Centro de Estudios, Investigación e Historia de Mujeres “8 de Marzo”

OBSERVATORIO
MUJER, TRABAJO Y SOCIEDAD

2013
Marzo
09

Mujeres en la crisis: mercado de trabajo

Presentación
Elvira S. Llopis

Mujeres y crisis. Apuntes sobre el mercado de trabajo
Laura Arroyo Romero-Salazar

Contradicciones y desatinos de la regulación del trabajo a tiempo parcial en España
María Amparo Ballester Pastor

Panorama reciente de la segregación laboral por género
Reyes de Blas

Cuestiones en torno al tiempo de trabajo: ¿la conciliación como solución
Carolina Recio

Fundación 1º de Mayo | Centro Sindical de Estudios
C/ Longares, 6. 28022 Madrid. Tel.: 913640601. Fax: 913640838
www.1mayo.ccoo.es | 1mayo@1mayo.ccoo.es

Observatorio Mujer, Trabajo y Sociedad. ISSN: 1989-6050

Observatorio ‘Mujer, Trabajo y Sociedad’

MUJERES EN LA CRISIS: MERCADO DE TRABAJO

Presentación
Elvira S. Llopis.
Vicepresidenta de la Fundación 1º de Mayo.

Mujeres y crisis. Apuntes sobre el mercado de trabajo
Laura Arroyo Romero-Salazar.
Directora del Centro 8 de Marzo. Fundación 1º de Mayo.

Contradicciones y desatinos de la regulación del trabajo a tiempo parcial en España
María Amparo Ballester Pastor.
Catedrática de Universidad. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universitat de València, Estudi general.

Panorama reciente de la segregación laboral por género
Reyes de Blas.
Consejo Económico y Social de España.

Cuestiones en torno al tiempo de trabajo: ¿la conciliación como solución
Carolina Recio
Centre d’Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT). Universitat Autònoma de Barcelona

¿Una vuelta a la sociedad patriarcal?
Elvira S. Llopis

Vicepresidenta de la Fundación 1º de Mayo

Las medidas adoptadas para afrontar la crisis que atravesamos están teniendo un duro impacto en términos de género.

Como ocurre con tantas otras medidas aparentemente "neutras", las políticas adoptadas, especialmente en materia de relaciones laborales y de seguridad social, pero no sólo, afectan muy negativamente a las mujeres, toda vez que operan sobre una realidad que no sólo no era igualitaria sino que estaba profundamente marcada por discriminaciones preexistentes, no suficientemente compensadas, y que en el contexto actual no hacen sino emerger en toda su crudeza.

Así, las mujeres se han visto impelidas a salir en una búsqueda desesperada de trabajo remunerado para, como en otras ocasiones y momentos históricos, compensar la ausencia de ingresos de otros miembros de la unidad de convivencia, o su inseguridad e insuficiencia. Esta "subsidiariedad" de la mano de obra femenina ha hecho que se incremente notablemente su tasa de actividad durante el periodo de la crisis, pero también lo ha hecho su tasa de paro, y se mantiene su diferencia con respecto a la actividad masculina en cuanto a temporalidad y parcialidad, a la par que se incrementa la ya de por sí alarmante brecha salarial.

Sin duda, esta precarización del trabajo desempeñado por mujeres, sobre significar su empobrecimiento y sobreexplotación en el momento actual, tendrá efectos, además a futuro, puesto que afecta a sus bases de cotización y, por lo tanto, a las prestaciones tanto en términos de protección frente al desempleo como en términos de cotizaciones para la jubilación.

Además, hay que tener en cuenta, para valorar la dimensión de esta sobreexplotación, que en tiempos de penuria económica y de intensos

recortes del gasto público de carácter social, gran parte de servicios básicos como son la educación infantil o la atención a las personas en situación de dependencia, son objeto de una paulatina mercantilización, lo que supone que dejan de ser accesibles para las personas con rentas más bajas, y, consecuentemente, en la medida en que son servicios de primera necesidad, pasan a ser provistos desde la esfera doméstica por mujeres, a la par que se produce una drástica merma en la empleabilidad de las mujeres, puesto que son puestos de trabajo que desaparecen en sectores de actividad profundamente feminizados.

De este modo, las políticas de recortes sociales operan un doble efecto negativo para las mujeres: de un lado, privándolas de oportunidades de empleo; de otro, revirtiendo la provisión de cuidados al ámbito doméstico, invisible, no remunerado, y profundamente determinante de las condiciones de vida de las propias mujeres, incluyendo su disponibilidad para acceder al mercado de trabajo en condiciones de igualdad.

En este círculo de precariedad no deberíamos obviar que también se restan oportunidades educativas, sobre todo en los niveles superiores, encarecidos ahora, y que como es bien sabido, es uno de los principales factores que determinan el acceso al empleo.

No se trata de una conjunción aleatoria de factores diferentes y de diferente calado. Muy al contrario: lo que emerge tras esta aparente dispersión desde una lectura en clave de género es la reconfiguración de una sociedad patriarcal, sexista y generizada, anclada en el mas rancio concepto de familia, en la que las mujeres vuelven a ser subsidiarias con respecto a los varones, en que vuelven a perder independencia económica, suficiencia social, en que vuelven a perder derechos de ciudadanía, derecho a ser tratadas en pie de igualdad con respecto a los varones, derechos, en fin sobre sus propios cuerpos (¿por qué se plantea una repenalización de la interrupción voluntaria del embarazo?), y sus propias vidas.

Algo que, bajo ningún concepto se puede tolerar.

Mujeres y crisis. Apuntes sobre el mercado de trabajo.

Laura Arroyo Romero-Salazar
Directora del Centro de Estudios, Investigación e Historia de Mujeres 8 de Marzo.

Nos proponemos con este breve informe conocer cuál está siendo la evolución del empleo de las mujeres en un contexto económico de enormes dificultades como el actual, caracterizado por una fuerte destrucción de empleo. Queremos ofrecer una foto fija de las características del empleo femenino en España en este contexto y en relación con Europa.

La crisis económica y financiera afecta a todo el mundo aunque lo hace de forma desigual en países y regiones, y también ocurre así con mujeres y hombres. La crisis económica y sus letales efectos en el empleo esta empeorando las brechas de género en todos los países, agrandando las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres. ONU Mujeres publicaba recientemente un informe donde cifraba en 13 millones el número de empleos perdidos por mujeres en el año 2012. La situación de las mujeres continúa empeorando y se profundizan y refuerzan las desigualdades de género ya existentes con anterioridad. La propia Comisión Europea señalaba recientemente que "*la crisis actual hace temer que los progresos conseguidos en materia de igualdad entre las mujeres y los hombres corren peligro y que los efectos de la crisis amenazan con afectar en particular a las mujeres*".

España en Europa.[1]

España es el tercer país de la Unión Europea en índice de desigualdad, es decir uno de los países con mayor brecha de desigualdad entre mujeres y hombres, y uno de los países con tasas de pobreza mayores. Contamos además con una tasa de empleo de las más bajas de Europa y encabezamos la tasa de paro femenino.

[1] Datos extraídos del Hispabarómetro. Fundación 1º de Mayo.

La tasa de actividad femenina en España se situaba, en el II Trimestre de 2012, en un 52, 8 algo por encima de la media de la UE27 que se cifraba en un 51,1. Con respecto al mismo periodo del año anterior, de 2011, había crecido la actividad femenina en 0,2%, tendencia, la del crecimiento, que se produce desde el año 2001.

No obstante, la actividad femenina continua siendo significativamente inferior a la masculina. Para el mismo período, la tasa de actividad masculina en España alcanzaba el 66,4, un 0,3% menos que en el mismo periodo del año anterior. La tendencia de la tasa de actividad masculina es decreciente desde el año 2008, año de inicio de la crisis económica, y actualmente se sitúa a niveles de hace diez años, aunque continua siendo algo superior a la media de la UE27 que es de 65,1.

Las diferencias son mayores en relación a las tasas de empleo, tanto entre mujeres y hombres como en comparación con la Unión Europea. Así, la tasa de empleo femenino para el II Trimestre de 2012 en España se situaba en el 39,8, seis puntos por debajo de la media de la UE27, y 10,3 puntos por debajo de la tasa de empleo masculina en España.

Con respecto al II Trimestre de 2011 la tasa de empleo femenina en España ha decrecido un 1,6% y lo viene haciendo desde el año 2009, aunque de forma más intensa en el último año. La tasa femenina a nivel UE27 también disminuye aunque lo hace en tan sólo un 0,1% situando a España entre los países con menor tasa de empleo femenina. Sólo Grecia, Italia y Malta contaban con una cifra peor.

La tasa de empleo masculina en España también disminuía con respecto al año 2011, en un 2,9%, situándose en el 50,1, más de 8 puntos por debajo de la media de la UE27. También esta tasa viene decreciendo en España, de forma intensa desde el año 2008. Sólo Grecia tiene una tasa de empleo masculina inferior a la española de entre los países de la UE27.

En relación al paro, España se situaba, en el II Trimestre de 2012, a la cabeza del desempleo femenino. Sólo Grecia contaba en esa fecha con una tasa de paro femenino mayor que la española de entre los países de la UE27.

Una tasa de paro femenino en España (24,7), muy por encima de la media de la UE27 (10,2), y aun algo superior a la tasa de paro masculino en nuestro país (24,6). El desempleo femenino, que crece un 3,4% sobre el año anterior, venía aumentando desde el año 2008 y muy especialmente en los últimos dos años. El aumento del paro femenino en nuestro país es significativamente mayor que el de la media de la UE27. Dato que encontramos igualmente al fijarnos en el desempleo masculino. Mientras que en España el paro masculino crece un 4% con respecto a 2012, en la media UE27 crece en tan solo el 0,9%. La tasa de paro masculino española (24,6) supera en más de 14 puntos a la de la media de la UE27 y era, en el II trimestre de 2012, la más alta de entre los países europeos.

Por último, tanto los hombres como las mujeres en España sufren una temporalidad muy superior a la de la media de los países UE27. En el caso de los varones, en España se situaba la tasa de temporalidad en 22,3, 8,9 puntos por encima de la media UE27. La de las mujeres españolas (25,1) supera a la de la UE27 en 10,6 puntos y a la de los varones españoles en 2,8 puntos.

Ambas tasas de temporalidad, la masculina y femenina en España, vienen disminuyendo desde el año 2006, y son la más alta de Europa en el caso de las mujeres y la segunda más alta en el caso de los varones, sólo superada en esa fecha por la existente en Polonia.

Los datos en España[2]

Cómo venimos diciendo, la crisis está teniendo efectos específicos sobre las mujeres por su desigual situación de partida y actual en el mercado de trabajo y por su situación en la sociedad. Así, sumado al aumento de la precariedad laboral y la destrucción del empleo, la reducción drástica del gasto público en políticas educativas, sanitarias, y de atención a las personas en situación de dependencia, conducen a muchas mujeres al "retorno al hogar" y, en todo caso, al aumento de las cargas de trabajo. Las mujeres continúan trabajando gratuitamente en sus hogares, atendiendo las tareas domésticas y de cuidados. El 91,5% de las personas "amas de casa", consideradas inactivas, son mujeres. Igualmente, del total de personas inactivas que declaran no buscar empleo por tener obligaciones familiares, el 95,3% son mujeres.

En el último año, tomando como referencia los datos del cuarto trimestre de 2012, ha decrecido la población en edad de trabajar, tanto la femenina en un 0,76% como la masculina en 1,32%. Igual tendencia encontramos en relación al número de personas ocupadas. Estas han disminuido en un 3,52% entre las mujeres y casi en un 6% entre los varones. En consecuencia, aumenta el número de personas desempleadas. Sin embargo, en este caso, el número de mujeres paradas aumenta en mayor medida (14,69%) que el de varones parados (11,7%), con respecto al mismo periodo del año 2011.

