatibilizar la maternidad/paternidad con la carrera profesional. De hecho, lo que más ayudaba a las madres trabajadoras a compatibilizar su trabajo y el cuidado de sus hijos en 1998 era la ayuda de su madre (26,7%) seguido por la ayuda de su pareja (24,7%), seguido por vivir cerca del lugar de trabajo y la ayuda de otro miembro de la familia (13,9 y 10,2% respectivamente) (Tobío, 2002, a partir de la investigación de 1998 sobre compatibilización de la familia y el trabajo).

Podemos destacar dos grandes dimensiones culturales, muy explicativas a la hora de entender por qué las mujeres españolas tienen pocos hijos. Por una parte el conflicto entre los nuevos valores de igualdad entre varones y mujeres y la tradición de los roles de género. Y, por la otra, el aumento del nivel de vida y de las expectativas y necesidades de consumo.

### **Normas y roles de género**

Seguramente la mayor incompatibilidad entre fecundidad y trabajo femenino remunerado sea el hecho de que el tiempo de cuidado de los hijos siga siendo una responsabilidad de la madre. Pese a la imposición del discurso igualitario, que entra con carta

---

<sup>17</sup> Existe una interesante reflexión en la demografía moderna sobre los cambios revolucionarios que conllevan el aumento de la esperanza de vida. Actualmente, casi la totalidad de la población podrá ayudar en la crianza de sus nietos.

de naturaleza en el conjunto de premisas “políticamente correctas”, la realidad cotidiana del trabajo doméstico y del cuidado nos habla de la persistencia de la doble carga de la población femenina trabajadora que tiene hijos.

Un aspecto íntimamente relacionado con la dedicación de las madres al cuidado es el rol paterno en el trabajo doméstico y a la asistencia de los hijos. No parece que ésta sea una dimensión sencilla, pudiendo distinguir varios niveles de interacción: compromiso (por ejemplo, alimentar a un bebé o jugar con él); accesibilidad (cocinar mientras el bebé está jugando cerca); y responsabilidad (ser la persona que se asegura de que el bebé tenga lo que necesita). Sobre estos aspectos, se ha podido comprobar que los varones van aumentando su compromiso y accesibilidad, pero no se hacen más responsables de los bebés aunque sus mujeres estén trabajando de forma remunerada (Lamb, 1997; Hobcraft & Kiernan, 1995: 36). Al hilo de esta reflexión, no es de extrañar que para las mujeres danesas más orientadas en su carrera profesional la decisión de tener el segundo hijo dependa mucho de que el padre haya contribuido significativamente al cuidado del primero. En realidad, en Dinamarca “la probabilidad de un segundo hijo se dobla cuando él participa activamente en el cuidado” (Esping-Andersen et al., 2007: 148). Un fenómeno parecido se recoge en Suecia, donde la probabilidad de tener un segundo hijo disminuye cuando el padre no ha utilizado el permiso parental en su primer hijo (Oláh, 2003).

En España, la forma ideal de familia es la simétrica, es decir, “Una familia en la que los dos miembros de la pareja tienen un trabajo remunerado con parecida dedicación y ambos se reparten las tareas del hogar y el cuidado de los hijos, si los hay”. Este tipo de organización es el deseable para el 65% de los españoles. El modelo de trabajo a tiempo parcial es el preferido por un 15,6%<sup>18</sup> y el de ama de casa es el ideal para el 14,9% (CIS, 2008 preg. 19). Desde que el Centro de Investigaciones Sociológicas realiza esta pregunta en 1987 se observa la tendencia suave y firme a que aumente el porcentaje de personas que desean una familia simétrica, acompañada de una disminución de las alternativas (Navarro, 2006: 126). El análisis de segmentación permite conocer qué grupos sociales son más afines a esta preferencia. Ordenados de mayor a menor según el porcentaje de personas que se identificaban con el modelo ideal de familia simétrica tenemos: mujeres sin hijos, con menos de 35 años (92% de los individuos del grupo); ambos sexos con hijos, con menos de 45 años y estudios universitarios (92%); hombres sin hijos, con menos de 35 años (80%); ambos sexos con hijos, con menos de 45 años y nivel de estudios inferior al universitario (70%); y ambos sexos sin hijos con edades comprendidas entre los 35 y los 54 años (69%). Los grupos con menos personas a favor son: hombres con hijos, con 65 y más años (un 34% de los individuos del grupo); y ambos sexos con hijos, con edades comprendidas entre los 45 y los 64 años, que viven en ciudades con 50.000 o menos habitantes (el 43% del grupo) (Navarro, 2006: 133).

Como se suele afirmar, una cosa es lo que se dice y otra lo que se hace. El ideal de familia simétrica dista mucho de la realidad cotidiana, especialmente porque el trabajo doméstico no está repartido entre varones y mujeres a partes iguales. Por ejemplo, hacer la colada, decidir qué se va a comer al día siguiente, cocinar y limpiar, son actividades que siempre o habitualmente hacen las mujeres. Sólo hay dos actividades que se reparten más o menos por igual ambos sexos, o que realizan a la vez, cuidar a los miembros de la familia que están enfermos y hacer la compra (un 36,6% de los entrevistados y un 35,2 respectivamente). Sin embargo, el cuidado de enfermos y la compra no son labores tan compartidas, pues en el

---

<sup>18</sup> En concreto se enuncia como “Una familia en la que uno de los miembros de la pareja tiene trabajo remunerado con menor dedicación y se ocupa de la mayor parte de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos, si los hay”.

33,1% de los casos, el cuidado siempre lo realiza una mujer, al igual en que 32,9% de las compras. La única actividad que desempeña siempre o habitualmente el hombres es la de hacer pequeñas reparaciones en casa (32,8 y 29,3 respectivamente) (CIS, 2008 preg. 22). Además, la mitad de las mujeres se ocupan ellas mismas de sus hijos de 14 años o menos, y en un 40% de los casos comparten estas actividades con sus cónyuges o parejas. Sólo en un 2% se ocupa el marido (CIS, 2004 preg. 9).

En otros países las diferencias en la dedicación al trabajo doméstico de varones y mujeres son también muy marcadas. Como se observa en la tabla posterior, en general las diferencias son mayores en el conjunto de la población, especialmente en Italia y España (más de tres horas de diferencia en la dedicación diaria entre varones y mujeres) y claramente menor en Suecia, Alemania y Reino Unido, por este orden. Cuando atendemos sólo a los ocupados, las diferencia disminuyen, pero no desaparecen. Es de destacar que, curiosamente estas diferencias de dedicación al trabajo doméstico entre varones y mujeres ocupados son mayores en los países con una proporción de mujeres trabajadoras a tiempo parcial más pequeña (Italia, Polonia y España), lo que apoya el planteamiento de la doble carga de las mujeres en estos países.

**Tabla 5. Dedicación al trabajo doméstico (media de horas y minutos diarios)**

	Conjunto de la población (entre 20 y 74 años)			Sólo ocupados		
	Varones	Mujeres	Diferencia	Varones	Mujeres	Diferencia
Alemania	2:21	4:11	1:90	1:52	3:11	1:59
<i>España</i>	<i>1:37</i>	<i>4:55</i>	<i>3:18</i>	<i>1:20</i>	<i>3:29</i>	<i>2:09</i>
Francia	2:22	4:30	2:08	1:53	3:40	1:87
Italia	1:35	5:20	3:85	1:10	3:51	2:41
Polonia	2:22	4:45	2:23	1:53	3:58	2:05
Reino Unido	2:18	4:15	1:97	1:54	3:28	1:74
Suecia	2:29	3:42	1:13	2:23	3:32	1:09

Fuente: Aliaga (2006). Con las encuestas nacionales de usos del tiempo.

## Nivel de vida

Parece que en España las mujeres quieren tener más hijos de los que realmente tienen. En un país que no llega a la tasa de reproducción de las generaciones, el número ideal de hijos para el 75,2% de las mujeres es dos o tres (el 41,2 desean dos hijos, el 23,1 tres y el 10,9 entre dos y tres); sólo un 2% no desean ninguno y un 4,2 su número ideal es uno (CIS, 2006 preg. 611). A la pregunta de “¿Cree usted que en España se tienen los hijos que se desean, más hijos de los que se desean o menos hijos de los que se desean?”, en el año 1998, el 47% de los encuestados respondieron que se tenían menos hijos de los que se desean, y el 80% creía que los motivos eran económicos (CIS, 1998, preg. 16 y 17). En el años 2004 ante el mismo enunciado, el número de mujeres que creía que en España se tenían menos hijos de los que se desean asciende al 61,1% (CIS, 2004 preg. 13). De nuevo, la razón más esgrimida es “el coste económico de los hijos”, pero ahora baja a un 67,3%, seguido por “la incorporación de la mujer al trabajo fuera del hogar” en un 42,3% (la pregunta admitía un máximo de dos respuestas) (CIS, 2004 preg. 14).

El deseo de tener más hijos parece tener un comportamiento congruente, pues cuando la pregunta se refiere directamente al número de hijos que desea la mujer entrevistada y al número que cree que va a tener finalmente, el 51,9% de estas mujeres creen que van a tener menos hijos de los que desearían (CIS, 2004 preg. 16, 17 y 18). De nuevo, las razones

mayoritarias son la “Falta de ingresos suficientes” y la “Dificultad de compaginar hijos y trabajo”, en un 37,7 y un 25,1% de los casos respectivamente. Le sigue la “Falta de tiempo para atenderlos” (12,5) y la edad (6,7%) (CIS, 2004 preg. 18).

Las razones que se esgrimen para tener menos hijos que los deseados: razones económicas y falta de tiempo (un motivo, se supone, muy relacionado con la dificultad de conciliar trabajo y familia) agradecen una explicación en mayor profundidad. ¿Por qué se aducen en tal alta proporción las razones económicas cuando el crecimiento del PIB nacional nunca ha sido tan alto y tan sostenido como en las fechas estudiadas?

Una hipótesis explicativa podría ser que España pertenece culturalmente a ese “club de los países ricos” donde, para mantener los estándares de vida y consumo, los ingresos han de ser relativamente altos. Pertenece al mundo rico, y sin embargo materialmente se está muy por debajo de los países referentes de Europa, como Francia, Reino Unido o Alemania. España mantiene, tasas de paro juvenil altas, una alta proporción de empleos precarios y sueldos bajos. En suma, que los jóvenes del norte de Europa cuando se independizan de sus padres lo hacen en contextos de mayor seguridad económica, mientras que los jóvenes españoles están en contextos que generan mayor incertidumbre, y si quieren abandonar la casa paterna y no perder poder adquisitivo están “obligados” a asegurar de forma más sólida su proyecto vital.

Si acordamos que en España se tienen proyectos de vida muy claros (seguramente más definidos que los del norte rico de Europa), el retraso en la fecundidad se deriva sin problemas. Los jóvenes consideran que hay que terminar los estudios (en muchas ocasiones universitarios y de postgrado), tener trabajo -los dos miembros de la pareja-, tener la casa y, después, pensar en ese proyecto común. Es decir, tenemos que introducir en nuestra explicación dos elementos fundamentales: la situación de precariedad en el mercado de trabajo y el precio de la vivienda, pues en el esquema del joven español mayoritario, la emancipación sigue a la independencia económica y a la vivienda propia. Una vez culminada toda esa larga y dificultosa etapa es cuando se decide tener hijos. Hay un retraso en la vida de los jóvenes mediterráneos. Es muy latina la idea de que “uno se casa con todo puesto” y, por tanto, disponer de trabajo es imprescindible. Así que el hecho de que la mujer deba quedarse en casa (porque esté parada) no es, paradójicamente, un factor que facilite la decisión de tener hijos. Porque es retrasar la llegada de la seguridad, que sólo se alcanza con el sueldo o el doble sueldo.