Observamos que la tasa de actividad de la población en edad de trabajar masculina (80,94%) es 11,91 puntos superior a la femenina (69,03%), pese a que la población activa femenina continua creciendo y no lo hace así la masculina.

[2] Datos extraídos de la EPA (IV Trimestre de 2012). INE.

Tabla 1. Mujeres de 16 años y más y relación con la actividad. IV Trim. 2012.

		Variación sobre igual trimestre del año anterior (%)
Población de 16 años y más	19.676,8	-0,20
Activas	10.511,4	0,73
- Ocupadas	7.720,4	-3,52
- Paradas	2.791,0	14,69
Inactivas	9.165,4	-1,25
Tasa de actividad	53,42	-
Tasa de paro	26,55	-
Población de 16 a 64 años	15.123,5	-0,76
Tasa de actividad (16-64)	69,03	-
Tasa de paro (16-64)	26,70	-
Tasa de empleo (16-64)	50,60	-

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Los datos de la EPA del último trimestre del año 2012 nos hablan de que se ralentiza el crecimiento de la tasa de actividad femenina. En el último año ésta ha crecido un 1,02% mientras que la de los varones ha descendido un 0,47%. La tasa de actividad femenina es inferior, en casi 12 puntos porcentuales, a la de los varones y a pesar de esto la tasa de paro de mujeres es un punto superior a la masculina.

En relación a la tasa de empleo, en el cuarto trimestre de 2012 la tasa de empleo de mujeres se situaba en el 50,60%, es decir solo se han empleado la mitad de las mujeres que se muestran en disposición de hacerlo. Además, la tasa de empleo femenina continúa siendo 9,5 puntos inferior a la masculina que se situó en el 60,10%, aunque en el último año haya disminuido en mayor medida la tasa de empleo masculina (-2,89 puntos) que la femenina (-1,45 puntos).

La tasa de paro ha crecido en igual medida para varones y mujeres con respecto al mismo trimestre del año 2011, en 3,29 puntos la de varones y en 3,13 la de mujeres, situando prácticamente en igual valor ambas tasas

de paro: la masculina en 25,74 y la femenina, casi un punto superior, en 26,70. Una tendencia que venimos señalando durante estos años de intensa crisis económica: la disminución de algunas brechas de desigualdad, por empeoramiento de los indicadores masculinos, entre mujeres y varones.

Uno de los datos más destacados del último trimestre de 2012 es el cambio en la estructura por sexos del desempleo. Este empieza a afectar más a las mujeres que a los hombres. En el último trimestre, 68.700 mujeres han perdido el empleo frente a 28.200 varones.

Tabla 2. Personas ocupadas por sexo y sector económico. IV Trim. 2012.

	2012TIV			**2011TIV**		
	Ambos sexos	**Hombres**	**Mujeres**	**Ambos sexos**	**Hombres**	**Mujeres**
Total	16957,1	9236,6	7720,4	17807,5	9805,6	8001,9
Agricultura	784	580,6	203,4	808,5	598,1	210,4
Industria	2383,5	1787	596,5	2526,3	1919,1	607,2
Construcción	1073,9	979,8	94,1	1276,9	1179,7	97,2
Servicios	12715,6	5889,2	6826,4	13195,9	6108,8	7087,1

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Más de la mitad de la ocupación perdida en 2012 ha sido en el sector servicios. Más de 480.000 empleos menos. El 88,4% de las mujeres ocupadas lo están en el sector servicios. Tras la crisis del empleo en la construcción, con la fuerte destrucción de empleo principalmente masculino, siguió el sector servicios, donde se concentraba una parte muy importante de empleo femenino.

Disminuye menos la ocupación entre las mujeres que entre los varones, en números absolutos, si bien el número de ocupadas es inferior al de ocupados. No es así en el sector servicios donde, cómo señalamos, ha disminuido en mayor medida el número de mujeres ocupadas que el de varones ocupados.

Teniendo en cuenta la fuerte segregación por sexos de nuestro mercado de trabajo, lo que explica que en los primeros años de la crisis la caída de la construcción afectará especialmente al empleo masculino, se explica ahora la mayor destrucción de empleo de mujeres. Por un lado, el impacto del sector servicios. Por otro lado, la fuerte caída del empleo público (un 7,1% menos que en 2011).

Por último, en relación al tipo de jornada, el número de mujeres ocupadas a tiempo completo supone el 74,49% de las mujeres ocupadas, frente al 25,51% de las que están a tiempo parcial. Para los varones el tiempo parcial supone únicamente un 6,82% de su ocupación. Los varones, mayoritariamente, están ocupados a tiempo completo. Es necesario recordar que la mayoría de las personas ocupadas a tiempo parcial no lo están de manera voluntaria.

Entre la ocupación a tiempo completo las mujeres representan el 40,06%, siendo en el tiempo parcial el 75,79% de la ocupación. Sin embargo, con respecto a 2011, continúa creciendo más la ocupación a tiempo parcial entre los varones (6,56) que entre las mujeres (5,43).

Notas sobre salarios. La brecha salarial.[3]

La discriminación salarial es una de las más claras manifestaciones de las desigualdades en el ámbito laboral y que encontramos en todos los países, en todas las regiones en nuestro país, en todas las ocupaciones y actividades, para todas las categorías y edades, etc.

La ganancia media anual de las mujeres es menos a la de los varones en todos los país de la Unión Europea. En España, el salario de los varones equivale al 125% del salario femenino, es decir, el salario medio anual de las mujeres debería incrementarse un 25% para equipararse al de los varones.

[3] Datos extraídos del documento "Crisis y discriminación salarial de Género". CCOO. SCM.

Si atendemos al salario/ hora, en la UE la diferencia entre sexos es del 16, 4 puntos. En España algo superior, 16,7 y en algunos países, como Alemania, la diferencia salarial aumenta hasta el 23,1. Sin embargo, este enfoque reduce, en apariencia, las desigualdades salariales entre mujeres y hombres ya que el número de horas trabajadas, la jornada, es bien diferente para unas y otros.

Así, la jornada a tiempo completo lleva asociado un salario anual medio superior al de la jornada a tiempo parcial, cómo es lógico dado el mayor número de horas trabajadas a tiempo completo. Entre las personas asalariadas a tiempo parcial la ganancia de los hombres equivale al 108% de la de las mujeres. Entre las personas asalariadas a tiempo completo la ganancia de los hombres equivale al 114% de la ganancia de las mujeres

Recordemos la feminización del tiempo parcial antes mencionada. El mayor peso del tiempo parcial en el empleo femenino reduce el salario anual promedio de las mujeres frente al de los hombres. Si la jornada laboral de hombres y mujeres fuera la misma, la brecha salarial se reduciría a prácticamente la mitad.

En los años de crisis económica se está produciendo por un lado una disminución generalizada de las condiciones salariales de mujeres y hombres, y por otro lado un aumento de las brechas salariales por género. En relación a lo primero, en el conjunto de la población asalariada, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, un 15,5% de las mujeres –frente a un 6% de los hombres- gana menos que el salario mínimo interprofesional.

Tabla 3. Ganancia media anual

	2008	**2009**	**2010**
Ambos sexos	21.883	22.511	22.790
Mujeres	18.911	19.502	19.735
Hombres	24.203	25.001	25.480
Dif salarial H-M	5.293	5.499	5.745
Salario H/M %	128,0%	128,2%	129,1%

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial 2010.

En relación al aumento de las brechas de género, entre 2008 y 2010 la brecha salarial entre sexos ha pasado de 28 a 29,1 puntos porcentuales, es decir aumenta la desigualdad salarial. Este crecimiento puede ser explicado por el mayor aumento del salario medio masculino (5,27% respecto a 2008) con respecto al femenino (4,35% respecto a 2008). Además, puede explicarse por las mejores condiciones salariales de los hombres que mantienen su empleo. Quienes mayoritariamente están siendo expulsados del mercado de trabajo son aquellos trabajadores más precarios y con menores retribuciones.

En todo caso, estamos lejos en nuestro país de superar las brechas salariales entre hombres y mujeres. Desigualdad presente, como decimos, en todos los sectores y ocupaciones y que tiene una relación directa con la protección social. Prestaciones por desempleo y pensiones inferiores generan brechas en materia de protección social y mayor pobreza, en general, para las mujeres.

Para terminar.

En los países europeos son las mujeres las que se llevan la peor parte. Crece el desempleo femenino, se precarizan las condiciones de las que mantienen empleo, y sufren directamente el impacto de los recortes presupuestarios.

Los ajustes están teniendo un impacto directo y específico en las mujeres. La propia OCDE, en informe publicado a finales de 2012, señalaba que se encuentran en peligro los importantes avances logrados en materia de igualdad en nuestro país. Desde 1980 y hasta 2010, España era el país de la OCDE donde más se habían reducido las desigualdades entre mujeres y hombres.

Señalaba, además, que los recortes presupuestarios, la congelación del empleo público y la reducción de los salarios de empleados y empleadas de

las administraciones afectan particularmente a las mujeres por tener una mayor presencia en estos empleos. También apuntaba a la reducción de las prestaciones familiares o de las ayudas y servicios para el cuidado de personas en situación de dependencia.

En España, cómo se ha visto anteriormente, la precarización del empleo y su destrucción se sufre de manera más acusada y con efectos específicos sobre las mujeres. La reforma laboral además empeora esta situación incidiendo en los sectores y actividades más precarios y más desprotegidos. Y por último, los recortes dirigidos especialmente a aquellos servicios públicos ligados a proporcionar cuidados. No parece una locura predecir que serán las mujeres quienes realizaran los trabajos y actividades de cuidados a las personas que no son cubiertos desde lo público. Trabajos y actividades no remunerados y con consecuencias también en el empleo de las mujeres: mayores dificultades de acceso, reducción de horas de trabajo, impacto en los salarios, etc.

Evidenciamos que la crisis financiera, económica y social tiene efectos enormemente negativos para el conjunto de la sociedad, pero no debemos olvidar que tiene efectos especialmente graves para las condiciones de vida y empleo de las mujeres, impactos específicos perjudiciales que han de tenerse en cuenta en el diseño de las propuestas para la salida y mejora de la situación.

La lucha contra la desigualdad de género es la lucha por un empleo de calidad, por la defensa de los servicios públicos y contra los recortes económicos, sociales y de derechos.

Contradicciones y desatinos de la regulación del trabajo a tiempo parcial en España.

María Amparo Ballester Pastor

Catedrática de Universidad. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universitat de València, Estudi general.

1. El dilema de la promoción del trabajo a tiempo parcial

Resulta conveniente que este comentario sobre el trabajo a tiempo parcial en España comience con una declaración de principios: La promoción del trabajo a tiempo parcial no puede ser instrumento exclusivo o siquiera preferente para la conciliación de responsabilidades. El trabajo a tiempo parcial como mecanismo permanente y normalizado para la conciliación de responsabilidades favorece el estancamiento de roles y perjudica el desarrollo de las carreras profesionales de las personas que asumen actividades de cuidado familiar. Dado que éstas suelen ser mujeres el efecto perverso de género resulta indudable. Ciertamente, también el mecanismo de reducción de jornada temporal para el cuidado de dependientes (art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores –ET-) puede producir el mismo efecto. Pero, así como el fomento de esta reducción de jornada resulta adecuado como mecanismo de conciliación por su carácter temporal (mientras dura la situación de cuidado intensivo que requiere una mayor presencia del cuidador), el fomento de la contratación a tiempo parcial (entendida como modalidad contractual especifica *ad initium*) para que terminara siendo el instrumento prioritario de conciliación forzaría el desarrollo de carreras profesionales de segunda categoría para aquellas personas de la unidad familiar que se encargaran del cuidado familiar.

Sentado este presupuesto, sin embargo, resulta evidente que una política que dificultara el acceso al trabajo a tiempo parcial resultaría igualmente nefasta. De un lado, como alternativa personal, esta modalidad contractual puede resultar una posibilidad adecuada en determinadas situaciones personales no solo en relación con la conciliación, sino también con el desarrollo de actividades formativas, o con la existencia de situaciones de

pluriactividad/pluriempleo. En el caso de la conciliación, la alternativa de una modalidad contractual a tiempo parcial adecuada resulta imprescindible por las carencias del ordenamiento español (algunas se describen más abajo) para facilitar la adaptación de la jornada. De otro lado, como alternativa empresarial, resulta claro que el empresariado español puede legítimamente requerir mano de obra que no desarrolle actividad a tiempo completo. Incluso en ciertos sectores de actividad la contratación a tiempo parcial podría no ser un mecanismo excepcional, sino la forma habitual de prestación de servicios. Por tanto el trabajo a tiempo parcial no puede ser considerado sino como una realidad que debe regularse adecuadamente para que cumpla su finalidad en ambos casos, preferiblemente de modo coincidente. Es inevitable, en cualquier caso, que, en una situación de desempleo masivo como la actual, el contrato de trabajo a tiempo parcial por necesidades empresariales termine en parte siendo ocupado por sujetos que desearían trabajar a tiempo completo, pero que no tienen otra alternativa. Se trata de una situación, con todo, que debiera presumirse temporal y que no puede conducir a olvidar la finalidad compatibilizadora de este tipo de contratación. En consecuencia, asumir sin más consideraciones que el contrato a tiempo parcial es una figura residual para sujetos con plena disponibilidad horaria por su situación de desempleados implica dos tipos de consecuencias igualmente perniciosas: de un lado, obliga a sumergirse a los sujetos que realmente requieren una modalidad contractual que facilite la compatibilidad; y, de otro lado, favorece un tipo de contratación con notables beneficios para el empresario que puede conducir a la sustitución de trabajadores a tiempo completo por trabajadores a tiempo parcial. Ambas consecuencias podrían derivarse de la reciente regulación adoptada en España que podría haberse enfrentado a la cuestión desde una perspectiva no demasiado consecuente.

2. El estado de la cuestión: la legislación sobre el trabajo a tiempo parcial

El legislador español ha fomentado en los últimos años el trabajo a tiempo parcial de modo bastante simplista, como si la escasa utilización del contrato a tiempo parcial fuera un capricho empresarial. Desde las primeras reformas al respecto la norma española se dedicó a flexibilizar los presupuestos de esta modalidad contractual, incrementando las prerrogativas empresariales en la gestión del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial. Así se explica que en 1998 se abriera la posibilidad de horas complementarias para los trabajos a tiempo parcial[4]. Los beneficios empresariales vinculados a estas horas fueron incrementándose en sucesivas reformas[5]. Las horas complementarias eran (y continúan siendo) una especie de bolsa de horas"[6] en beneficio del empresario que suponen, a cambio, grandes dosis de incertidumbre temporal y económica para el trabajador, que se encuentra de este modo en una situación de continua disponibilidad. Y ello porque las horas complementarias suponen la obligación de que el trabajador a tiempo parcial preste servicios un tiempo adicional al ordinario en el momento en que sea requerido por el empresario, con las condiciones establecidas en el pacto de horas complementarias que, a su vez, debe respetar los límites legalmente establecidos. De este modo, la garantía de compatibilidad (con otras tareas o con otros trabajos) que ofrecía para el trabajador a tiempo parcial la prohibición de horas extraordinarias antes de 1998 disminuyó ostensiblemente en ese año cuando se estableció la posibilidad de pactos de horas complementarias.

Pero la situación se agravó considerablemente con la reforma operada por medio de la Ley 3/2012, de 6 de Julio, de medidas urgentes para la reforma

[4]Que se presentaron por el legislador como un instrumento para evitar la rigidez, MARTINEZ YAÑEZ, *El régimen jurídico de la disponibilidad horaria,* Navarra, 2011, pág. 145. Se establecieron por medio del RD Ley 15/1998, de 27 de Noviembre de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad

[5]Por ejemplo, el RD ley 5/2001, de 2 de Marzo, y la Ley 12/2001, de 9 de Julio, establecieron alteraciones en el ámbito de las horas complementarias a efectos de rebajar sus requisitos en beneficio empresarial

[6]RODRIGUEZ PIÑERO ROYO Y CALVO GALLEGO, *Las horas complementarias y su pacto en el contrato a tiempo parcial*, Valencia, 2000, pág. 146

del mercado de trabajo, que estableció la posibilidad de que los trabajadores a tiempo parcial realizaran, además de las complementarias, horas extraordinarias. Si se tiene en cuenta que el actual contrato de trabajo a tiempo parcial admite pacto de horas complementarias (desde 1998), horas extraordinarias (desde 2012) y la posibilidad de distribución irregular de la jornada[7] (que se ha aumentado hasta el 10% de la jornada ordinaria a falta de pacto en contrario por medio de la ley 3/2012) el resultado es una modalidad contractual que requiere una disponibilidad extrema del trabajador al empresario. Teóricamente, las horas extraordinarias son voluntarias para el trabajador, pero en muchas ocasiones dicha voluntariedad es cuestionable: de un lado, porque las horas extraordinarias pueden configurarse como obligatorias por convenio colectivo, hasta el punto de que la negativa a su realización puede desencadenar consecuencias disciplinarias; de otro lado, en un contexto como el presente pocas veces los trabajadores consideran que tengan verdadera libertad para oponerse a realizarlas. De este modo, la plena disponibilidad que tras la reforma de 2012 requiere el trabajo a tiempo parcial hace que difícilmente pueda ser una modalidad libremente escogida a efectos de compatibilizar el trabajo con otro tipo de tareas u obligaciones[8]. Ni siquiera tendrán las nuevas horas extraordinarias virtualidad para incentivar la contratación estable[9] porque, a diferencia de las horas complementarias, se pueden aplicar tanto a los contratos indefinidos como a los temporales. El trabajo a tiempo parcial queda así configurado en España como un contrato esencialmente degradado.

[7]Señalan que la formulación de la distribución irregular se aplica a los trabajadores a tiempo parcial porque no hay obstáculos expresos para ello, MONEREO PEREZ Y GORELLI HERNANDEZ, *Tiempo de trabajo y ciclos vitales. Estudio crítico del modelo normativo,* Granada, 2009, pág. 179

[8]Con lo que se anulan las ventajas que el trabajo a tiempo parcial supone para ciertos trabajadores. MARTINEZ YAÑEZ, *El régimen jurídico…*, op. cit. pág. 138

[9]CASAS BAAMONDE, RODRIGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER Y VALDÉS DAL RÉ, "La nueva reforma laboral…", op. cit. pág. 15

3. La inadecuación de la legislación española

Hay un problema nada desdeñable que suscita esta regulación del trabajo a tiempo parcial en España: la posible vulneración del principio de igualdad ante la ley e incluso del principio de no discriminación por razón de sexo[10]. El principio de igualdad puede quedar afectado porque se configura un tratamiento del tiempo de trabajo claramente peyorativo para los trabajadores a tiempo parcial respecto a los trabajadores a tiempo completo que carece de justificación en atención a las características del trabajo que desempeñan. Por lo demás, también puede quedar afectado el principio de no discriminación por razón de género, en su vertiente de discriminación indirecta, dada la composición mayoritariamente femenina del colectivo de trabajadores a tiempo parcial. De hecho el Tribunal de Justicia de la UE en numerosas ocasiones ha establecido que concurre discriminación indirecta por razón de sexo cuando existe una trato peyorativo injustificado para los trabajadores a tiempo parcial[11], dada la composición mayoritariamente femenina de este colectivo[12].

Pero además de posibles contravenciones a la normativa y jurisprudencia de la UE la actual legislación sobre trabajo a tiempo parcial en España plantea serios problemas de efectividad. Existe, al respecto, un defecto de perspectiva en el tratamiento otorgado por el ordenamiento español a la contratación a tiempo parcial. El trabajo a tiempo parcial no dispone de tradición en nuestro país porque el sistema de organización del tiempo de trabajo en España no está asentado en resultados sino en tiempo de disponibilidad. El trabajo típico en España se organiza fundamentalmente a plena disponibilidad de la fuerza de trabajo, con jornadas extensivas. En

---

[10] Lo refiere CABEZA PEREIRO, "Nuevos interrogantes en torno al contrato a tiempo parcial", *Aranzadi Social*, 2, 2012, pág. 4

[11] Por ejemplo, con relación a la retribución de las horas extraordinarias (entre muchas otras), Sentencia de 27 de Mayo de 2004, asunto *Elsner Lakeberg*, C- 285/02.

[12] En España, en 2011, la cantidad de contratos a tiempo parcial en relación con el número total de contratos fue del 13,8%. Separado por género, 6% del empleo total fue realizado por hombres; y 23,5% por mujeres. Datos de Eurostat. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tps00159&language=en

cambio, cuando baja la demanda, las reestructuraciones se hacen también a jornada completa por medio de la rescisión de los contratos temporales o de la aplicación de despidos. Existe una filosofía de la gestión de mano de obra que es totalmente ajena a la gestión eficiente del tiempo (en perspectiva empresarial y laboral), que hace que el coste salarial sea desproporcionadamente alto en relación a la productividad y que, por ende, dificulta la gestión individual del tiempo de trabajo/ocio/familia del trabajador. Ello explica también por qué las alteraciones en la demanda repercuten tan fuertemente en las necesidades de mano de obra y por qué la prevención frente a los imprevistos se ha realizado en nuestro país a base de contratos temporales. Una concepción del tiempo de trabajo más consecuente con objetivos y resultados y, por ello, más sensible a las condiciones personales del trabajador es la premisa elemental para que pueda prosperar tanto una cultura favorable al trabajo a tiempo parcial como una cultura empresarial de ajuste no extintivo. De este modo, el contrato a tiempo parcial solo puede quedar normalizado en el sistema de relaciones laborales español si se normaliza también un tipo de organización del tiempo de trabajo en el que no resulte traumático o extravagante el ajuste del tiempo o de las condiciones de trabajo en atención a las circunstancias de cada trabajador (por cuidado de familiares o por formación, por ejemplo).

Todavía hay un factor adicional, que nunca ha sido tenido en cuenta por el legislador español y que explica con nitidez la escasa utilización del contrato a tiempo parcial. No es cierto que el trabajo a tiempo parcial no exista en nuestro país. En realidad lo que debiera ser trabajo a tiempo parcial está copado por los trabajos no declarados o sumergidos, cuya titularidad es fundamentalmente femenina. La razón del soterramiento de lo que debiera ser trabajo a tiempo parcial debe buscarse en la organización empresarial. Lo primero que se advierte es que la actual regulación, legal y convencional, de las técnicas de gestión ordinaria y extraordinaria de la fuerza de trabajo en la empresa no facilitan precisamente una adaptación pacífica e indolora del trabajo y de las responsabilidades familiares. Esta situación provoca un doble fenómeno: de un lado, expulsa a las personas con responsabilidades

familiares (generalmente mujeres) del mercado de trabajo cuando no pueden asumir determinadas medidas de flexibilidad interna ordinaria (por ejemplo, una distribución irregular de la jornada) o extraordinaria (por ejemplo, un traslado o una modificación sustancial de condiciones de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción). De otro lado, provoca también que, en las situaciones más extremas (familias monoparentales, familias numerosas…) el miembro de la unidad familiar que asume la responsabilidad de cuidado ni siquiera se moleste en intentar acceder al mercado de trabajo ordinario, aunque probablemente trabajaría si dispusiera de mecanismos de compatibilidad horaria más eficaces. Como única alternativa, las mujeres en estas situaciones terminan abocadas al trabajo marginal no declarado, generalmente en su propio domicilio o en otros domicilios particulares, puesto que resulta evidente que el actual contrato a tiempo parcial no está diseñado para ser aplicado en estas situaciones. Desde esta perspectiva, la configuración de un contrato de trabajo a tiempo parcial adecuado podría resolver parte del problema, al menos si pudiera servir para reflotar parte del trabajo no declarado. Así pues, la relativa promoción del contrato de trabajo a tiempo parcial podría justificarse como técnica destinada a absorber el trabajo que ahora se presta con carácter no declarado.