De modo que la necesidad de asegurar el estatus en momentos de inestabilidad laboral y alto precio de la vivienda no se contradice con lo que parece un hecho: frente a la dificultad de compaginar trabajo y familia se opta por reducir la fecundidad (Puy Cabetas, 2000). Situaciones que pueden explicar, igualmente, el descenso significativo en la formación de parejas (tanto de matrimonios como de uniones consensuales) producto de una situación similar a la vivida en España en los años cincuenta, ocasionada entonces por la larga crisis económica de posguerra (Castro, 1999) y que la teoría económica también ha desarrollado a partir de la obra de Easterlin.

### **Mujeres de origen extranjero**

Casi un 10% de las mujeres residentes en España son de origen extranjero: mayoritariamente jóvenes, como suele ocurrir en la inmigración por razón laboral, (un 59% se concentra entre los 25 y los 44 años), y en su mayoría vienen de América Latina (un 55%). Este colectivo es el principal responsable del ligero aumento de fecundidad en la última década, pues por ejemplo en 2008 más del 20% de los nacidos en España son de madres extranjeras.

Aunque las opiniones de las mujeres extranjeras sobre la familia son bastante similares a las de las españolas, sí se observan más diferencias en sus valoraciones sobre la maternidad (Delgado, 2007 a partir de la Encuesta de fecundidad y valores de 2006). Por ejemplo, el tipo de familia que prefieren es el simétrico, y es muy minoritaria la familia ideal de ama de casa. Sin embargo, sí hay diferencias en el peso de cada opción, pues mientras que el 77% de las españolas optan por la familia simétrica, esta opción se reduce al 64% entre las extranjeras, que prefieren en mayor porcentaje el modelo de mujer trabajando a tiempo parcial (21%) o ama de casa (10%). Las opiniones sobre la familia más distantes se refieren al derecho de una mujer a tener un hijo sin marido y sin pareja: el 57,5% de las extranjeras rechazan esta opción (poco y nada de acuerdo) frente al 7% de las españolas. Y a la importancia que se atribuye a la vida familia: muy y bastante importante para el 87% de las españolas, y para las extranjeras nada (38%) y poco (17%).

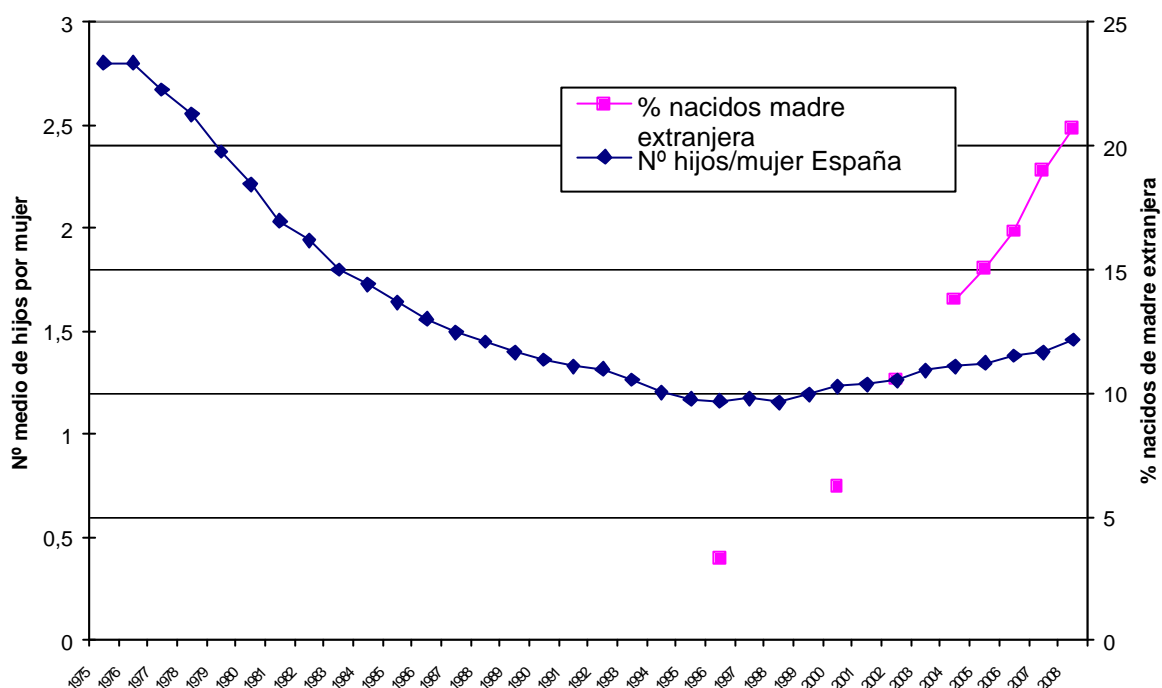
Donde se observan mayores diferencias entre autóctonas y extranjeras es en cuanto a los hijos, tanto a su realidad, preferencias u opiniones. Reflejan una menor conciencia sobre las dificultades que tener hijos puedan suponer para el trabajo de las madres, quizá porque estas mujeres han emigrado para ofrecer a sus hijos un mayor nivel de vida, es decir, son sus hijos los que las impelen a trabajar. Las mujeres extranjeras tienen un número ideal de hijos mayor que las españolas (2,48 frente a 2,37). También un número más elevado de hijos habidos, producto en parte del calendario diferente de la maternidad (aunque ya se ha comprobado que el efecto calendario explica buena parte de la reducción en la fecundidad de las mujeres españolas).



## La decisión de tener hijos

El número medio de hijos por mujer (ISF) en España sufre una vertiginosa caída a partir del año 1979, pasando de 2,8 en 1979 a 1,2 en 1994. En la última década del siglo pasado las tasas se mantienen muy bajas, y se aprecia cierto repunte a partir del año 2000. El ligero aumento de la fecundidad coincide con el fuerte aumento de la inmigración en España, y de hecho es una de sus razones, pues en 2008 uno de cada cinco nacimientos fueron de madre extranjera (www.ine.es). Pese a que el ISF se mantiene muy bajo, todas las generaciones que van alcanzando el final de su vida reproductiva están superando los 1,7 hijos por mujer. El fuerte decremento del ISF es más un efecto de la forma de construcción del indicador, muy sensible al retraso en el calendario, pues parece que el modelo de descendencia sigue estando más cerca de los dos hijos que del hijo único (Miret y Cabré, 2005).

Gráfico 8. Tasa de Fecundidad y porcentaje de nacidos de madre extranjera



Fuente: INE (www.ine.es)

La evolución de la fecundidad en España entre 1985 y 2006 se puede resumir en tres pautas generales (Delgado, 2007: 89 y ss. con datos de las Encuestas de Fecundidad de 1985, 1995, 1999 y 2006). Un fuerte y persistente retraso del comienzo de la etapa reproductiva. Un comportamiento en U de la infecundidad, con porcentajes de infecundidad más elevados en los años 1985 y 2006, en los que aproximadamente el 12% de las mujeres entre 45 y 49 años no tenían ningún hijo y porcentajes más bajos en los años 1995 y 1999 en los que esta proporción se reducía al 7 y al 6,3% respectivamente. Y un cambio extraordinario en el tamaño de la prole, pues se pasa de casi un 50% de mujeres en 1985 de 40 a 44 años con al menos un tercer hijo a un 17,7% en 2006. Como se aprecia, en el caso español, la baja tasa de fecundidad está determinada por la drástica reducción de las familias con tres hijos o más, lo que es el resultado de tener el primer hijo a edades avanzadas (Ortega, 2001; Delgado et al, 2008: 1099). Dicho de otra forma, la edad de entrada a la fecundidad y el número de hijos que

se tienen están altamente correlacionadas, pues el retraso en tener el primer hijo se asocia a tener pocos niños (Frejka & Sardon; 2004; Delgado et al, 2006).

Hasta los años noventa, un pensamiento generalizado era la idea de que el aumento del nivel de estudios femenino y el crecimiento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo estaba asociado a la reducción de la fecundidad. La conclusión en esta época era que el trabajo de la mujer y la crianza de los hijos tienden a constituir roles incompatibles en los países más desarrollados (UN, 1983). Aunque el estudio de la ONU reconocía tres modelos posibles: El primero, donde la influencia entre natalidad y trabajo mercantil es negativa, y los niveles de instrucción explican una diferencia de 0,18 hijos. El segundo, la curva en forma de «U», donde las mujeres abandonan el mercado laboral para criar a sus hijos y retornan cuando los niños ya van al colegio. Y un tercer modelo, atípico, donde no podría establecerse una clara relación entre las dos variables y donde el informe incluye a Bélgica y España (UN, 1983). Pasado un cuarto de siglo, los datos de la generación de mujeres españolas que ya casi ha terminado su edad reproductiva colocan a España en el primer grupo de países. La media del número de hijos de la cohorte nacida entre 1961 y 1965 era en el año 2006 de 1,8, mientras que las mujeres con estudios superiores sólo llegaron al 1,4 (Delgado, 2007 –con datos del Movimiento Natural de la Población). Un fenómeno que se observa en otras investigaciones, pues un 24% de las mujeres universitarias que en el año 1999 tenían entre 36 y 40 años no tenían ningún hijo, mientras que esa proporción se reducía a 7,5% entre las mujeres con estudios básicos (Bernardi, et al, 2002 –con datos de la Encuesta de Fecundidad 1998/99). A parte del nivel de estudios, la situación laboral parece tener influencia, pues, las mujeres nacidas entre 1961 y 1965 que en el 2006 eran amas de casa tenían una tasa de fecundidad de 2,0, media que se reduce a 1,6 hijos por mujer en el grupo de las ocupadas con contrato fijo y de las paradas. Las ocupadas con contrato temporal y las autónomas se acercan a la media (Delgado, 2007).

Desde el punto de vista micro, con datos individuales, el conflicto entre maternidad y trabajo remunerado en los años noventa en el contexto español es analizado desde distintas perspectivas. Anh y Mira (2001), con la encuesta sociodemográfica de 1991 y utilizando modelos de azar proporcional analizan la decisión de casarse y tener hijos de los varones jóvenes españoles, observando que la fuerte crisis de empleo de esos años había retrasado tanto la edad al matrimonio como la paternidad. En concreto, la vivencia del desempleo retrasa mucho ambas decisiones, lo mismo que el trabajo a tiempo parcial y la temporalidad, aunque estos últimos factores tienen un efecto menor.