En todo caso esta promoción del trabajo a tiempo parcial no puede olvidar lo que debe ser objetivo prioritario: El punto de partida debiera ser que el contrato de trabajo a tiempo parcial quedara como una alternativa eficiente para la compatibilización horaria (como una opción voluntaria para ambas partes) y no como la única alternativa posible ante la falta de mecanismos eficaces para el mantenimiento en el empleo de los sujetos con responsabilidades. El problema es que es difícil advertir esta sensibilidad en la normativa española, que hasta la fecha no se ha caracterizado precisamente por establecer garantías de permanencia o estabilidad prioritaria para los sujetos con responsabilidades: no hay garantías específicas ni en el caso de modificaciones sustanciales, ni en movilidad funcional, ni (lo que es más grave) en traslados y desplazamientos que eviten el darwinismo social al que quedan abocados los sujetos más

vulnerables. La reforma operada por la Ley 3/2012 ha sido particularmente perniciosa porque ha elevado el marco de prerrogativas empresariales (por ejemplo, en el ámbito de la distribución irregular de la jornada) pero también porque expresamente ha disminuido el alcance de algunos derechos de conciliación clásicos, como el de reducción de jornada, que a partir de ahora debe ejercitarse en parámetros diarios y cuya concreción temporal puede quedar supeditada a lo establecido en la negociación colectiva[13]. Así las cosas, existe un claro peligro de que el colectivo de trabajadores con dependientes a cargo engrose el colectivo de trabajadores sumergidos. Por ello, resulta imprescindible que, al menos, el contrato de trabajo a tiempo parcial pueda darles cobertura legal. No me refiero al derecho a la reducción de jornada establecido en el art. 37.5 ET que, con las limitaciones establecidas por la Ley 3/2012, sigue siendo un derecho del trabajador con responsabilidades de cuidado que puede ser satisfactorio en algunas ocasiones, y que en términos estrictamente jurídicos no es un contrato a tiempo parcial. Me refiero a la situación en la que quedan las personas, generalmente mujeres, que al ser objeto de flexibilidad interna ordinaria (distribución irregular) o extraordinaria (traslado, modificación sustancial de condiciones de trabajo…) o ante la expectativa de serlo, quedan fuera del trabajo declarado o nunca se decidan a formar parte de él.

Resulta evidente que la actual regulación del trabajo a tiempo parcial, en tanto incrementa las prerrogativas empresariales de organización temporal del trabajo incluso por encima de las que existen en el contrato a tiempo completo, no sirve para que el contrato a tiempo parcial absorba el trabajo sumergido. Para ello resultaría necesario que la contratación a tiempo parcial fuera lo suficientemente flexible desde la perspectiva horaria como para permitir ajustes en caso de fuerza mayor y para evitar la obligación de

[13] La reforma operada por la Ley 3/2012 en el art. 37.5 ET es particularmente intensa. De un lado, establece que la reducción de jornada deberá hacerse en parámetros diarios, por lo que impide las reducciones de jornada que recaigan tan solo en un día de la semana, por ejemplo el sábado. Esta posibilidad había sido admitida en ocasiones por los Tribunales de Justicia. De otro lado, estable también que la negociación colectiva podrá intervenir en la concreción del momento de disfrute concreto de dicha reducción de jornada, con lo que el trabajador con responsabilidades queda a la expectativa de los márgenes fijados en convenio, que pueden no servir para que la conciliación se desarrolle efectivamente. Comenté estas y otras repercusiones de la Ley 3/2012 en los derechos de conciliación en BALLESTER PASTOR, "De cómo el RDL 3/2012 ha degradado el derecho fundamental a la conciliación de responsabilidades", *Revista de Derecho Social*, 57, 2013

jornadas imprevistas. Para lograr este objetivo resultaría necesario que el legislador adoptara una estrategia totalmente opuesta a la que ha adoptado hasta la fecha. En este aspecto resultaría fundamental que la posibilidad de adaptación horaria por fuerza mayor se reconociera específicamente para este tipo de trabajadores[14]. Pero, además, podrían tal vez regularse mecanismos de organización temporal del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial que favorecieran su utilización mediante la identificación de las necesidades de los sujetos típicos de este tipo de contratos, fundamentalmente en relación a la existencia de situaciones constitutivas de fuerza mayor. Está claro que un sistema de alta disponibilidad temporal en beneficio del empresario como el actualmente existente no es adecuado para los trabajadores que pretenden la compatibilidad con otras tareas o actividades. Pero caben otras soluciones que, partiendo de modalidades contractuales ya existentes (por ejemplo el trabajo de fijos discontinuos) y previas las correcciones oportunas, podrían hacer que el contrato a tiempo parcial cumpliera más adecuadamente su finalidad. Piénsese, por ejemplo, en un sistema de llamamiento de trabajadores que permitiera a los mismos renunciar, sin consecuencias, al trabajo cuando dicho llamamiento se produjera en un momento inadecuado. O en un mecanismo que permitiera llamar al siguiente trabajador de la lista cuando el trabajador que se encontrara prestando servicios tuviera una situación de fuerza mayor. Se trataría, en todo caso, de que la flexibilidad que actualmente se otorga al empresario en la gestión del tiempo de trabajo, se atribuyera también en beneficio del trabajador.

[14] Aunque en realidad debiera quedar garantizada para todo tipo de trabajadores, en atención a lo que requiere la Directiva 2010/18, de permisos parentales. Esta norma de la UE (al igual que su precedente, la Directiva 96/34) establece la obligatoriedad de que los Estados Miembros establezcan permisos para atender al menor cuando su situación requiere la presencia de su cuidador. La norma española garantiza cierto derecho limitado en el tiempo para la atención de familiares que requieran hospitalización o que tengan una enfermedad grave (art. 37 ET), pero no dedica atención alguna a las situaciones que requieren la presencia del cuidador sin llegar a implicar hospitalización o enfermedad grave.

4. El peligro de la sustitución de trabajadores a tiempo completo por trabajadores a tiempo parcial

Además de todo lo expuesto existe un efecto perverso particularmente grave derivado de un tratamiento normativo inadecuado del contrato a tiempo parcial: uno de los principales problemas que plantea la promoción indiscriminada de la contratación a tiempo parcial es el riesgo que puede generar de sustitución fraudulenta de la contratación a tiempo completo. Si ya resulta suficientemente grave que en España lo que debiera ser trabajo a tiempo parcial termine siendo trabajo sumergido, resulta aun más grave que la promoción económica del trabajo a tiempo parcial sea utilizada para sumergir parcialmente parte del trabajo efectivamente realizado. Pero es igualmente grave que los beneficios otorgados a los contratantes de empleo parcial provoquen el fraccionamiento de la fuerza de trabajo de la empresa. Ello puede aparentar cierto efecto beneficioso de reparto del trabajo existente pero en realidad implica una ampliación (incluso generalización) de los individuos en situación precaria y marginal, más dóciles ante el empresario y menos proclives a reclamar sus derechos, como parece que se ha detectado en el caso de los "minijobs" alemanes[15]. No es éste, pues, el camino que debe seguir cualquier reforma normativa en España que pretenda la promoción del trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, la atribución de mayores prerrogativas al empresario en la organización temporal de los trabajadores a tiempo parcial que ha constituido el *leitmotiv* de las sucesivas reformas españolas puede generar el referido efecto sustitución.

[15] INFORME "Alemania. Evolución de los miniempleos en las empresas alemanas", *Actualidad Internacional Sociolaboral,* 164, 2013, pág. 95 ss

5. La llamada de atención del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

El último aspecto de la evolución del tratamiento otorgado al trabajo a tiempo parcial en nuestro país aporta ligero optimismo, aunque sus efectos estén todavía por llegar. Y es que la reciente sentencia del TJUE dictada en el asunto *Elbal*[16] ha puesto en evidencia la escasa sensibilidad del legislador español ante los trabajadores a tiempo parcial. En ella se declaró contraria a la Directiva 79/7, de 19 de diciembre de 1978 (relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social) la Disposición Final séptima de la Ley General de Seguridad Social (LGSS). Este precepto establece para el cálculo de la carencia en el acceso a prestaciones por parte de los trabajadores a tiempo parcial un sistema por el cual cinco horas de trabajo equivalen a un día de carencia (lo que se llama "días teóricos" de cotización). La sentencia estableció que este sistema atribuía un trato peyorativo a los trabajadores/as a tiempo parcial por cuanto, en el caso concreto planteado, la trabajadora hubiera necesitado trabajar 100 años para tener acceso a una pensión de jubilación. Con su reducida jornada de trabajo, estaba obligada a cotizar, sin que tuviera ninguna expectativa de que en el futuro pudiera acceder a pensión contributiva alguna. Según el Tribunal Europeo el sistema español (llamado de "doble proporcionalidad"[17]), penalizaba injustificadamente al trabajador a tiempo parcial, cuya pensión ya quedaba reducida en atención al salario efectivamente percibido (determinante de la base reguladora), forzosamente menor que el correspondiente a los trabajos a tiempo completo.

La norma española tendrá que acomodarse a esta sentencia y corregir los efectos perversos para las mujeres (por constituir discriminación indirecta, y afectar mayoritariamente a este colectivo) que tiene el sistema de seguridad social español. Evidencia que el legislador español necesita

[16] STJUE de 22 de Noviembre de 2012, C-385/11.
[17] Una crítica al sistema de la doble proporcionalidad por LOUSADA AROCHENA "El cómputo de la carencia para las prestaciones de seguridad social en los contratos a tiempo parcial", *Poder Judicial*, 43/44, 1994, pág. 295

aplicar una perspectiva más profunda en relación con los efectos perversos de legislaciones aparentemente neutras. No puede olvidarse que los días teóricos de cotización surgieron en su momento como un mecanismo supuestamente beneficioso para los trabajadores a tiempo parcial, dado que hasta entonces no existían parámetros de equivalencia entre horas y días a efectos de carencia. La falta de sensibilidad del legislador ante la cuestión resulta más que evidente puesto que ya en 2004, aunque fuera con relación a la regulación anterior a la de los días teóricos, el Tribunal Constitucional había establecido el carácter discriminatorio indirecto por razón de sexo del sistema de la doble proporcionalidad[18]. La gravedad de la situación se hace patente porque, en pocos años, el ordenamiento español ha tenido que afrontar la ilegalidad comunitaria del art. 37.5 ET declarada en la sentencia dictada en el asunto *Roca Alvarez*[19] y, ahora también, de la DF séptima LGSS. *A*mbos asuntos plantean temas relacionados con el cuidado de dependientes, puesto que la mayor participación femenina en el total de contrataciones a tiempo parcial tiene como una de sus causas la mayor tendencia a que sean las mujeres las que se encargan del cuidado familiar. La situación a la que se ha llegado resulta particularmente ilustrativa acerca de la escasa relevancia que el ordenamiento español atribuye a las cuestiones de conciliación y a sus repercusiones de género. Buena muestra de ello es, sin duda, la actual regulación del trabajo a tiempo parcial.

[18] STC 253/2004, de 22 de Diciembre

[19] STJUE de 30 de Septiembre de 2010, C-104/09. La sentencia declaró que constituía discriminación indirecta por razón de sexo la atribución femenina del permiso de lactancia, que tenía naturaleza de permiso parental. Esta norma (art. 37.5 ET) era discriminatoria por razón de sexo porque perpetuaba roles de cuidado en el colectivo femenino.

Panorama reciente de la segregación laboral por género.

Reyes de Blas

Consejo Económico y Social de España.

Las mujeres han trabajado siempre. Siempre ha habido mujeres trabajando por un salario en fábricas, talleres, comercios... siempre ha habido obreras y campesinas (y, por supuesto, criadas). Lo que se percibe como incorporación en el último tercio del siglo XX de las mujeres al mundo laboral en España (como en toda Europa, aunque allí algo antes) es, sobre todo, la no retirada del mercado de trabajo de las mujeres, en especial de las clases medias, en momentos biográficos cercanos a la llegada del primer hijo. El cambio es la decidida vocación de permanencia en el mercado de trabajo, a lo largo de su ciclo vital, de las sucesivas generaciones de mujeres que iban llegando a la edad de trabajar (Garrido, 1993).

Este cambio tiene profundas raíces económicas y sociales, desde el cambio en la composición del empleo, en el proceso denominado de terciarización de la economía, hasta la extensión universal y la fuerte elevación del nivel educativo en el género femenino, que eleva para el conjunto de la economía el coste de oportunidad de la "inactividad" de las mujeres. Al margen de esos factores, el cambio tiene mucho que ver, *también*, con nuevas actitudes y valores sociales. Y en ellas ha de haber influido, *también*, la difusión de ideas y de políticas derivadas del pensamiento feminista[20].

En todo caso, un par de datos bastan para ilustrar la fuerza del proceso de cambio en la participación laboral de las mujeres: en los últimos 25 años la tasa de actividad femenina en España (para el total de edades) ha crecido 20 puntos, del 33,2 al 54,3 por 100; ahora ya son mayoría las mujeres que participan en el mercado de trabajo, y mientras que hace 25 años la tasa masculina era un 209 por 100 más alta que la femenina, ahora es un 24,5

[20] Con logros muy notables en un plazo relativamente corto, pues median sólo 32 años entre la Ley 14/1975, de 2 de mayo, que suprimió el permiso del marido para casi cualquier actividad de la mujer relacionada con la economía, incluyendo el trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia (Moraga, 2008) y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres.

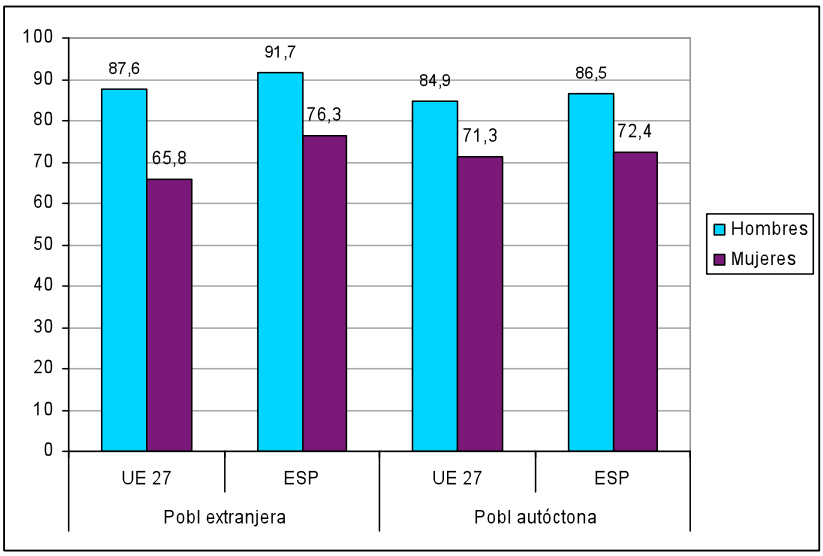
por 100 más alta. Aún hay distancia con los varones, pero no ha dejado de cerrarse.

Y si bien es cierto que la tasa de actividad de los varones se ha reducido, fundamentalmente como consecuencia de la menor participación laboral de los más jóvenes, que mayoritariamente permanecen en el sistema educativo más tiempo y acceden más tarde por primera vez al mercado de trabajo, también es cierto que este proceso ha afectado de la misma manera a las mujeres más jóvenes, y no por ello la tasa femenina ha dejado de crecer. De igual forma, si bien es cierto que en esta progresiva elevación de las tasas de actividad de las mujeres ha tenido mucho que ver la llegada de cuantiosos volúmenes de población extranjera con un carácter fuertemente laboral asociado a su proceso migratorio, también es verdad que la atención a las tasas de actividad de las mujeres españolas indican que estas son casi tan altas como las de las extranjeras. De hecho, atendiendo al grupo de edad de 20 a 64 años las tasas de actividad en 2012 eran ligeramente más altas para las autóctonas en España que en el conjunto de la UE 27. En estos términos la distancia entre hombres y mujeres españoles en la actividad laboral sería del 19,5 por 100.

Gráfico 1

Tasas de actividad por nacionalidad, 25 a 64 años, España y UE 27, 2012

(porcentajes, tercer trimestre)



Fuente: Eurostat

De manera paralela a la llamada transición demográfica[21] con la que además se encuentra estrechamente relacionada, este proceso de transformación estructural puede denominarse como *transición laboral* de las mujeres, es decir, el paso de las sucesivas generaciones de mujeres a una pauta de participación laboral distinta, basada en un mayor nivel educativo que sus predecesoras (y a un mayor rendimiento y éxito académico que sus coetáneos varones, algo que conviene no olvidar). Las consecuencias de esta transición laboral deberían ser, fundamentalmente, dos (CES, 2000): por una parte, en pocos decenios más la tasa de actividad femenina debería equipararse a la masculina (es más, en la medida en que se consiga una efectiva igualdad en el significado de la conciliación, debería *igualarse*); por otra, dado que su cualificación media seguiría aumentando, las mujeres deberían tener ante sí mayores y mejores oportunidades de empleo.

Lamentablemente, esta previsión de lo que debería ser parece por ahora muy ralentizada, tanto por el efecto de la crisis sobre el empleo –femenino y masculino- en España como por la persistencia de un fenómeno, la segregación, que condiciona la ubicación sectorial (en ciertas actividades) y ocupacional (en ciertos tipos de puestos o empleos) de las mujeres. Y determina, incluso a igual nivel educativo, edad y nacionalidad, que las mujeres desempeñen profesiones y puestos cualitativamente diferentes a los de los hombres, no siendo esta diferenciación, en términos de recompensas, en absoluto neutral, esto es, quedando las mujeres relegadas a puestos y empleos con menores requerimientos de cualificación, y /o en ámbitos sectoriales de menor productividad, limitándose por ambas vías su horizonte de retribución económica y de reconocimiento social del trabajo realizado.

[21] Recuérdese que se trata del paso a una pauta de baja mortalidad y baja natalidad, un proceso que tardó un buen número de decenios en completarse entre otras cosas por la propia inercia de las dinámicas de la población, y un proceso asimismo relacionado con importantes cambios no sólo socioeconómicos –como serían la mejora en las condiciones materiales de vida, el incremento de la higiene pública y la extensión de la prevención y la atención sanitaria, los medios para un eficaz control de la fecundidad, entro otros- sino también en los propios valores, creencias y actitudes de los sujetos implicados; de ahí el paralelismo que se ha querido subrayar en la propia denominación de ambos procesos.

La medición de la productividad no es un asunto sencillo precisamente en los ámbitos más feminizados, como son los servicios a los ciudadanos, donde por lo general se encuentra radicalmente subestimada al depender sólo de los salarios. Y los requerimientos de "cualificación" dependen también del reconocimiento social, de la formalización y de la visibilidad de ciertos conocimientos y destrezas. Es decir: no se trata sólo de que las mujeres se orienten a puestos y sectores de menor "valor"; es que parte del "valor" que se confiera a esos puestos depende (Crompton, 1996) de la frecuencia con que los lleven a cabo mujeres. De ahí la persistencia de la segregación, y de fenómenos estrechamente ligados a ella, como la brecha salarial, que parece inmune a todas las medidas tomadas en contra de la discriminación salarial, y de las concreciones más particulares de esta idea general, como resulta ser –entre otras- el concepto del "techo de cristal" al que se enfrentarian las mujeres en el desarrollo de carreras profesionales de alta cualificación (Barberá et.al, 2002), los niveles directivos y predirectivos de las empresas y de la administración.

El reciente informe del Consejo Económico y Social sobre la situación sociolaboral de las mujeres en España (CES 2011) repasan la abundante evidencia disponible sobre las cuestiones relacionadas con la segregación en los ámbitos de la educación y el mercado laboral en España, lo cual permite ofrecer aquí un panorama resumido, plenamente actualizado, con las principales características de la segregación laboral en nuestro país.

En primer lugar, cabe recordar que la radical mejora del nivel formativo de las mujeres en España ha permitido cierto cambio en el perfil de las ocupaciones que desempeñan, acercándose a la media europea, aunque todavía sea muy visible una segregación por razón de género y datos algo divergentes de los europeos.

En lo que respecta a la distribución del empleo por ramas de actividad, la segregación se muestra en la distribución del empleo en las ramas de servicios, donde se concentran mayoritariamente las mujeres, mientras que

en los hombres tienen también un peso elevado las actividades industriales y la construcción. El comercio, que es la rama con mayor peso dentro del empleo femenino y también casi la mayor entre los hombres, la hostelería, con una importancia parecida en ambos casos, las actividades sanitarias y de servicios sociales, la educación y, de manera muy destacada, con un porcentaje mucho más alto que en la UE, la rama de hogares que emplean personal doméstico, suponen el 57,7 por 100 del total del empleo femenino. Al mismo tiempo, con la excepción del comercio y la hostelería, donde el empleo masculino y femenino muestran un peso similar, en las ramas citadas se da una clara feminización, es decir, es muy elevado el porcentaje que suponen las mujeres sobre el total del empleo. Esto es especialmente acusado en el servicio doméstico, donde son mujeres el 88,8 por 100 de las personas que trabajan, y en las actividades sanitarias y de servicios sociales, donde ese porcentaje alcanza el 76,5 por 100. El empleo masculino, por su parte, destaca en las industrias extractivas, el agua y la construcción, en todos los casos por encima del 85 por 100, y en el sector primario, la energía y la industria manufacturera, con un valores de en torno al 75 por 100 de hombres en el total de personas ocupadas.

Las condiciones de los empleos que ocupan las mujeres varían sustancialmente en función del tipo de actividad. En el ámbito del comercio, la hostelería o el trabajo doméstico, el empleo femenino se corresponde en buena parte de los casos con bajos niveles de cualificación, y con una elevada frecuencia a la temporalidad y la jornada parcial, con lo que ello implica en términos de salarios. Por el contrario, en las ramas de la educación, sanidad, o servicios sociales, el nivel de cualificación exigido tiende a ser más elevado, dándose una importante concentración de este tipo de empleos en el sector público.