Gema Álvarez (Álvarez-Llorente, 2002) con datos EPA 1987-1993, estima el efecto de la participación laboral sobre la fecundidad neutralizando las diferencias inobservables entre las mujeres, es decir, considerando que la participación laboral puede cambiar con la llegada de los hijos (factor exógeno), pero que también dicha participación se puede ver afectada previamente por la idea futura de fecundidad (factor endógeno). Para neutralizar este factor endógeno utiliza un modelo de probits alternantes en el que se analiza primero la participación de las mujeres en el mercado laboral; para más tarde observar qué factores influyen sobre la probabilidad de que una mujer tenga su primer, segundo o tercer hijo; por último estima el efecto de la participación en el mercado sobre cada una de las probabilidades anteriores. Sus resultados, para las mujeres entre 16 y 45 años, y entre los años 1987 y 1993, muestran cómo la participación de la mujer en el mercado de trabajo conduce a un retraso en el inicio de la maternidad. Además, en el caso de participar, la educación tiene un efecto positivo sobre la fecundidad. Las posibles soluciones al cuidado infantil también parecen influir, pues observa también como la presencia de abuelos en el hogar tiene un efecto positivo para las mujeres

que participan, al igual que el número de centros de cuidado infantil en la Comunidad Autónoma.

Respecto al efecto de la participación sobre la decisión de fecundidad, cuando sólo se entiende como factor exógeno, se observa que la participación femenina reduce de manera considerable la probabilidad de tener el primero, el segundo y el tercer hijo. Cuando se entiende la participación como un efecto endógeno sobre la decisión de fecundidad, la influencia se reduce considerablemente, pero sigue siendo negativa; es decir, trabajo remunerado y fecundidad son fenómenos en conflicto. El problema se agrava cuando la tasa de actividad femenina experimenta un aumento constante: mientras que en 1990 eran activas el 55% de las mujeres entre 30 y 34 años, en el año 2000 lo son el 70%. En contextos en los que el trabajo remunerado femenino se convierte en la norma social, la autora concluye que la fecundidad estará asociada a las facilidades que observe para consolidar una carrera laboral, pues hasta que no lo consiga, pospondrá su maternidad.

Por su parte, Sara de la Rica y Amaia Iza (2004) con datos del PHOGUE, aíslan en su análisis el efecto del tipo de contrato laboral (al que entienden como proxy de seguridad en el empleo) sobre la decisión de maternidad. Su conclusión es que las mujeres con contratos temporales (o que no participan en el mercado laboral y no tienen ningún contrato) tienen menores probabilidades de ser madres que las trabajadoras con contrato indefinido. Similares resultados se obtienen con los mismos datos, aunque desagregando la situación de “no ocupada” en ama de casa y desempleada (Baizán, 2006). En concreto, se constata que tanto la situación de ama de casa como una situación laboral estable tienen un efecto favorable sobre la fecundidad. Y correlativamente, las situaciones laborales precarias, y específicamente el empleo temporal y el desempleo, conducen a posponer y reducir la formación de la descendencia.

Por último, Teresa Martín (2010), con datos retrospectivos de la Encuesta de Fecundidad de 1995 analiza qué ocupaciones en concreto están más asociadas a que las mujeres que las ejercen tengan su primer, segundo y tercer hijo. Sus resultados muestran que las profesionales de la sanidad y la enseñanza están en mayor riesgo de terceros embarazos, lo que interpreta como que esos sectores facilitan la compatibilización de maternidad y trabajo remunerado.

## **Modelo propio**

El inicio del siglo XXI ha visto un aumento de las tasas de fecundidad españolas. De 1,16 hijos por mujer en 1998 se ha pasado a 1,4 en 2007. De cara al desarrollo de políticas públicas que faciliten el aumento de la tasa de fecundidad en España, la pregunta se traslada al comportamiento reproductivo de las mujeres que están ahora, finalizando la primera década del siglo XXI, en sus edades centrales. La hipótesis de partida es comprobar “the positive turn”: hasta qué punto la tendencia cambia y la tasa de actividad femenina correlaciona de forma positiva con la fecundidad. Se entiende que, si se produce, este cambio de modelo está relacionado con los cambios sociales de la última década: el deseo y la determinación de las mujeres a participar en el mercado laboral, la necesidad de un hogar con doble ingreso para acceder a los estándares de nivel de vida; pero también el aumento de la contratación temporal y con ella la inseguridad del puesto de trabajo, etc. En suma, se espera que la fecundidad sea más alta en aquellas situaciones que facilitan la compatibilización entre el trabajo remunerado y la maternidad.

La variable independiente clave en el modelo es la situación respecto a la actividad. En concreto se utiliza la Situación de actividad el mes de enero del año de la renta (el año anterior a la encuesta). Un objetivo del modelo es analizar la situación de empleo cuando se produce la decisión de tener hijos, como mínimo 9 meses antes del parto. Eso hace que se elija la situación de empleo conocida más alejada. Por problemas de muestra se toman los niños nacidos desde el tercer trimestre del año anterior a la encuesta, de forma que en el peor de los casos (un doceavo de los nacimientos) preguntamos sobre la situación de empleo en enero y el bebé nace en julio.

La situación de actividad nos permitirá contrastar diferentes hipótesis. Un riesgo mayor de quedarse embarazadas de las ocupadas a tiempo completo vendría a reforzar el planteamiento del cambio de tendencia, pues el trabajo remunerado, al aportar ingresos al hogar y por lo tanto aumentar la seguridad económica, beneficia la natalidad (Hipótesis del cambio de tendencia  $-H_1$ ). El riesgo de maternidad de las trabajadoras a tiempo parcial y las amas de casa nos permitirá observar si estas mujeres están más orientadas a la fecundidad, de acuerdo con la teoría de las preferencias de Hakim (Hipótesis sobre preferencias  $-H_2$ ). Sin embargo, la valoración del comportamiento reproductivo de las mujeres en situación de desempleo no es unívoca. Por una parte, si se observa menor probabilidad de quedarse embarazada, sería un resultado que apoya la tesis de la seguridad, pues al padecer mayor precariedad laboral retrasan su fecundidad (Hipótesis sobre estabilidad  $-H_3$ ). Por otra parte, las mujeres en situación de desempleo podrían tener mayores probabilidades en aquellos casos en los que acumulan dos años de cotización laboral a la seguridad social como asalariadas, pues les corresponde dos años de paro, que sumados a los cuatro meses remunerados de permiso de maternidad, conforman una temporada de seguridad económica muy ventajosa para encarar el cuidado personal del bebé en sus primeros años de vida (Hipótesis sobre incompatibilidad del trabajo remunerado y el cuidado de bebés  $-H_4$ ). Por último, puede ser una situación de desempleo “ficticio”, mucho más cercano a la inactividad, en el sentido de que al ser una situación producto de la autodefinición subjetiva, las mujeres se consideran desempleadas, pero el tipo de trabajo que demandan tiene unas características (horarios, localización, ingresos, contenidos...) que puedan hacer sus deseos muy poco realistas. Esta opción se entiende dentro de un hogar en el que la mujer aporta el segundo sueldo, por ello estaría relacionado con la Hipótesis sobre preferencias  $-H_2$ . Debido a estos efectos (en buena parte contrarios) del desempleo sobre la decisión de fecundidad, es de esperar que no resulte significativo como factor explicativo.

Otra variable independiente es el tipo de unión (sólo se van a analizar a las mujeres que viven en pareja), entendiendo que las parejas casadas están en una relación con mayores pretensiones de estabilidad que las uniones de hecho, lo que ayuda a corroborar la hipótesis de que la decisión de maternidad pasa por la sensación de que la situación vital es suficientemente estable (Hipótesis sobre estabilidad  $-H_3$ ).

Otras variables se emplearán mayoritariamente como variables de control. El nivel educativo alcanzado se espera que tenga relevancia, pues el mercado laboral femenino (como el masculino) está fuertemente segmentado por nivel educativo. Las mujeres con niveles de estudios bajos tienen mayores probabilidades de ser amas de casa, mientras que las universitarias están mayoritariamente en el mercado laboral. En los modelos que se realizan con la muestra de las mujeres que ya tienen un primer hijo/a, se introducen como variables de control el número de hijos y si en el hogar hay algún bebé menor de tres años (siempre en el momento de quedarse embarazadas), pues se entiende que el comportamiento de fecundidad se ve influido por dichos contextos.

Además de estos modelos básicos, también se presentan modelos de regresión en los que se introducen las mismas variables de las parejas de las madres, con ánimo de analizar la posible interacción o influencia de las características de los padres. (En aquellos modelos en los que no se presentan los resultados se debe al ínfimo peso de situaciones de inestabilidad laboral en la pareja, lo que hace que los modelos no converjan.)

Por último, con ánimo de analizar la influencia de las características del empleo sobre la decisión de natalidad se elaboran también modelos de regresión exclusivamente con la muestra de mujeres que en enero del año anterior están ocupadas y no cambian de situación en ese año (Tabla 7 y Tabla 11 del Anexo). En estos modelos la muestra se reduce drásticamente, pues más del 20% de los casos cambian de situación, (especialmente es de destacar que el 24% de las mujeres que tienen su primer hijo pasan de estar ocupadas a no estarlo). A esto hay que añadir que también se elimina a las mujeres inactivas y a las paradas. Las variables relevantes son las que dan cuenta de las características del empleo, especialmente su seguridad, reflejada en la relación laboral, pues se espera que se cumpla la pauta de la última década del siglo anterior, de forma que aquellas mujeres con contrato fijo tienen más probabilidades de decidir quedarse embarazadas (Hipótesis sobre estabilidad- $H_3$ ). También se introduce la duración de la jornada laboral (Hipótesis sobre incompatibilidad del trabajo remunerado y el cuidado de bebés - $H_4$ ). Por último, la categoría ocupacional nos permite comprobar también diferentes hipótesis, aunque en cierta medida contradictorias, pues un alto riesgo en las categorías de nivel superior puede interpretarse como que dichas ocupaciones tienen mejores condiciones laborales (tanto en ingresos como en organización del trabajo) y que por lo tanto facilitan la maternidad – y lo contrario sobre las ocupaciones de baja cualificación (Hipótesis sobre estabilidad- $H_3$ , y en cierto sentido Hipótesis del cambio de tendencia - $H_1$ ); y, por el contrario, un riesgo menor en las categorías superiores podría interpretarse como que el desarrollo de una carrera profesional en las mujeres supone la elección entre dicha carrera y la maternidad (Hipótesis sobre incompatibilidad del trabajo remunerado y el cuidado de bebés - $H_4$ )

En suma, se analiza el riesgo de quedarse embarazada en el conjunto de mujeres que tienen entre 19 y 45 años cuando son entrevistadas (los años del 2004 al 2007) y que viven en pareja. . La variable dependiente es tener un hijo/a (1) o no tenerlo (0). En concreto se obtiene seleccionando los casos en los que hay un miembro del hogar nacido el mismo año de la encuesta o en la última mitad del año anterior. Se elaboran distintos modelos (hasta ocho) dependiendo de la muestra seleccionada y las variables introducidas:

- Modelo 1: Todas las mujeres sin hijos. Sólo características femeninas
- Modelo 2: Todas las mujeres sin hijos. Características femeninas y masculinas
- Modelo 3: Todas las mujeres con un hijo. Sólo características femeninas
- Modelo 4: Todas las mujeres con un hijo. Características femeninas y masculinas
- Modelo 5: Mujeres ocupadas sin hijos. Sólo características femeninas
- Modelo 6: Mujeres ocupadas sin hijos. Características femeninas y masculinas
- Modelo 7: Mujeres ocupadas con un hijo. Sólo características femeninas
- Modelo 8: Mujeres ocupadas con un hijo. Características femeninas y masculinas

En los anexos se incluyen la distribución de frecuencias de las variables dependientes de los modelos de regresión. En concreto los modelos del 1 al 4 en la Tabla 9 y los modelos del 5 al 8 en la Tabla 11.