Cuadro 1

Ocupados por rama de actividad y sexo, en España y en la UE 27, 2012 (porcentajes, tercer trimestre)

	% hombres en empleo rama		% mujeres en empleo rama		% rama en empleo hombres		% rama en empleo mujeres	
	UE 27	España	UE 27	España	UE 27	España	UE 27	España
Total	54,5	54,7	45,5	45,3	100,0	100,0	100,0	100,0
Agricultura y pesca	62,9	73,4	37,1	26,6	5,8	5,6	4,1	2,4
I. Extractivas	87,5	88,8	12,5	11,2	0,6	0,3	0,1	0,0
I. Manufactureras	70,4	73,9	29,6	26,1	20,1	17,0	10,1	7,3
Electricidad, gas, vapor, aire acondicionado	76,1	75,0	23,9	25,0	1,1	0,7	0,4	0,3
Agua, saneamiento, gestion de residuos y descontamina	80,3	85,1	19,7	14,9	1,2	1,3	0,3	0,3
Construcción	90,8	91,4	9,2	8,6	12,0	11,0	1,5	1,2
Comercio, reparaciones de vehículos	51,1	51,2	48,9	48,8	13,0	15,2	15,0	17,5
Transporte y almacenamiento	78,1	81,9	21,9	18,1	7,3	7,2	2,4	1,9
Servicios de alojamiento y bebidas	45,4	47,8	54,6	52,2	3,9	7,2	5,6	9,5
Informacion y comunicaciones	68,7	65,9	31,3	34,1	3,7	3,5	2,0	2,2
Actividades financieras y seguros	49,0	55,0	51,0	45,0	2,7	2,4	3,4	2,4
Actividades inmobiliarias	49,0	47,0	51,0	53,0	0,7	0,5	0,9	0,6
Actividades profesionales, científicas y técnicas	53,4	53,8	46,6	46,2	5,0	4,7	5,2	4,9
Actividades administrativas y de servicios auxiliares	51,9	43,8	48,1	56,2	3,9	4,2	4,3	6,5
Administración pública, defensa y Seguridad social oblig	53,8	56,0	46,2	44,0	6,8	7,5	7,0	7,1
Educación	28,7	32,9	71,3	67,1	3,8	3,8	11,2	9,4
Salud y servicios sociales	22,2	23,5	77,8	76,5	4,3	3,5	18,2	13,7
Artísticas, recreativas	52,4	59,0	47,6	41,0	1,6	2,0	1,8	1,7
Otros servicios	34,9	35,8	65,1	64,2	1,5	1,6	3,5	3,4
Hogares	11,3	11,2	88,7	88,8	0,3	0,8	2,4	7,5
Org extraterritoriales	53,6		46,4		0,1		0,1	
Sin clasificar	61,8		38,2		0,7		0,5	

Fuente: Eurostat.

Atendiendo a la nacionalidad de las trabajadoras, las mujeres extranjeras se concentran fundamentalmente en las ramas de empleo doméstico, hostelería, comercio y agricultura, suponiendo una porción mayoritaria del empleo femenino –del empleo, por tanto- en el servicio doméstico. Las mujeres españolas se agrupan más en el comercio al por menor, actividades sanitarias, administración pública y educación. Así, en las mujeres extranjeras se observa una pauta añadida de segregación, con una concentración aún mayor del trabajo en determinadas actividades, caracterizadas por un menor nivel de cualificación, inferior en términos generales al que les correspondería de acuerdo con su nivel de formación.

Estas diferencias podrían explicarse, en parte, por el propio carácter económico de los proyectos migratorios de estas mujeres, que buscan un rápido acceso al empleo en la llegada a nuestro país, por la necesidad de adquirir cierto dominio del idioma antes de que se pueda producir un pleno ajuste entre las competencias y cualificaciones de estas personas y los empleos que ocupan, y por la propia regulación del trabajo de los extranjeros, sometido a ciertas limitaciones en función de la denominada

situación de empleo nacional. Pero la concentración de las trabajadoras extranjeras en sectores de baja cualificación tiende a perpetuarse en el tiempo, lo que apunta a factores de otra índole y, en definitiva, a barreras en su acceso al empleo cualificado.

La otra gran manifestación de la segregación, estrechamente relacionada con la distribución sectorial, es la de las ocupaciones. Esta distribución desigual, en la que puede entreverse cierto sesgo negativo para el género femenino, no habría cedido terreno en los últimos años, a pesar de la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral y de su mayor nivel de cualificación, tanto que habrían aumentado hasta el momento final de la etapa expansiva los indicadores más usados para su medición (Cebrián y Moreno, 2008), y posteriormente tampoco habrían retrocedido en la crisis – salvando incluso el fuerte efecto igualador que ha supuesto el desplome de la construcción, eminentemente masculina- .

Tal circunstancia no es exclusiva, por otra parte, del mercado laboral español, si bien, cuando se compara la realidad española con la europea se observa una presencia algo mayor en la UE de mujeres en ocupaciones que implican una mayor cualificación o control sobre el propio trabajo (profesionales y técnicos). No obstante, la situación en España, que había mejorado hasta hace poco, está experimentando un preocupante retroceso a raíz de la crisis.

Lógicamente, el efecto de la crisis en el empleo afecta relativamente más a las ocupaciones con menor cualificación relativa y esto hace que el peso de las ocupaciones más cualificadas crezca en el total del empleo (masculino y femenino). Pero cuando se atiende a la evolución de los volúmenes de empleo en cada ocupación es visible que entre las mujeres tampoco se ven muy afectadas las categorías de menor cualificación (especialmente el grupo 9, de ocupaciones elementales, de la CNO, y también el grupo 5, de trabajadores en servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio, que incluso ha crecido algo en el ultimo periodo).

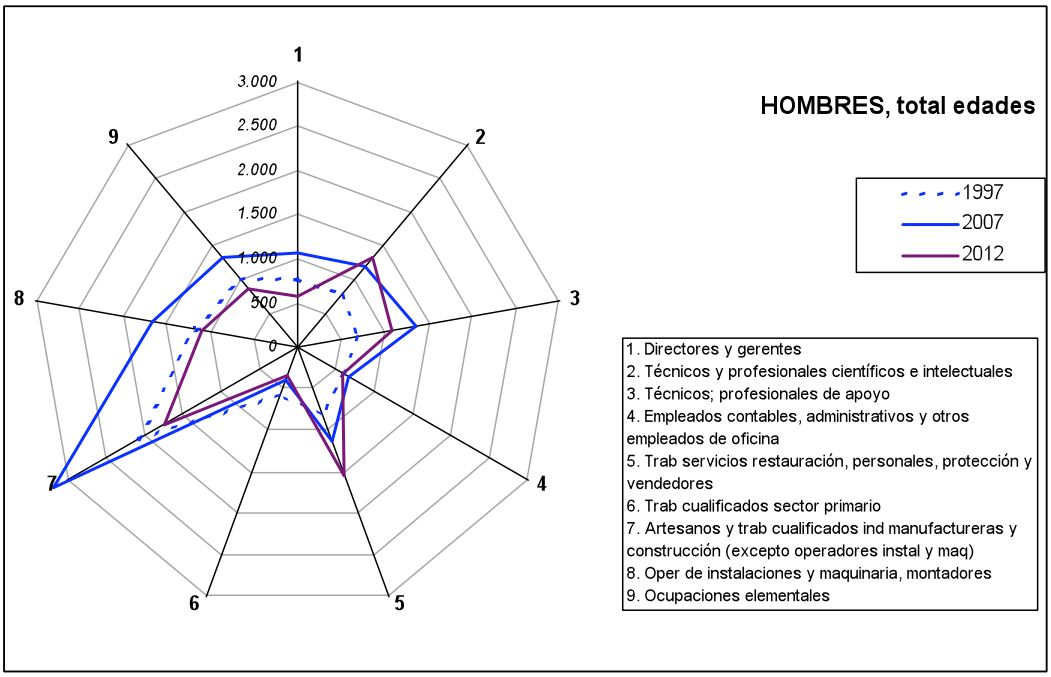
El resultado es un perfil donde de nuevo se aprecia una mayor polaridad, con tres puntas en la distribución del empleo femenino por categorías de cualificación (los grupos 2, 5 y 9 de la CNO). En los hombres la distribución sigue siendo más equilibrada, aunque el grupo que mas cae es, con diferencia, el 7, de trabajadores cualificados en la industria y en la construcción, y esto lleva a un perfil donde ya se puede atisbar cierta dicotomía en el empleo.

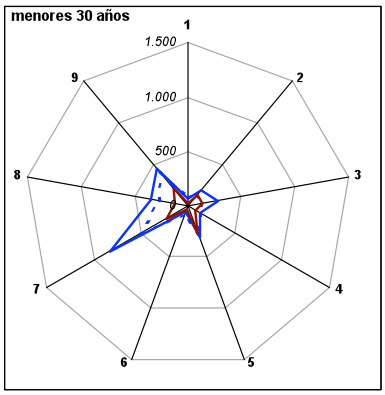
El perfil por edades de estas distribuciones muestra además que la polarización (y el mayor peso de ocupaciones con menos cualificación) es más constante entre las mujeres, y se ve incluso entre las jóvenes, lo que hace dudar de una paulatina mejora. No obstante, lo más preocupante es, ahora mismo, revertir la situación de los de jóvenes en el empleo para ambos sexos, porque lo más visible en la evolución de esos perfiles por edades es la fuerte contracción del empleo en todas las categorías: el empleo de los menores de 30 años está tan demediado que apenas es visible en el gráfico representativo de su distribución por grandes categorías de ocupaciones.

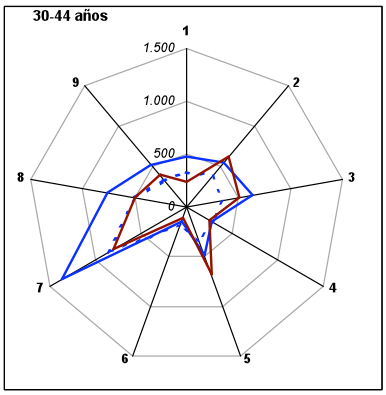
Gráfico 2

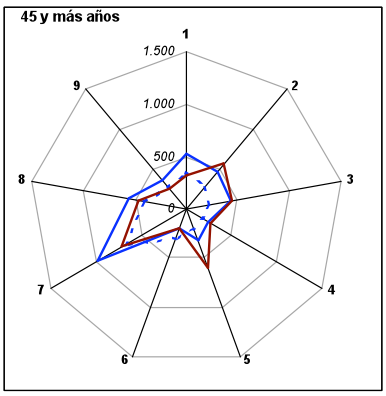
varones por categoría ocupacional según la edad, 1997, 2007 y 2012

(miles de personas, cuartos trimestres)





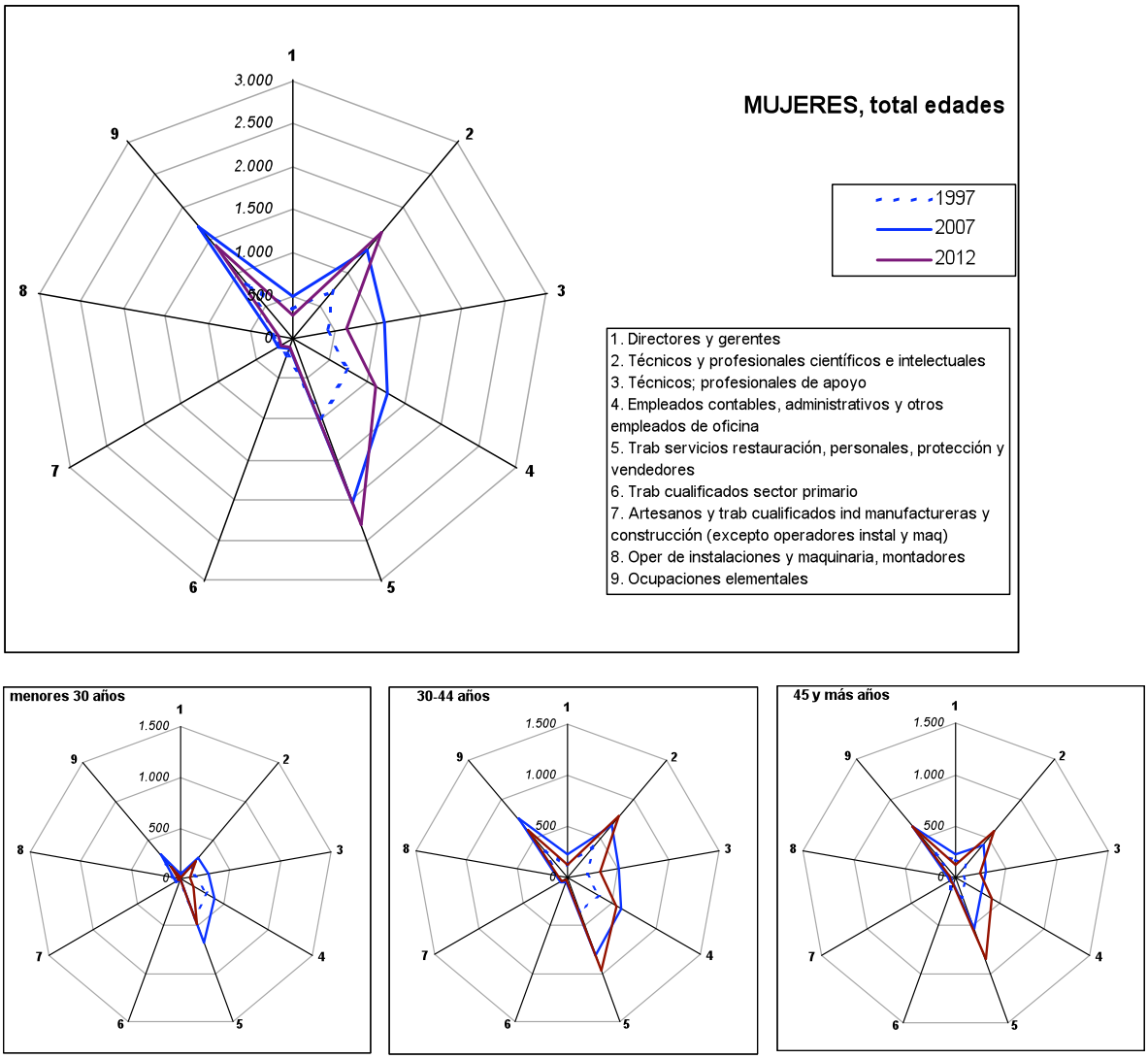




Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa.*

Gráfico 3

mujeres por categoría ocupacional según la edad, 1997, 2007 y 2012 (miles de personas, cuartos trimestres)



Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa.*

Es cierto, por otro lado, que esta distribución ocupacional varía sustancialmente cuando se atiende también a la nacionalidad, donde las mujeres extranjeras se concentran en las categorías 9, de trabajo no cualificado, y 5, de ocupaciones relacionadas con servicios de hostelería y personales, así como vendedores de comercio (el 78,4 por 100 de las extranjeras se ocupa en estas categorías), mientras que las mujeres españolas presentan una distribución más uniforme. Pese a todo, las mujeres españolas mantienen una estructura ocupacional más polarizada

que la de los hombres de esta nacionalidad, con un 13 por 100 en las ocupaciones elementales frente al 7 por 100 que muestran los hombres de nacionalidad española.

Cuadro 2

Distribución del empleo masculino y femenino según nacionalidad por grandes grupos de ocupación, 2012

(porcentajes, cuarto trimestre)

	Española	Extranjera
Hombres		
Total	100,0	100,0
1 Directores y gerentes	6,5	4,7
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	15,3	7,1
3 Técnicos; profesionales de apoyo	12,6	4,9
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	6,9	3,0
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	15,9	22,0
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	3,8	3,1
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto ope	18,7	20,3
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	12,3	8,9
9 Ocupaciones elementales	7,1	25,9
0 Ocupaciones militares	0,9	0,2
Mujeres		
Total	100,0	100,0
1 Directores y gerentes	3,5	2,9
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	23,2	6,6
3 Técnicos; profesionales de apoyo	9,2	3,9
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	16,3	4,0
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	29,0	32,6
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	1,5	0,5
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto ope	1,8	2,4
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	2,3	1,3
9 Ocupaciones elementales	13,2	45,8
0 Ocupaciones militares	0,1	0,0

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa

En definitiva, la segregación ocupacional pervive, es más, podría estar aumentando con la crisis. Se trata de un fenómeno complejo, en el que concurren causas de diversa naturaleza, desde decisiones estratégicas por parte de los individuos o su mejor aptitud para ciertas tareas, barreras más o menos visibles (desde la hostilidad franca o encubierta, de tipo gremial, del género mayoritario, instalado en ciertas actividades hasta el retraimiento propio de los individuos del minoritario) y, desde luego, la inercia en los roles tradicionales, que puede incluso estar condicionando la elección de itinerarios vitales y la percepción de las capacidades propias en la infancia y la juventud, perpetuando la segregación. Ésta no es necesariamente es negativa, no al menos en cuanto que puede no estar

asociada a discriminación por razón de género, (CES 2012). Pero su superación, incluso en este caso, resultaría interesante, por cuanto una participación más equilibrada de las mujeres a las diferentes actividades económicas y profesiones sin duda contribuiría a un desarrollo más armónico de unas y otras, eliminando sesgos de género en su contenido y desarrollo que distorsionan una adecuada percepción de las capacidades de las personas, limitando así su pleno aprovechamiento en la esfera de la producción.

REFERENCIAS:

Barberá et.al., 2002: Esther Barberá Heredia y otros, "Más allá del techo de cristal. Diversidad de Género", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 40, 2002

Cebrián y Moreno, 2008: Inmaculada Cebrián y Gloria Moreno, "La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. Desajustes y retos", *Economía Industrial* nº 37, 2008

CES, 2000: Consejo Económico y Social de España, Informe 3/2000, sobre la *Protección Social de las mujeres*

CES, 2011: Consejo Económico y Social de España, Informe 3/2011, tercero sobre la *situación sociolaboral de de las mujeres en España*

CES, 2012: "La segregación horizontal por género en la educación y el mercado de trabajo", *CAUCES, cuadernos del Consejo Económico y Social* nº 19, invierno 2012

Crompton ed., 1996: Rosemary Crompton (editora) y otros, *Changing forms of employment. Organisations, skills and gender*, Routledge 1996

Garrido, 1993: Luis Garrido, *Las dos biografías de la mujer en España*, Instituto de la Mujer 1993

Moraga, 2008: Mª Angeles Moraga, "Notas sobre la situación jurídica de la mujer en el franquismo", *Feminismo/s* nº 12, Universidad de Alicante, diciembre 2008.

Cuestiones en torno al tiempo de trabajo: ¿la conciliación como solución?

Carolina Recio Cáceres
Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT)
Universitat Autònoma de Barcelona

Hablar de tiempo de trabajo implica indudablemente hablar de calidad del empleo y de calidad de vida. Las continuas reformas y cambios en los mercados laborales han generalizado un proceso de desregulación del tiempo de trabajo, que se ha concretado en mecanismos de alargamiento de las jornadas de trabajo, el trabajo por turnos, las jornadas atípicas (noches, fines de semana, etc,). Una desregulación que entre otras tiene consecuencias sobre la organización de vida de las personas, pues ya E.P. Thompson[22] señalaba la centralidad de la jornada laboral para la vida de las personas, y cómo la organización empresarial capitalista premiaba la cultura del *presentismo* en el lugar de trabajo, olvidando otras esferas y ámbitos de trabajo igualmente necesarios para la reproducción de la vida humana. Por tanto, un *presentismo* y una centralidad del ámbito productivo que no tienen en cuenta los otros tiempos de vida; no tienen en cuenta los trabajos cotidianos no mercantiles pero necesarios para la reproducción de la vida misma. Las mujeres son las que se han hecho cargo tradicionalmente de esos trabajos no visibles, de los trabajos domésticos y familiares, a cambio de una peor situación laboral y una mayor carga de trabajo que la de sus compañeros.

Tras estas consideraciones emerge la persistencia de las desigualdades de género; el tiempo de trabajo es por tanto una cuestión que permite analizar las diferencias entre ausencias y presencias de mujeres y hombres en el mercado de trabajo. Ayuda a constatar la ausencia femenina del mercado del trabajo y la ausencia masculina del trabajo doméstico y familiar. La primera forma de ausencia tiene como recompensa la permanente precariedad laboral, la segunda no está penalizada socialmente, aunque ello

[22] Ver: Thompson, E.P. (1979), *Tradición, revuelta y consciencia de clase. Estudios sobre la crisis de la sociedad pre industrial*, Barcelona, Crítica.

implique que los masculinos se despreocupen del trabajo doméstico y familiar, un trabajo central para la generación de bienestar social. Una situación que en una sociedad como la española, que olvida interesadamente la esfera del cuidado, obliga a la mitad de la población a trabajar cuál funambulistas, tratando de hacer compatible su empleo con el trabajo doméstico y familiar.

A continuación se va a debatir sobre los tiempos de trabajo y las principales actuaciones realizadas para tratar de paliar las desigualdades generadas en torno a la distinta distribución de trabajos y tiempos de vida. Unas actuaciones que en su mayoría han sido pensadas como *políticas de conciliación de la vida laboral y familiar*; unas políticas insuficientes para atacar decididamente a la división sexual del trabajo y que a lo sumo han permitido mejorar el presentismo de ciertos grupos de mujeres en el mercado de trabajo.

La distribución cotidiana del tiempo

Los institutos estadísticos europeos han incorporado en los últimos años medidas capaces de captar la distribución cotidiana del tiempo de las personas. Unos sistemas que permiten poner luz sobre los mitos mencionados sobre el no trabajo femenino, haciendo evidente que las mujeres, tienen cotidianamente una mayor carga de trabajo que la de sus compañeros. Esto es, la suma del tiempo dedicado al trabajo doméstico y al trabajo mercantil es recurrentemente superior en el caso de las mujeres que en el de los hombres.

En España contamos desde hace diez años con la Encuesta sobre el Empleo del Tiempo realizada por el Instituto Nacional de Estadística, unos datos que aunque insuficientes permiten constatar la desigual distribución del tiempo cotidiano entre unos y otras. La segunda edición de la encuesta, 2009-2010, permitió observar un tímido avance en dicha relación. Entre 2002/2003 y 2009/2010 se percibe un incremento de 24 minutos de la dedicación de los hombres a los trabajos del hogar. Un incremento positivo

aunque débil, si tenemos en cuenta la diferencia que sigue existiendo en relación al tiempo que dedican las mujeres diariamente a la misma actividad. Unos datos que abren más interrogantes que certezas, en el sentido que podrían estar íntimamente relacionados con la crisis de la ocupación en España, y el hecho que esta crisis esté siendo especialmente virulenta en sectores masculinizados. En este sentido, cabría preguntarse si los hombres son más activos en los hogares al estar menos presentes en el mercado de trabajo.

A pesar de dicho avance, los datos siguen demostrando, que la distribución de los trabajos y los tiempos dedicados a su realización no están igualmente distribuidos. Las mujeres en España en 2010 trabajaban de media 6:01 horas/diarias (el resultado de sumar el tiempo diario dedicado al trabajo remunerado y al trabajo relacionado con el hogar familia), mientras los hombres trabajaban una media de 4:58 horas/diarias.

Cuadro 1. Distribución de las actividades en un día promedio, por sexo. España.

Actividades	2009-2010		2002-2003		Diferencia	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Cuidados personales	11:33	11:26	11:24	11:21	0:09	0:05
Trabajo remunerado	3:04	1:54	3:37	1:44	-0:33	0:10
Estudios	0:39	0:39	0:42	0:43	-0:03	-0:04
Hogar y familia	1:54	4:07	1:30	4:24	0:24	-0:17
Trabajo voluntario y reuniones	0:12	0:16	0:11	0:16	0:01	0:00
Vida social y diversión	1:04	1:01	1:32	1:27	-0:28	- 0:26
Deportes y actividades al aire libre	0:52	0:37	0:56	0:39	-0:04	- 0:02
Aficiones e informática	0:44	0:24	0:27	0:12	0:17	0:12
Medios de comunicación	2:43	2:30	2:25	2:08	0:18	0:22
Trayectos y empleo del tiempo no especificado	1:14	1:06	1:15	1:05	-0:01	0:01

Fuente: INE-Encuesta de uso del tiempo

El contar con sistemas estadísticos es un paso adelante importante pero es necesario complementarlos con otros análisis que permitan ahondar en otras cuestiones que los números no permiten explicar. Los análisis cualitativos nos enseñan que hombres y mujeres viven y perciben sus tiempos de vida de forma distinta. Para muchas es *malestar* por la falta de tiempo que supone una carga de trabajo, por tener que estar

constantemente decidiendo a qué esfera dedican más tiempo, una elección que muy a menudo supone frenar una carrera profesional que algunas diseñaron en ascendente y que para muchas supone eternizar su situación precaria en el mercado de trabajo, y su presencia absoluta en el trabajo doméstico y familiar. Y, permiten conocer qué supone para muchas vivir en un régimen de doble presencia permanente, a caballo entre las rigideces de la jornada laboral y las rigideces del tiempo del cuidado.