Para el análisis de la decisión de tener hijos se ha elegido la ECV, una base de datos que presenta pros y contras. A favor tiene su carácter semi-longitudinal, el extenso tamaño de la muestra, su comparabilidad entre los países de la Unión Europea, la extensión de sus

preguntas económicas, (especialmente sobre percepción de ayudas públicas), y que la unidad de análisis sea tanto el individuo como el hogar. Además, en el caso español permitirá observar la incidencia de las nuevas políticas de conciliación. Su gran talón de Aquiles para investigaciones sobre fecundidad y mercado de trabajo es el hecho de que no está diseñada con este objetivo, quedando entonces algunas dimensiones por cubrir. Se han utilizado los ficheros longitudinales, del año 2004 al 2007. En concreto se ha elegido el año en el que la mujer tiene a su hijo/a, y en aquellas mujeres que no han tenido ninguno se ha tomado el año 2007.

La técnica utilizada es la regresión de Cox, o análisis de riesgos proporcionales (también traducido como de riesgos relativos), donde la variable dependiente temporal será la edad de la madre. Esta técnica presenta ciertas peculiaridades a la hora de la ponderación de la muestra, pues sólo puede interpretar los pesos de los casos como número de casos replicados, en otras palabras, el procedimiento no puede procesar casos con pesos no enteros. Esto se convierte en un problema desde el momento en el que la variable de ponderación de la ECV en sus ficheros longitudinales no sólo pondera los casos, también los eleva al tamaño de la población. Debido a que este sistema es inadmisibles para evaluar la significatividad de los coeficientes en los modelos de regresión, se calcula una variable de ponderación que no aumente artificialmente el número de casos muestrales del modelo, sin embargo si se quitan los decimales redondeando el peso de la ponderación se pierden casi un 15% de los casos con valor de ponderación menor de 0,5. Para evitarlo, se ha aumentado el valor de la ponderación en 0,20 y después se ha redondeado el peso de la ponderación, de esta manera se pierden menos del 5% de los casos, aunque sí es verdad que se aumenta en un 20% la muestra de forma artificial. Por ello, la significación de los coeficientes debe leerse con cautela.

### **Análisis de los modelos**

Los resultados de la Tabla 6 muestran los riesgos relativos de quedarse embarazadas de las mujeres que tienen entre 19 y 45 años y viven en pareja. Se observa que las mujeres casadas tienen un riesgo relativo de tener un primer hijo un 49% mayor que las que no han institucionalizado el vínculo, sin embargo cuando se observa el riesgo de tener el segundo o el tercer hijo, la situación civil deja de ser relevante, seguramente por selección de muestra, pues sólo un 7% de las mujeres con un hijo/a viviendo en pareja no están casadas.

Cuando analizamos el riesgo de tener el primer hijo, observamos que el resto de características no resultan estadísticamente relevantes en el modelo, se puede concluir por tanto, que el deseo de tener el primer hijo parece no depender de las diferentes características personales. Quizá destacar que, aunque los coeficientes no son significativos, todas las situaciones laborales presentan mayor riesgo de tener el primer hijo que la de inactiva (sólo un 11% de la muestra).

En el riesgo de tener el segundo o tercer hijo las características personales se tornan relevantes. Por supuesto las mujeres con sólo un hijo tienen un mayor riesgo que las que tienen 3 y más de quedarse embarazadas (en concreto 4,44 veces más). Además, la situación que más favorece el 2º o 3er embarazo es la de inactiva, ya en esta muestra el 28%. Seguramente el dato más interesante es la influencia del nivel de estudios, pues, *caeteris paribus* el resto de variables, son las universitarias las que tienen un riesgo mayor de tener ese 2º hijo, de forma que las mujeres con estudios primarios tienen un riesgo relativo 57% menor (1-0,431). Dicho de otro modo, las mujeres inactivas y universitarias son las que presentan un riesgo mayor de tener el 2º hijo y siguientes, sin embargo, como se observa en la Tabla 10 en el Anexo, este grupo es porcentualmente muy minoritario. Estos resultados confirman algunas

hipótesis de las planteadas, que, como se observa, no son excluyentes. Por una parte, nos encontramos con que se confirman en parte las Hipótesis sobre preferencias  $-H_2$ , y sobre incompatibilidad del trabajo remunerado y el cuidado de bebés  $-H_4$ , pues las mujeres inactivas tienen más hijos y seguramente estén inactivas por el deseo de ser madres y esposas a tiempo completo; sin embargo, las mujeres que trabajan a tiempo parcial tienen menor riesgo de tener el segundo hijo (o siguientes) que las inactivas, y casi el mismo que las mujeres que trabajan a tiempo completo (como se señaló en el apartado sobre la extensión del trabajo a tiempo parcial en España, no parece que sea una realidad tan asociada a la compatibilización de trabajo doméstico y remunerado como a las oportunidades y contenidos del empleo). Por otra parte, también se podría hablar de cambios de tendencia  $-H_1$ , desde el momento en el que las universitarias tienen una mayor probabilidad de tener el 2º y 3er hijo, asociado seguramente a las mejores condiciones de vida y menor riesgo laboral de este colectivo (Hipótesis de la estabilidad,  $H_4$ ).

Cuando se introducen las características de la pareja los coeficientes y la significatividad de los estudios de la mujer bajan, producto de la homogamia educativa dentro de la pareja, que conlleva cierta correlación.

**Tabla 6. Resultados de regresión de Cox. MUJERES ACTIVAS E INACTIVAS. Riesgos relativos de tener el primer hijo y riesgo relativo de tener más hijos**

	1er. hijo		2º hijo/a y siguientes	
	Modelo 1 Exp(B)	Modelo 2 Exp(B)	Modelo 3 Exp(B)	Modelo 4 Exp(B)
Casadas (Ref. cohabitando)	1,491**		1,326	1,381
Nº de hijos (Ref. 3 y más)			***	***
- Tiene un hijo			4,444***	4,424***
- Tiene dos hijos			,377***	,379***
No tiene un hijo menor de tres años (Ref. Sí)			,845	,819
Situación laboral en enero (Ref. Inactiva)			**	**
- Trabajaba a Tiempo Completo	1,164		,707***	,697***
- Trabajaba a Tiempo Parcial	1,073		,711**	,721*
- Desempleada	1,128		,859	,836
Nivel de estudios (Ref. Universitarios)			***	*
- Primarios	,866		,431***	,666*
- ESO	1,205		,757**	,903
- Secundarios superiores	1,130		,655***	,725**
<b>MARIDO</b>				
Situación laboral en enero (Ref. Inactivo)				
- Trabajaba a Tiempo Completo				1,230
- Trabajaba a Tiempo Parcial				,846
- Desempleado				1,613
Nivel de estudios (Ref. Universitarios)				***
- Primarios				,430***
- ESO				,743**
- Secundarios no obligatorios				,884
<b>N ponderado</b>				
Eventos	281		382	370
Censurados	929		3121	3018

Niveles de significación: \*p<0.1000 \*\*p<0.0500 \*\*\*p<0.0100

Cuando ya hablamos de ocupadas (un 60% de las mujeres de la muestra que no tienen hijos y un 48% de las que ya son madres) observamos que, a la hora de tener el primer hijo, el nivel de estudios presenta un comportamiento muy ordenado: el riesgo de quedarse embarazada aumenta con el nivel de estudios. En la muestra de las mujeres que ya tienen su primer hijo el comportamiento ya no es tan claro y lineal, y la significatividad de los

coeficientes disminuye, pero se mantiene el mayor riesgo de quedarse embarazada de las mujeres universitarias. En otras palabras, una vez fuera del panorama aquellas mujeres que no están ocupadas (en el caso español, una proporción importante), parecen confirmarse las hipótesis del cambio de tendencia y sobre la estabilidad -  $H_1$  e  $H_3$ - pues los trabajos que ocupan las mujeres con niveles de estudios superiores suelen implicar mayores ingresos (se compra cuidado en el mercado) y mejores condiciones laborales, especialmente seguridad en el empleo.

Una característica destacable de los modelos de riesgos proporcionales desarrollados con la muestra de mujeres ocupadas es la falta de significatividad de las variables laborales femeninas. A excepción de que las mujeres que trabajan menos de 34 horas tienen mayor riesgo de tener el primer hijo, significatividad que desaparece cuando entran en el modelo las características laborales de la pareja; y el menor riesgo de las mujeres no cualificadas de los servicios de tener el segundo hijo, sólo resulta especialmente relevante el peso de los estudios de la mujer. Estos resultados se pueden interpretar a la luz de la fuerte segmentación del mercado de trabajo femenino según el nivel educativo. Como se mostró en el Gráfico 6. Tasa de temporalidad por edades según categorías ocupacionales, en varones y mujeres), la temporalidad (que está muy asociada a los ingresos y al resto de condiciones laborales) es mayor en las categorías ocupacionales que demandan menor nivel de estudios.

**Tabla 7. Resultados de regresión de Cox . MUJERES OCUPADAS. Riesgos relativos de tener el PRIMER hijo y riesgos relativos de tener el segundo o más**

	1er. hijo		2º hijo/a y siguientes	
	Modelo 5 Exp(B)	Modelo 6 Exp(B)	Modelo 7 Exp(B)	Modelo 8 Exp(B)
Casadas (Ref. cohabitando)	1,658*		1,262	1,444
Nº de hijos (Ref. 3 y más)			***	***
- Tiene un hijo			4,421***	5,560***
- Tiene dos hijos			,369**	,445
No tiene un hijo menor de tres años (Ref. Sí)			,723	,610*
Nivel de estudios (Ref. Universitarios)	**		**	*
- Primarios	,096**		,544	,746
- ESO	,369**		,680	,538*
- Secundarios superiores	,572**		,510***	,507**
Relación laboral (Ref. Cuenta Ajena-contrato temporal)				*
- Cuenta Propia	1,362		,960	,893
- Cuenta Ajena- contrato fijo	1,502		,780	,589**
Duración de la jornada semanal (Ref. Tiempo Parcial)				
- Jornada a Tiempo Completo	,899		,866	,836
Categoría ocupacional (Ref. No Cualificadas Resto)	***		***	***
- Ejecutivas	,000		,374	,213**
- Profesionales ° Univ.	,442		,436*	,210***
- Técnicas y Adivas.	,583		,569	,372**
- Cualificadas Servicios	,448		,382*	,269**
- Dependientas	2,039		1,006	,993
- Cualificadas No Servicios	,597		,432	,200**
- No Cualificadas Servicios	,909		,215	,118***
<b>MARIDO</b>				
Relación laboral (Ref. Cuenta Ajena-contrato temporal)				
- Cuenta Propia				,650
- Cuenta Ajena- contrato fijo				,610*



Duración de la jornada semanal (Ref. Más de 40 horas semanales)					***
- Hasta 34 horas a la semana					,193**
- De 35 a 40 horas semanales					,529***
Categoría ocupacional (Ref. No Cualificados Resto)					
- Ejecutivos					2,444*
- Profesionales ° Univ.					2,834**
- Técnicos y A dtivos.					1,922
- Cualificados Servicios					1,211
- Dependientes					,957
- Cualificados No Servicios					1,350
- No Cualificados Servicios					2,039
	N ponderado	599	1611	1441	
	Eventos	123	150	135	
	Censurados	476	1461	1306	

Niveles de significación: \*p<0.1000 \*\*p<0.0500 \*\*\*p<0.0100

Por último, las características del marido sí han resultado significativas para entender los riesgos de que las mujeres ocupadas queden embarazadas. Su efecto se materializa en diferentes tendencias. Por una parte, cuando se introducen las variables masculinas, aumenta la significatividad de las características del empleo femenino: en concreto, las mujeres con contrato permanente están en menor riesgo de tener su segundo hijo que las que tienen contrato temporal; y además, se perfilan dos grupos según categoría ocupacional, las dependientas de comercio y ocupaciones no cualificadas en los no servicios, con mayor riesgo de quedarse embarazadas, y el resto. Por otra, en cuanto a las características del empleo masculino, es sorprendente, por ejemplo, como cuando la pareja está en un contrato temporal es cuando la mujer aumenta su riesgo para tener el segundo hijo. Un resultados que quizá se contrarreste con que los profesionales universitarios tienen mayor riesgo de tener un segundo hijo. En conjunto, estas tendencias a la maternidad parecen contrarias: en la mujer ser universitaria, tener contrato temporal y ser dependienta de comercio, en el hombre ser ejecutivo y profesional universitario, y tener contrato temporal. Sin embargo, podrían atender a dos grupos sociales, los que por ahora estamos viendo que tienen mayores probabilidades de tener ese segundo y tercer hijo, y que estarían en los extremos de la estructura social: por un lado los universitarios de ambos sexos, con buenas condiciones laborales, y por otro las trabajadoras con peores condiciones laborales.

Un factor que sí tiene una fácil interpretación es la duración de la jornada laboral, pues los hombres que trabajan más de 40 horas –y están en parejas de doble ingreso- tienen más probabilidades de que sus mujeres decidan quedarse embarazadas. Una conducta que no parece casar muy bien con la nueva paternidad de la que habla la teoría de la segunda modernidad.

## Conclusiones

El ritmo del cambio social parece acelerarse. Tras la primera transición demográfica, ya estamos en la segunda, con todas las características que implica: post-posición del matrimonio y el primer hijo, mayor reducción de la fecundidad, y aumento de la cohabitación, el divorcio y las “familias reconstruidas”. La segunda transición es la faceta demográfica de un cambio más amplio en las modernas sociedades occidentales, a las que diferentes autores han llamado sociedades de segunda modernidad, del riesgo, líquidas o reflexivas. En esta nueva sociedad, las viejas seguridades desaparecen y ni las carreras laborales prometen ser

ordenadas y ascendentes, ni el matrimonio es para todo la vida. Además, la identidad femenina no se construye -exclusivamente- en torno a la maternidad; el ideal familiar es el igualitario, sin especialización de roles por sexos; aparece una nueva definición de la maternidad-paternidad, como una experiencia que ha de ser gratificante y en la que los padres deben asegurar para sus hijos el acceso a ciertos estándares de consumo. Y, por último, aumenta la esperanza de vida, lo que genera cambios en la estrategia biográfica, especialmente a través del retraso en la entrada a la edad adulta (prolongación del periodo de formación, retraso en la emancipación y en la fecundidad), y da carta de naturaleza a las familias multigeneracionales, retrasando la transmisión patrimonial y el acceso a la vivienda.

El aumento de la incertidumbre producto de la segunda modernidad, la igualdad entre los sexos, el aumento de la esperanza de vida y la nueva relación paterno-filial han sido explicaciones empleadas en el análisis de las bajas tasas de fecundidad de los países desarrollados. Sin embargo, no explican las diferencias entre países, especialmente cuando se pretende entender el caso de España con una tasa de fecundidad inferior a Francia, Dinamarca o Suecia, países donde el cambio en los valores ha sido anterior y más fuerte.

El aumento de la incertidumbre, y con ello el retraso en la fecundidad, está también relacionado con el desajuste entre las instituciones sociales implicadas en el proceso, producto a su vez de los diferentes ritmos de cambio que España ha ido sufriendo desde la transición democrática. Como se señalaba en el texto, cuanto más rápido se hayan producido estos cambios, mayores probabilidades de que los desajustes sean mayores. En concreto en España los cambios han sido muy rápidos. A partir de los años ochenta la institución educativa apuesta directamente por la igualdad de oportunidades entre los sexos, de forma que hoy por hoy salen más mujeres graduadas de la universidad que hombres. Las tasas de actividad femenina continúan aumentando, de manera constante y sostenida; además, estas mujeres trabajan mayoritariamente a tiempo completo. Y el modelo de pareja igualitaria es el dominante. Sin embargo, pese al aumento en las plazas escolares de 3 a 6 años, los recursos de cuidado para menores de 3 años ajenos a la familia, tanto públicos como privados son escasos y, en general, resultan caros. Al mismo tiempo, ni las empresas se adaptan (en general) a las nuevas demandas de sus empleadas; ni las novedosas políticas de conciliación cubren las necesidades de las madres trabajadoras. Por último, esa nueva construcción cultural de la paternidad más orientada al cuidado parece una rareza estadística. Y, en suma, aunque los valores igualitarios han empapado también los hogares, todavía se aprecia una clara disociación entre los deseos y las conductas reales.

Los cambios en las instituciones implicadas en la decisión de fecundidad se analizan a través de tres dimensiones clave: la cultura nacional, especialmente sus valores sobre la familia, los roles de género y las responsabilidades del cuidado; el mercado de trabajo, especialmente el tipo de trabajos al que acceden las mujeres y la sensibilización de las empresas en materia de conciliación; y las políticas públicas de apoyo a la conciliación.

Sobre el papel del contexto cultural, España se caracteriza por lo que se ha venido en llamar la cultura familista, que se concreta en un fuerte apoyo intergeneracional, especialmente alargando la convivencia de los hijos con sus progenitores (con escasas presiones para que se independicen), y cuando lo hacen apoyando a los hijos en el cuidado de los bebés; y por la responsabilidad de las mujeres de la familia en las labores del cuidado. En concreto, sobre las normas y roles de género, se mantiene un doble juego entre los valores que se defienden en las encuestas y las conductas que aparecen en ellas, pues pese a que el ideal de pareja simétrico es el mayoritario, la doble carga femenina también lo es. Este desajuste en el rol femenino puede generar una posición conflictiva, que inhiba la decisión de reproducción.

A esta posición conflictiva e incierta de las mujeres hay que sumarle también el particular efecto del aumento del nivel de vida en los últimos años en España, por un lado el peligro de perder estatus respecto a la familia de origen (alto precio de la vivienda, incertidumbre en la carrera laboral); y, por otro lado, la idea de que la crianza de un hijo necesita no sólo cierto nivel de vida, también cierta seguridad de que se podrá mantenerlo.

Una segunda dimensión institucional es la organización del mercado de trabajo femenino y la respuesta que estén dando las empresas a los retos de la conciliación. Hay que tener en cuenta que en la última época de bonanza económica hasta la crisis de 2008 el mercado de trabajo español ha generado muchos puestos de trabajo, justo en unos años en los que empiezan a trabajar las generaciones nacidas a partir del año 80, las más reducidas de la reciente historia de España. Como se señalaba anteriormente, las mujeres jóvenes españolas trabajan de forma mayoritaria, sin embargo los horarios laborales son muy largos, con pocas opciones para la flexibilidad de horarios de entrada y salida, característica que se ha visto que tiene su parte positiva, si tenemos en cuenta que la flexibilidad horaria está más próxima a la facilidad para hacer horas extras que a la organización personal de los horarios.

Se ha podido observar el peso del trabajo a tiempo parcial, una posible medida para favorecer la conciliación y por lo tanto la maternidad, pero los resultados del análisis distan de ser unívocos. Por una parte, en general la tasa de fecundidad es mayor en los países que tienen altas tasas de trabajadoras a tiempo parcial; sin embargo, también nos encontremos con países como Finlandia, en los que la tasa de trabajo a tiempo parcial de las mujeres es baja mientras su tasa de fecundidad supera la media europea. Por otra parte, en España más de la mitad de las mujeres que trabajan a tiempo parcial y conviven con algún menor de cinco años están en esta situación laboral precisamente para cuidarlo. Sin embargo más de un cuarto de estas mujeres desean trabajar más horas.

Por último, se ha analizado la tasa de temporalidad, muy asociada a la edad, la experiencia en el mercado laboral y en el propio puesto de trabajo. Parece lógico pensar que algunas mujeres esperarán a conseguir un contrato indefinido para tener hijos, para evitarse posibles problemas de renovación si están embarazadas.

Las decisiones que se van tomando a la hora de construir un tipo u otro de Estado de bienestar, y especialmente las formas de interacción entre la política social y el mercado de trabajo, pueden generar incentivos o desincentivar en mayor o menor grado la compatibilización del trabajo doméstico y de cuidado con el trabajo remunerado. Es decir, se puede facilitar la reproducción de los roles familiares tradicionales o posibilitar la aparición de soluciones nuevas. Hemos visto que en los últimos años los poderes públicos han hecho un claro esfuerzo programático por poner en la agenda política el problema de la conciliación, sin embargo no se ha correspondido con una verdadera apuesta presupuestaria. - Este es un fenómeno que comparten los países del sur de Europa, que a partir de su integración en la Unión Europea sufren una profunda reconversión en sus recursos humanos y dedican su mayor esfuerzo de inversión al sistema educativo.- Por un lado, los permisos parentales siguen siendo disfrutados mayoritariamente por las mujeres, con lo que es falso afirmar que los empleadores asumen los mismos riesgos cuando contratan mujeres u hombres. Por otro, los servicios de cuidado a la infancia son casi universales de 3 a 6 años, pero son escasos y relativamente caros en las edades inferiores; además de que la idea de que los bebés están mal atendidos en estos centros está muy extendida.

Por otra parte, el comportamiento respecto a la fecundidad no es homogéneo. Diferentes factores facilitan o retrasan la decisión de tener hijos. El empleo de modelos de azar proporcional para testar la hipótesis del giro positivo de la fecundidad no resulta

concluyente, especialmente porque tener el segundo hijo y los siguientes está claramente asociado con ser ama de casa, una proporción de mujeres todavía bastante amplia en España (28% de la muestra de mujeres que ya son madres). Cuando analizamos exclusivamente a las ocupadas el factor más explicativo es el nivel de estudios, y las universitarias son las que presentan mayores riesgos de tener el primer hijo y los siguientes. Para entender las implicaciones de esta relación hay que tener en cuenta la fuerte segmentación del mercado laboral según nivel de estudios, especialmente entre la población femenina: las universitarias tienen mayores probabilidades de tener hijos que el resto de las mujeres, pues son las que mayor estabilidad consiguen en los empleos y, en general, con mejores condiciones laborales. Se observa sólo una excepción en aquellos modelos en los que se analiza el riesgo al primer embarazo en el conjunto de las mujeres, no únicamente las ocupadas. Aquí, el nivel educativo no resulta discriminante, seguramente debido a la tendencia contraria de la situación “ser ama de casa”. En otras palabras, podríamos hablar de dos tendencias opuestas: por una parte aquellas situaciones en las que el conflicto entre la carrera laboral femenina y el cuidado de los hijos se resuelve abandonando el mercado de trabajo, una situación asociada a la mayor maternidad y más probable en aquellas mujeres que tienen niveles de estudios más bajos; y por otra, aquellas situaciones en las que se quiere compatibilizar ambas esferas, y en las que la mayor fecundidad está asociada a las mejores oportunidades de empleo, situación que en el mercado laboral femenino español está muy relacionado con los estudios universitarios.

## **Futuros análisis**

El objetivo de este documento de trabajo ha sido el de mostrar el “estado de la cuestión” en la investigación sobre las relaciones entre la fecundidad, la participación laboral femenina en el empleo y las políticas de conciliación en España. Mientras este objetivo se iba perfilando se han podido observar algunos aspectos del complejo contexto en el que se toma la decisión de tener hijos sobre los que por carencia de datos (a veces por falta de transparencia en las instituciones) o por falta de investigación apropiada, hay escasez de conocimiento; en otras palabras, aspectos relevantes que merecen mayor profundización. En concreto, este último apartado organiza esta información en tres aspectos: la decisión de tener hijos, la reorganización del tiempo tras el primer hijo y los permisos de maternidad-paternidad. La conclusión general es que las grandes bases de datos, tanto registrales como por encuesta, no están diseñadas para analizar estos temas, de forma que cuando se trabaja con la población objetivo, por ejemplo mujeres embarazadas o con hijos menores de tres años, las submuestras se reducen, principal problema del análisis multivariable desarrollado en este documento. Además, la misma fuente nunca recoge el conjunto de dimensiones necesarias para probar las hipótesis más actuales, con lo que la investigación más pegada a los microdatos no es fácil de realizar.

## **Sobre la decisión de tener hijos**

Sobre el **tamaño de las muestras**. Para analizar la influencia de la situación laboral de la mujer -y de su pareja- en la decisión de tener hijos parece conveniente acudir al momento en el que se queda embarazada, es decir, nueve meses antes del nacimiento del bebé. Las muestras anuales, tanto de la ECV como de la EPA son reducidas, por lo que, para ampliar el tamaño de la muestra, se hace conveniente acudir a las bases de datos longitudinales. El problema con las bases de datos longitudinales es que, en los ficheros estándar se reduce el número de variables a disposición de los investigadores, lo que hace que haya que comprar estas variables aparte. Por ejemplo, las bases de datos longitudinales de la ECV no incluyen la nacionalidad o el país de nacimiento de las mujeres. La EPA longitudinal sí incluye la

nacionalidad de la madre, pero no la fecha de nacimiento de todos los miembros del hogar, lo que de nuevo obliga a comprar datos *ad hoc*.

Sobre la influencia de la **nacionalidad**. Se espera que ser inmigrante aumente la probabilidad de tener más hijos. Esta hipótesis se deriva de la teoría de la segunda modernidad. La inmigración a España de mujeres jóvenes es eminentemente laboral, estas mujeres provienen de países menos industrializados (más de la mitad de Sudamérica). *Caeteris paribus* las otras variables, un coeficiente alto y significativo en esta variable puede testar la hipótesis de la segunda modernidad en el sentido de que aquellas mujeres no socializadas en estos valores no tienen interiorizado ni la necesidad de que la maternidad sea una actividad gratificante ni la responsabilidad de que sus hijos accedan a niveles de consumo alto. - En este sentido, las mujeres extranjeras no creen en tan alta proporción como las españolas que la maternidad esté reñida con el trabajo remunerado-. Como ya se ha señalado, no se dispone de la variable nacionalidad en los ficheros longitudinales, hay que hacer una petición *ad hoc* al instituto de estadística.

Sobre las relaciones de género: el nuevo **rol paterno**. La doble carga de trabajo femenina se refiere a la saturación de actividad que una mujer trabajadora puede padecer cuando es la única o mayor responsable del cuidado del bebé. Puede ser una razón para posponer la llegada del segundo hijo, o directamente no tenerlo. En el “nuevo rol paterno”, se espera que el varón comparta con la madre el tiempo de cuidado, con lo que el fenómeno de la doble carga dejaría de ser relevante. El nuevo rol paterno puede analizarse a través de diferentes *proxys*, por ejemplo, Livia Oláh (2003) analiza en una muestra sueca, si el padre cogió el permiso de maternidad/paternidad en el nacimiento de su hijo/a anterior, y en una muestra húngara, el grado en que la pareja organiza el trabajo doméstico de forma igualitaria. La influencia del rol paterno no se puede analizar en España, pues no se disponen de bases de datos en los que se pueda observar la decisión de tener hijos según la situación laboral en el momento de quedarse embarazada y donde aparezca, además, algún tipo de *proxy* con el que podamos deducir la implicación del varón en el cuidado de los niños.

Sobre la disponibilidad de **servicios de guardería**. Siguiendo con el fenómeno de la doble carga femenina, la decisión de tener un hijo, especialmente después de tener el primero, puede estar en relación a la disponibilidad de cuidados de calidad. Baizán y González (2007) con datos agrupados de la EPA (desde 2001 a 2006) e introduciendo en los modelos características sociodemográficas, del empleo, la trayectoria familiar y el tipo de pareja, comprueban que a mayor número de guarderías para niños menores de tres años se observa mayor fecundidad. Sin embargo, los propios autores reconocen que la unidad territorial de las tasas de escolarización de menores de tres años con la que trabajan (la provincia) puede ser demasiado amplia. Además, también señalan que la fuente de información no es siempre la misma (ministerio o comunidad autónoma) lo que hace a los autores utilizar con precaución esta variable. El estudio sobre el tipo de cuidado que se presta a los bebés se facilita con la actual ECV, pues es una de las dimensiones de análisis que recoge. El mayor problema es que cuando el cuidado es el de los progenitores no se distingue si lo realiza la madre o el padre.

Por último, si la idea que tenemos del futuro incide sobre las decisiones del presente, la visión que tengamos de las posibilidades que se abran para reorganizar el tiempo tras el primer hijo incidirán en la decisión de tenerlo. En otras palabras, hasta ahora la tesis de la doble carga se ha querido testar tras el primer hijo, sin embargo, también se podría analizar si se genera cierto fenómeno de profecía auto-cumplida, en el sentido de que aquellas mujeres que crean que van a ser las principales cuidadoras de sus hijos prefieran demorar o eludir la decisión de quedarse embarazadas.

## **Sobre la reorganización del tiempo tras el primer hijo**

Cuando nace un bebé, el trabajo doméstico del hogar aumenta de forma exponencial. ¿Cómo se reorganizan las actividades de la pareja y el tiempo dedicado a cada una de estas actividades? ¿Se producen cambios en los ingresos? ¿Qué factores están relacionados con que la madre abandone el mercado de trabajo o reduzca su horario laboral? ¿Y con el tipo de cuidado del que disfrutaban los bebés? Tres dimensiones especialmente relevantes en la reorganización del tiempo serán: la dedicación de las madres (o padres) al mercado laboral tras el nacimiento del hijo; el tipo de cuidado del bebé; y la posible re-organización de la jornada laboral.

- Además, un módulo monográfico de la EPA, en del año 2005, se centra en los problemas de conciliación entre el trabajo doméstico y el remunerado. Una información que está recogida para todos los países de la Unión Europea que participan en la "*Community Labour Force Survey*".

### **Cambios de dedicación al trabajo remunerado**

Cañada (2007) analiza las características personales y de la pareja, de aquellas mujeres que, no estando trabajando en el momento de la encuesta, sí tienen experiencia laboral. Utilizando la EPA, en concreto el módulo del año 2005 que incluye preguntas sobre problemas de conciliación, estudia al grupo de mujeres entre 16 y 34 años activas en algún momento, y construye una variable dependiente dicotómica con valor 1 "inactivas que han sido activas" y 0 "activas". A través de una serie de modelos logit, que va elaborando por acumulación de variables puede apreciar si la inclusión de ciertas variables interactúa con las anteriores.

Sus resultados muestran dos asociaciones ya muy reconocidas. La probabilidad de dejar el trabajo remunerado disminuye con el aumento de la edad de los hijos y con el del nivel de estudios. Cuando se introducen las variables que recogen la percepción de estas mujeres sobre sus problemas de conciliación, se observa una importante interacción entre estas últimas variables y tener hijos, que pierde gran parte de su significación, de forma que sólo permanece en el modelo "tener hijo/s menor/es de tres años". Como se aprecia, el momento más difícil de conciliación entre el trabajo remunerado y el cuidado es en los primeros años de los niños. Sin embargo, esta investigación no está centrada en los cambios de dedicación al trabajo remunerado con la aparición de los hijos.

El equipo de Sebastián Sarasa (Sarasa, 2007) utilizando el Panel de Hogares de la Unión Europea comprueba que el período de gestación supone un riesgo relativo de salida de la actividad 9,7 veces mayor que el de las mujeres sin hijos. Además, los coeficientes de salida del mercado de trabajo son también notablemente altos y significativos para las mujeres con hijos de hasta 6 años de edad.

El análisis del posible cambio en la dedicación al trabajo remunerado tras el nacimiento de los hijos no es fácil con las bases de datos con las que se cuenta en la actualidad en España. Resulta necesario disponer de información longitudinal, en concreto la situación laboral antes del periodo de gestación y la situación cuando se tiene que volver al trabajo, pasado el permiso de maternidad/paternidad (9+4 meses como mínimo). Esta información sólo está disponible en bases de datos longitudinales tipo ECV o EPA, pero la muestra se reduce y muchas preguntas relevantes no se ofrecen en las bases de datos estándar, con lo que se hace necesaria una petición *ad hoc* al servicio de estadística y un presupuesto para dichas bases de datos.

## **Cuidado formal e informal**

En la década de los 90 del pasado siglo el cuidado informal, especialmente el apoyo de la familia extensa, fue un instrumento de compatibilización de trabajo y familia de las jóvenes madres españolas. Esta realidad reflejaba la falta de posibilidades de otro tipo. En concreto, en España se empezó a hablar de la “familia extensa modificada”, en la que los integrantes de la familia no viven juntos, pues se respeta la norma de neo-localidad de las nuevas parejas, pero sí viven suficientemente cerca como para poder intercambiar ayuda de muy distinto tipo. Aquí, el papel de las abuelas (y de los abuelos) está permitiendo que los hijos (especialmente las hijas) puedan compatibilizar sus carreras laborales y la natalidad. Según la investigación sobre compatibilización de 1998 (Tobío, 2002), lo que ayuda a las madres trabajadoras a organizar su trabajo y el cuidado de los hijos es la ayuda de sus madres (26,7 %) seguido por la ayuda de sus parejas (24,7 %), vivir cerca del centro de trabajo y la ayuda de otros miembros de la familia (13,9 y 10,2 respectivamente).

Como se señalaba en el apartado “Sobre la decisión de tener hijos”, la ECV tiene información sobre el número de horas de cuidado formal e informal (aunque no diferencia si cuida el padre o la madre). Con ayuda de esta base de datos, se podría analizar cómo son los arreglos de cuidado en aquellos hogares en los que hay niños menores de tres años. Estudiar, por ejemplo si este tipo de cuidado es utilizado de forma diferente según distintas características del hogar, especialmente sus recursos económicos. O si la oferta pública de cuidado formal incide en la permanencia de las madres en el trabajo remunerado.

## **Organización de la jornada laboral. El papel de las empresas en la conciliación**

De la misma forma que al nacimiento de un niño se ha de organizar su cuidado, es de suponer que se producirán cambios en la organización y la duración de la jornada laboral. El módulo del año 2004 de la EPA, “Organización y duración de la jornada laboral” permite observar si las parejas con bebés tienen una organización de la jornada laboral distinta a las parejas sin ellos. Además, esta encuesta, al ser parte de “The Community Labour Force Survey” permite la comparación entre los diferentes países de la Unión.

## **Sobre los permisos de maternidad paternidad**

Pese al interés de la investigación sobre permisos parentales en general, en España encontramos un gran problema de visibilización y por lo tanto de evaluación (Castro y Pazos, 2007), por ejemplo.

- Se sabe la proporción de varones que disfrutan de alguna parte del permiso maternal de 12 semanas, pero no conocemos la duración del permiso.
- Tampoco conocemos las consecuencias de esos permisos en términos de despidos o cualquier otra forma de alejamiento del mercado de trabajo, consecuencias que por ahora sufren casi en exclusiva las mujeres y a las que no se presta atención.

Las características socio-laborales de los que utilizan los permisos parentales y las excedencias laborales se pueden analizar en España a partir del año 2005 a través de la EPA, pues se incluyó como “razón para no trabajar” disfrutar de dichos permisos o excedencias [valores 2 (permiso) y 3 (excedencia) en variable RZNOTB]. Como ya ocurría en otras posibles preguntas de investigación, para analizar el perfil sociodemográfico de los que disfrutan de permisos o excedencias se ha de agrupar ficheros, pues la muestra de los que no trabajan por permisos maternales/parentales es muy escasa (174 permisos y 108 excedencias en 160.000 individuos de la muestra). También se puede analizar la reducción de las horas de

trabajo, en la EPA, valor 2 (<hs Permiso nacimiento) en variable RZDIFH Razón principal de la diferencia de horas efectivas y habituales.

Es una pena que la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) sólo incluya las excedencias (no remuneradas) -Valor 68 en la variable “Causa de baja” en el fichero “Afiliados situación laboral”. Sin embargo, no se recoge con esta base de datos los permisos de maternidad retribuidos.



## **Bibliografía**

- Aliaga, C. 2006. "How is the time of women and men distributed in Europe?" *Statistics in focus*. 4/2006 Eurostat ([http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-NK-06-004/EN/KS-NK-06-004-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-06-004/EN/KS-NK-06-004-EN.PDF))
- Álvarez-Llorente, G. 2002. "Decisiones de fecundidad y participación laboral de la mujer en España", *Investigaciones Económicas*, vol. XXVII (1): 187-218.
- Ahn, N. y P. Mira. 2001. "Job bust, Baby Bust: Evidence from Spain." *Journal of Population Economics*, 14 (3): 505-21.
- 2002. "A Note of the Relationship between Fertility and Female Employment Rates in Developed Countries." *Journal of Population Economics*, 15 (4): 667-682.
- Baizán, P. 2006. "El efecto del empleo, el paro y los contratos temporales en la baja fecundidad española de los años 1990" *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* nº 115: 223-253.
- Baizán P. y M. J. González. 2007. "¿Las escuelas infantiles son la solución? El efecto de la disponibilidad de escuelas infantiles (0-3 años) en el comportamiento laboral femenino". Pp. 411-444 en *La Situación Social en España* (vol. 2), . Madrid: Biblioteca Nueva.
- Barber, J. S.; W. G. Axin, & A. Thornton. 2002. "The Influence of Attitudes on Family Formation Processes". Pp. 45-96 en R. Lesthaege (ed.)
- Beck, U. y Beck-Gensheim, E. 1998. *El normal Caos del Amor*. Barcelona: El Roure.
- Becker, G. S. 1991. *A Treatise on the Family*. Enlarged ed. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Bernardi, F., y Requena, M. 2003. "La caída de la fecundidad y el déficit de natalidad en España", *Revista Española de Sociología*, nº 2: 29-49.
- Bernhardt, E. 1993. "Fertility and employment", *European Sociological Review*, 9 (1): 25-42.
- Cabré, A. (dir.) 2007. *La constitución familiar en España*. Bilbao: Fundación BBVA.
- Cañada Vicinay, J. 2007. "Trabajo y familia frente a trabajo o familia: conciliación o elección, el dilema de las jóvenes esposas" *ACE*, año II, nº 5 : 381-400.
- Castro García, C., Pazos Morán, M. 2007. "Permisos de maternidad, paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual" *Papeles de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales*. Serie economía, Nº 26: 1-55.
- CES. 2003. *II Informe sobre la Situación de las Mujeres en la Realidad Sociolaboral Española*. CES Informe 3/2003.
- CIS. 2009. Barómetro de febrero de 2009. Estudio nº 2.788.
- CIS. 2008. Barómetro de junio de 2008. Estudio nº 2.766.
- CIS. 2008<sup>a</sup>. Actitudes hacia el Estado de Bienestar. Estudio nº 2.765.
- CIS. 2008<sup>b</sup>. Sondeo sobre la juventud española, 2008. Estudio nº 2.753.
- CIS. 2006. Fecundidad y valores en la España del S. XXI. Estudio nº 2.639.
- CIS. 2004. Actitudes y opiniones de las mujeres ante los hijos y la crianza. Estudio nº 2.552.

- CIS. 1995. Encuesta de fecundidad y familia. Mujeres (FFS/ONU). Estudio nº 2.182
- CIS. 1995. Encuesta de fecundidad y familia. Varones (FFS/ONU). Estudio nº 2.121.
- CJV. 2008. “Observatorio Joven de Vivienda en España. Cuarto trimestre de 2008”. Consejo de la Juventud de España ([www.cje.org](http://www.cje.org))
- Fernández Cordón, J. A. y Tobío Soler, C. 2006. “Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales”. Fundación Alternativas, Documento de trabajo 79/2005
- Delgado, M. (Coord.) 2007. *Encuesta de Fecundidad, familia y valores 2006*. Madrid, CIS , Opiniones y Actitudes nº 59.
- Delgado, M., F. Zamora, y L. Barrios. 2006. “Déficit de fecundidad en España: factores demográficos que operan sobre una tasa muy inferior al nivel de reemplazo”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* nº 115: 197-222.
- Delgado, M.; Meil, G. & Zamora López, F. 2008. “Spain: Short on Children and Short on Family Policies” *Demographic Research* VOL 19 - ARTICLE 27: 1059 - 1104 (<http://www.demographic-research.org/volumes/vol19/27/>)
- De La Rica, S. y Iza, A. 2005. “Career Planning in Spain: Do Fixed-term Contracts Delay Marriage and Parenthood?” *Review of Economics of the Household* 3, 1: 49-73.
- Del Boca, D., S. Pasqua, C. Pronzato, 2003. *Analysing women’s employment and fertility rates in Europe: differences and similarities in Northern and Southern Europe*. Torino, Centre for Household, Income, Labour and Demographic Economics.  
(<http://www.iser.essex.ac.uk/epunet/2003/docs/pdf/papers/pronzato.pdf>)
- Escudero Rodríguez, R. 2007. “Planes de igualdad en la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres”. *Revista Relaciones Laborales*, Nº 9:pp 4 y ss.
- Esping-Andersen, G. 2002. *Why We Need a New Welfare State*. Oxford: Oxford University Press.  
- 2007 (Ed.). *Family Formation and Family Dilemmas in Contemporary Europe*. Bilbao: Fundación BBVA.
- Esping-Andersen, G. M. Güell, y S. Brodmann, 2007. “When Mothers Work and Fathers Care. Household Fertility Decision in Denmark and Spain” in Esping-Andersen, G. 2007 (Ed.)
- Hobson, B.; Olah, L. (2006): “Birthstrikes? Agency and Capabilities in the Reconciliation of Employment and Family” *Marriage & Family Review*, 1540-9635, Volume 39, Issue 3, Pages 197 – 227.
- Kohler, H. P., F. C. Billari, y J. A. Ortega, 2002. “The emergence of lowest-low fertility in Europe during the 1990s.” *Population and Development Review*, 28 (4): 641-680.
- Frejka, T., y J.-P. Sardon, 2004. *Childbearing trends and prospects in low-fertility countries. A cohort analysis*. London: Springer.
- Garrido, L. (1992). *Las dos biografías de la mujer en España*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Giele, J. Z. y G. H. Elder, 1998. *Methods of life course research: qualitative and quantitative approaches*. Thousand Oaks (California)

- Guillén, A. M. 1997. "Regímenes de bienestar y roles familiares: un análisis del caso español", *Papers* 53: 45-63.
- Gutierrez-Domenech, M. 2002. "Employment Penalty after Motherhood in Spain". CEP Discussion Paper, Centre for Economic Performance, LSE, CEPDP0546.
- Hakim, C. 2000. *Lifestyle choice in the 21st Century: Preference Theory*. Oxford, Oxford University Press.
- 2003. "A new approach to explain fertility patterns: preference theory", *Population and Development Review*, 29: 349-74.
  - 2005. *Modelos de familia en las sociedades modernas. Ideales y realidades*. Madrid, CIS.
- Hobcraft, J. N. y K. E. Kiernan, 1995. Becoming a parent in Europe. En: European Association for Population Studies/International Union for the Scientific Study of Population. Evolution or Revolution in European Population, vol. I. Plenary Sessions. European Population Conference. Milan: Franco Angeli. (<http://www.un.org/popin/confcon/milan/plen1.html>).
- Ibáñez Pascual, M. 2010. "Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo: hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas." *Revista Internacional de Sociología* vol 68 (7-26).
- Instituto de la Mujer, 2009. *Los planes de igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva*. Madrid, Instituto de la Mujer, Colección observatorio.
- Lapuerta, I.; Baizán, P. y González, M.J. (2009) "Tiempo para cuidar, tiempo para trabajar. Análisis del uso y duración de la licencia parental en España", en Navarro, V. (ed.) *Situación Social de España*. Vol. III. Madrid: Biblioteca Nueva. 425-459.
- Lapuerta, I., Baizán, P., González, M. J. 2009. "Tiempo para cuidar, tiempo para trabajar. Análisis del uso y la duración de la licencia parental en España" en Navarro (ed.)
- Lesthaege, R. 2002.(ed.) *Meaning and choice: Value orientations and life course decisions*. The Hague/Brussels: NIDI/CBGS Publications.
- Lewis, J. 2009. *Work-Family Balance, Gender and Policy*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- Martín García, T. 2010 "The Impact of Occupational Sex-composition on Women's Fertility in Spain" *European Societies*, 12: 1, 113-133.
- Meil, G. 2004. "La pareja en los proyectos vitales de los jóvenes: deseos y realidades." *Revista de Juventud*, 67: 39-54.
- 2006a. *Padres e hijos en la España actual*. Barcelona: Fundación La Caixa. Obra Social.
  - 2006b. "Welfare policies, work and family lives in modern Spain." Pp. 37-58. En: Rossi, G., editor
- Ministerio de Igualdad, 2009. *Dos años de aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Madrid, Ministerio de Igualdad y Fundación 1º de mayo.
- Miret Gamundi, P., A. Cabré Pla, 2005. "Pautas recientes en la formación familiar en España: constitución de la pareja y fecundidad", *Papeles de Economía Española*, (104) 17-36.

- Moreno Mínguez, A. 2005. "Empleo de la mujer y familia en los regímenes de bienestar del sur de Europa en perspectiva comparada. Permanencia del varón sustentador", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. Nº 112: 131-163.
- 2007. *Familia y empleo de la mujer en los regímenes de bienestar del sur de Europa. Incidencia de las políticas familiares y laborales*. Madrid, CIS. Colección Monografías nº 246.
- Navarro Ardoy, L. 2006. "Modelos ideales de familia en la sociedad española" *Revista Internacional de Sociología* vol LXIV, nº 43: 119-138.
- Navarro, V. 2009, *La situación social en España. Vol III*. Madrid, Fundación Largo Caballero y Ed. Biblioteca Nueva.
- Oláh, L. 2003. "Gendering Fertility: Second births in Sweden and Hungary", *Population Research and Policy Review*, 22: 171-200.
- Ortega Osona, J. A., H. P. Kohler 2001. "¿Está cayendo realmente la fecundidad española? Separación de los efectos intensidad, calendario y varianza en el Índice Sintético de Fecundidad" *Reis*, 96: 95-122.
- Palacio, J. I., Simón, H. 2006. "Segregación laboral y diferencias salariales por razón de sexo en España" *Estadística Española*, Vol. 48, Núm. 163, págs.493 a 524
- Pfau-Effinger, B. 2004. *Development of culture, welfare states and women's employment in Europe*. Aldershot: Ashgate.
- 2005. "Welfare State Policies and the Development of Care Arrangements", *European Societies*, 7, 2: 321- 347.
- Perrons, D., C. Fagan, L. Mcdowell, K. Ray, & K. Ward, 2006. *Gender Divisions and Working Time in the New Economy. Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America*. Glos, Edward Elgar Publishing.
- Plantenga, J., C. Remery, 2009. "The provision of childcare services. A comparative review of 30 European countries" European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal opportunities. (KE-78-09-680-EN-C)
- Ray, R. 2008. "A Detailed Look at Parental Leave Policies in 21 OECD Countries". Center for Economic and Policy Research ([www.cepr.net](http://www.cepr.net)).
- Ray, R., J. C. Gornick, J. Schmitt 2009. "Parental Leave Policies in 21 Countries. Assessing Generosity and Gender Equality". Center for Economic and Policy Research ([www.cepr.net](http://www.cepr.net)).
- Rodríguez Sumaza, C. 1997. "La preocupación easterliniana de la fecundidad. Consenso y polémica en torno a la obra del autor". *Papers* 51: 103-132.
- Rossi, G., (ed.) 2006. *Reconciling family and work: New challenges for social policies in Europe*. Milano: Franco Angeli.
- Saraceno, C. 1994. "The Ambivalent Familism of the Italian Welfare State" *Social Politics*, 1: 60-82.
- Sarrible, G. 1990. "Fecundidad y actividad femenina" *Reis*, 52: 85-99.

- Simón, H. 2006. “Diferencias salariales entre hombres y mujeres en España: una comparación internacional con datos emparejados empresa-trabajador”. *Investigaciones Económicas*. vol. XXX (1), 55-87
- Sarasa, S., Moreno, L. 1995. *El Estado del bienestar en la Europa del Sur*. Madrid, CSIC e IESA.
- Stocks J., C. Díaz, B. Halleröd, (ed) 2007. *Modern Couples Sharing Money, Sharing Life*, Hampshire: Palgrave MacMillan.
- Taboada, I. 2010. *Negociación e implantación de planes de igualdad en las empresas. Marco Jurídico-conceptual y análisis del proceso. Una aproximación a través del análisis de casos*. Trabajo de investigación del Departamento de Economía Aplicada.
- Tanda, P. 2001. “Politiche Sociali: Selettività e Universalismo”, ISAE Report.
- Tobío, C. 2002. “Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras” *REIS*, 97: 155-186.
- UNITED NATIONS 1983. “Recent Trends and Conditions of Fertility”, *Population Bulletin of the United Nations*, 15, Nueva York: UN.
- Van De Kaa, D. 1987. *Europe’s Second Demographic Transition*. Population Bulletin (Population Reference Bureau Inc) Vol. 42, No 1.
- 2001b. Demographic Transition, Second. *International Encyclopaedia of the Social & Behavioral Sciences*, Vol. 5: 3486-3488.

## ANEXOS

**Tabla 8. Porcentaje de jóvenes que conviven con sus padres**

	EDAD	1987	1990	1995	2000	2001	2005	2006	2007	2008
TOTAL	16-19	94,7	95,0	94,9	94,0	93,9	91,7	92,2	91,6	92,3
	20-24	82,9	84,3	88,4	88,0	86,3	80,3	78,5	77,2	77,1
	25-29	43,5	48,7	58,0	60,8	60,1	53,0	50,9	48,3	46,5
	30-34	17,8	19,9	24,8	26,0	26,5	23,5	22,3	21,7	21,0
VARONES	16-19	95,4	95,5	95,7	94,8	94,7	92,5	92,9	92,7	93,4
	20-24	89,3	89,2	91,3	89,6	88,2	84,4	82,4	81,8	81,8
	25-29	52,4	57,6	66,9	68,7	66,7	59,2	57,8	54,6	53,4
	30-34	21,0	23,3	29,8	31,2	31,8	27,8	26,1	25,6	24,8
MUJERES	16-19	93,9	94,4	94,2	93,2	93,1	90,9	91,5	90,4	91,0
	20-24	76,3	79,2	85,3	86,3	84,2	76,0	74,4	72,5	72,3
	25-29	34,4	39,6	48,8	52,6	53,2	46,4	43,5	41,5	39,2
	30-34	14,5	16,6	19,6	20,6	21,0	18,8	18,3	17,5	16,8

Fuente EPA. Años 1987-2000, 4º trimestre. Años 2001-2008, media anual.

**Tabla 9. Distribución porcentual de las variables dependientes del 1er. modelo (todas las mujeres entre 19 y 45 años que viven empareja) según la variable dependiente (si hay embarazo o no)**

	N=	1er. hijo		2º hijo y/o siguientes	
		No (809) (4.015.842)	Sí (249) (1.208.888)	No (2652) (9.909.655)	Sí (304) (1.295.140)
	N ponderado*				
Matrimonio		71,9	86,5	92,3	93,6
Pareja de hecho		28,1	13,5	7,7	6,4
Nº de hijos					
Uno				42,1	82,0
Dos				49,4	10,7
Tres y más				8,5	7,2
Hijo(s) menor(es) de tres años				10,6	12,1
MUJER					
Menos de 25 años		9,7	7,7	1,6	2,8
De 25 a 30 años		36,3	45,4	9,0	22,4
De 31 a 35 años		29,1	40,4	21,3	45,2
36 años y más		24,9	6,5	68,1	29,6
Trabajando a tiempo completo		68,7	69,6	43,4	44,3
Trabajando a tiempo parcial		9,5	7,3	15,6	12,8
Parada		11,1	10,3	13,1	14,6
Inactiva		10,7	12,7	27,8	28,4
Estudios Primarios		8,2	5,8	15,9	8,4
Secundaria obligatoria		18,4	18,4	29,5	27,0
Secundaria no obligatoria		25,9	26,4	25,7	22,3
Estudios Universitarios		47,6	49,3	28,9	42,4
No cambia de situación		85,5	68,5	85,1	80,1
De ocupada a No Ocupada		7,8	24,0	7,4	11,9
De No Ocupada a Ocupada		6,8	4,2	6,7	6,2
De No Ocupada a No Ocupada			3,3	,8	1,8
VARÓN					
Menos de 25 años		3,7	4,0	,6	,5
De 25 a 30 años		29,6	32,9	5,3	15,4
De 31 a 35 años		34,0	44,2	15,2	34,5
36 años y más		32,6	19,0	78,9	49,6

Trabajando a tiempo completo	91,7	93,9	90,7	92,3
Trabajando a tiempo parcial	3,2	2,5	2,5	1,6
Parado	2,1	3,6	4,0	4,4
Inactivo	3,0		2,8	1,6
Estudios Primarios	9,9	14,7	20,1	10,6
Secundaria obligatoria	24,6	22,9	28,7	22,1
Secundaria no obligatoria	28,8	27,5	24,7	26,5
Estudios Universitarios	36,7	34,9	26,4	40,8
No cambia de situación	90,0	91,0	91,6	92,4
De ocupado a No Ocupado	4,5	3,8	3,2	2,5
De No Ocupado a Ocupado	5,2	5,2	5,1	5,1
De No Ocupado a No Ocupado	,3		,1	

**Tabla 10. Situación de empleo de las mujeres con un hijo según nivel de estudios**

Nivel de estudios	Trabajando a tiempo completo	Trabajando a tiempo parcial	Desempleada	Inactiva	TOTAL
Primarios	25,5	13,9	17,0	43,6	100,0 (N=459)
Secundarios obligatorios	31,1	14,9	16,6	37,4	100,0 (N=878)
Secundarios superiores	42,5	17,6	12,1	27,8	100,0 (N=738)
Universitarios	62,9	14,3	7,8	15,0	100,0 (N=841)

**Tabla 11. Distribución porcentual de las variables dependientes de los modelos de regresión de OCUPADAS(\*) según si hay embarazo o no**

	N=	1er. hijo		2° hijo y/o siguientes	
		No (549)	Sí (123)	No* (1.470)	Sí (150)
<b>MUJER</b>					
<b>RELACIÓN LABORAL</b>					
Cuenta Propia		8,2	5,7	15,5	14,7
Cuenta Ajena- contrato fijo		69,6	84,6	70,4	72,0
Cuenta Ajena- contrato temporal		22,2	9,8	14,1	13,3
<b>JORNADA LABORA</b>					
Tiempo Completo		90,0	89,5	74,7	78,7
Tiempo Parcial		10,0	10,5	25,3	21,3
<b>CATEGORÍA OCUPACIONAL</b>					
Ejecutivas		2,0		5,3	3,3
Profesionales ° Univ.		20,8	24,2	17,2	22,7
Técnicas y Adtivas.		39,1	44,4	32,6	39,3
Cualificadas Servicios		9,1	4,8	12,2	8,7
Dependientes		10,8	15,3	8,5	12,0
Cualificadas No Servicios		6,8	3,2	7,1	4,7
No Cualificadas Servicios		9,5	6,5	15,0	5,3
No Cualificadas Resto		2,0	1,6	2,1	4,0
<b>VARÓN</b>					
	N=	(470)	(104)	(1.350)	(137)
<b>RELACIÓN LABORAL</b>					
Cuenta Propia		11,8	11,4	20,4	23,4
Cuenta Ajena- contrato fijo		72,8	80,7	67,6	59,9
Cuenta Ajena- contrato temporal		15,4	7,9	12,1	16,8
<b>JORNADA LABORAL</b>					
Hasta 34 horas a la semana		2,2	5,7	4,2	1,5
De 35 a 40 horas semanales		57,6	68,6	57,4	48,9
Más de 40 horas semanales		40,2	25,7	38,4	49,6
<b>CATEGORÍA OCUPACIONAL</b>					
Ejecutivos		4,3	3,0	9,1	12,4
Profesionales ° Univ.		11,5	18,2	11,7	20,4
Técnicos y Adtivos.		25,9	29,8	20,0	26,3
Cualificados Servicios		6,5	4,5	7,4	4,4
Dependientes		1,9	5,7	4,2	2,9
Cualificados No Servicios		37,5	30,4	35,6	23,4
No Cualificadao Servicios		5,3	3,3	5,8	5,1
No Cualificados Resto		7,3	5,1	6,2	5,1

(\*) Las variables de ocupación están referidas a la situación actual o al último empleo si no se está activo. Se han retirado de la muestra a las mujeres que han cambiado de empleo desde el año anterior (movimiento entre empleos, no hacia la inactividad).