Las políticas

En los últimos 20 años se han desarrollado políticas en materia de igualdad de oportunidades que tenían el objetivo de incidir en la desigual relación entre mujeres y hombres. Un punto de partida es sin duda la *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer* celebrada el año 1995 en Beijing, en la que se fijaron objetivos estratégicos para que los estados lucharan contra la desigualdad de la Mujer. La Unión Europea recuperó parte de los objetivos de Beijing y los introdujo en la su propia estrategia de empleo. La Unión Europea lideró el proceso, y en la década de los años 90 las políticas de igualdad de oportunidades se introdujeron en la estrategia global de empleo. Se incluían en los planes estratégicos en materia económica y en materia de empleo. El deseo de sociedades más competitivas y productivas exigía unas determinadas acciones en materia de empleo y de igualdad de oportunidades. En la Cumbre de Luxemburgo de 1997 se fraguó la Estrategia Europea de Empleo, se marcaban unas líneas generales en materia de empleo que debían ser compartidas por todos los Estados Miembro. La Estrategia fijaba la agenda común, y posteriormente los países miembro debían transponerla en sus planes y políticas nacionales. Esa misma estrategia común incluyó la igualdad de oportunidades como uno de los pilares fundamentales. Desde ese momento, los acuerdos alcanzados sobre las políticas de igualdad de oportunidades ocuparon el primer plano de la estrategia europea de empleo, junto a otras tres prioridades: capacidad de inserción laboral, la capacidad de adaptación y el espíritu empresarial. La igualdad de género constituyó el cuarto pilar de la estrategia; pregonaba la necesidad de desarrollar políticas que debían

mejorar la empleabilidad de las mujeres (mejora de los mecanismos de inserción laboral) y atajar la segmentación laboral. El diagnóstico de la UE resaltaba la excesiva dedicación de las mujeres al trabajo doméstico y familiar como el principal obstáculo para la entrada y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo. Es en ese marco que surgirán *las políticas de conciliación entre la vida familiar y la vida laboral*. Se entendía que las políticas de conciliación debían desarrollar dos aspectos centrales: el sistema de permisos y excedencias y los sistemas de servicios de atención a la vida diaria, especialmente destinados al cuidado de la pequeña infancia. Unas políticas que deben entenderse bajo una lógica productivista, y por tanto que de entrada planteaban algunas dudas sobre su capacidad de incidencia en la igualdad entre hombres y mujeres.

En España, en el año 1999 se aprobó la ley *39/1999 de 5 de Noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*. Ésta introdujo cambios legislativos en el ámbito laboral para facilitar que las personas trabajadoras pudieran participar en la vida familiar. Daba más tiempo para el cuidado de las personas dependientes, especialmente para la atención de hijos e hijas. La ley avanzaba en materia de la regulación de las reducciones de la jornada laboral por motivos familiares, y en la regulación de las excedencias. Unos años más tarde se aprobó *la Ley 3/2007 por la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. La ley de igualdad establecía una serie de previsiones genéricas sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades en relación al trabajo y sus efectos en el conjunto de la legislación vigente en el ámbito laboral. En relación al trabajo asalariado son muy importantes las referencias a la negociación colectiva, como instrumento imprescindible para promover que la igualdad de oportunidades sea efectiva. También reconoce medidas en relación a la conciliación y entre las medidas más importantes fija en 14 días el permiso de paternidad. Éstas medidas también se han ampliado en el ámbito autonómico, donde se han extendido diferentes normativas relativas al tiempo de trabajo y a las medidas de conciliación. Estos marcos normativos ponen de relieve los pequeños avances que se dieron en materia de igualdad en la primera década de los 2000.

Las luces y muchas sombras de las actuaciones concretas

La conciliación ha sido la medida de igualdad más exitosa tanto en el ámbito concreto de las empresas como en la Administración Pública, pero como ya anunciáramos en el apartado anterior éstas han sido incapaces de atacar a la raíz del problema: la división sexual del trabajo[23].

En general se proponen actuaciones que inciden en una reordenación de la jornada de trabajo que permita seguir estando presente en el mercado de trabajo. Se trata de fomentar el presentismo entre aquel colectivo que parece estar más ausente, las mujeres. Es por eso que se fomentan medidas relacionadas con las reducciones y compactaciones de jornada y al establecimiento de criterios más amplios en el sistema de permisos y excedencias. Sin embargo, a menudo estas están muy pensadas para las situaciones de cuidado de los hijos e hijas, y se olvida otras situaciones que requieren una presencia cotidiana en los trabajos de cuidado de las personas, por ejemplo el cuidado de las personas ancianas. Un "olvido" para nada banal. Ya que el cuidado de los adultos dependientes será una realidad cada vez más presente en la vida de las personas presentes en el mercado laboral. Y dado el aún escaso desarrollo de un sistema público de servicios destinados al cuidado de las personas, exigirá la presencia cotidiana de las personas cuidadoras. Un elemento que Macinnes (2005)[24] situaba entre los 10 mitos sobre las políticas de conciliación. Y entre ellos el mito demográfico ya que por ejemplo no se han realizado los mismos esfuerzos en tratar de alargar de una forma más amable la vida laboral de

[23] Ver: Rubery, Jill; Figueiredo, H., Smith, J., Grimshaw, D. (2004). "The Ups and Downs of European Gender Equality Policy" en *Industrial Relations Journal*, nº 35 vol. 6, pp. 603-628.
[24] Macinnes, John . (2005), "Diez mitos sobre la conciliación laboral y familiar" en *Cuaderno de Relaciones Laborales,* 23 (1), pp. 35-71.

los masculinos, que en muchos casos se han acogido a suculentos planes de jubilación anticipado (Torns et al. 2006)[25].

Entre las medidas aquella que ha tenido más éxito es el tiempo parcial y menos la promoción de servicios personales de cuidado de la vida cotidiana. Las actuaciones se han circunscrito al área de las mujeres-madre ayudando a perpetuar la división sexual del trabajo. La continuidad del protagonismo femenino del tiempo parcial es uno de los rasgos que mejor explican las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Aunque, asimismo, deba constatarse que el tiempo parcial constituye la ausencia femenina del mercado laboral mejor considerada. Como se recodará, ésa ha sido la solución utilizada por la mayoría de mujeres madre europeas, desde el final de la Segunda Gran Guerra. Las mujeres madre escandinavas fueron las pioneras en reducir su jornada laboral, a fin de compatibilizar su empleo con el trabajo de cuidados (Torns y Recio 2012)[26]. Opción que continuaron la mayoría de mujeres europeas, al ser madres y que, hoy en día, lideran las holandesas. En países como el español es menos frecuente, a pesar que un 25,5% de las mujeres con un hijo y el 40,7% de las que tienen 3 o más tienen un contrato a tiempo parcial. El menor peso del tiempo parcial femenino en países como España o Italia deben explicarse por la baja calidad de este tipo de contrato, que quizás obligue a algunas de ellas a preferir la inactividad. Es significativo, que en el caso de los hombres se produce un efecto contrario, cuanto más grande es el núcleo familiar, menos tiempo parcial realizan, dando por bueno el modelo clásico de hombre ganador del pan.

[25] Torns, Teresa et al. (2006), Les polítiques de temps: un debat obert, Barcelona, Ajuntament de Barcelona-NUST.

[26] Torns, Teresa y Recio, Carolina (2012), "Desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación" en *Revista de Economía Crítica,* 14, pp. 178-202.

Cuadro 2. Empleo a tiempo parcial según el número de hijos, por sexo. Países UE. 2011.

	Sin hijos		1 Hijo		3 o más hijos	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
UE 27	21,7	7,0	32,2	4,5	49,6	7,0
Bélgica	33,4	8,4	35,5	6,2	56,5	6,4
Dinamarca	27,4	10,8	24,0	5,3	38,3	:
Alemania	31,2	8,5	56,2	5,4	77,3	8,5
Irlanda	16,1	10,8	26,2	7,9	48,3	7,7
España	17,7	7,4	25,5	4,9	40,7	5,5
Francia	20,5	6,2	24,5	4,8	52,4	(5,3)
Italia	23,2	6,0	33,1	3,5	45,8	3,5
Holanda	55,7	16,5	80,7	13,4	92,0	14,4
Austria	30,1	7,5	60,0	5,7	68,6	(6,1)
Portugal	11,6	6,7	8,5	3,0	16,1	:
Finlandia	10,4	6,5	17,3	3,6	21,5	:
Suecia	26,1	8,5	31,8	8,3	49,6	8,0
Reino Unido	22,4	6,3	48,4	5,1	66,6	12,2

Fuente: Eurostat (*Eurostat NewsRelease- 37/2013, 7/03/2013*)

Asimismo, algunas evaluaciones ponen de relieve que éstas políticas tan sólo han sido traspuestas a determinados sectores y segmentos del mercado laboral, fragmentando si cabe aún más los distintos sectores de empleo (Macinnes; 2005; Torns et al.; 2006). Debe resaltarse por tanto los diferentes impactos que suelen tener estas medidas y estas prácticas entre distintos grupos sociales, también entre las mujeres. La posibilidad de acceder a ellas, y la forma de utilizarlas pueden escenificar una polarización del propio colectivo de mujeres. Cabe además recordar que este tipo de medidas sólo son percibidas en sectores y empresas en las que hay un volumen importante de mano de obra femenina, de lo contrario, ni siquiera se perciben como necesarias.

En este sentido, parece que sólo pueden "conciliar" las mujeres, empleadas en determinados sectores de actividad, mientras que para otras muchas, la

conciliación no es siquiera un escenario plausible. Así las medidas de conciliación suelen estar más expandidas en grandes empresas y sectores más cualificados, o en la Administración Pública que es el sector que más claramente reconoce y desarrolla este tipo de medidas. Por otro lado es preciso señalar que el tipo de organización del trabajo suele justificar la posibilidad de introducir medidas igualitarias, en este caso en el campo de la conciliación. Ejemplos paradigmáticos de ello podrían ser los empleos en el sector de la limpieza[27] y en el sector de la atención a las personas[28], dos sectores feminizados y precarios, y en los que es relativamente difícil encontrar medidas que promuevan medidas de conciliación entre sus trabajadoras. Sendos estudios realizados por investigadores del Centre d'Estudis Sociològics QUIT apuntan resultados en esta dirección. Las explicaciones atenderían a la organización del trabajo pensada para la satisfacción del usuario final (por ejemplo la limpieza se realiza cuando los locales están vacíos) y a las restricciones en los aumentos de los costes laborales, entre otras. Se trata asimismo de sectores en los que el tiempo parcial es la norma, pareciendo que la principal medida de conciliación es precisamente la utilización del tiempo parcial.

Por otro lado, el presentismo sigue siendo norma, y por tanto debe entenderse una fragilidad relativa de las políticas de conciliación, pues su utilización suele acarrear costes para la mejora del empleo en la propia empresa. En este sentido, estaríamos apuntando que para aquellas personas que sí pueden acogerse a medidas que facilitan su compatibilización entre tiempos de vida, éstas pueden funcionar como un freno de la carrera profesional. De ahí que una de las consecuencias de la conciliación sea el efecto "techo de cristal", esto es, mujeres que deban optar por escalar en la estructura jerárquica de las empresas o por dedicarse a la crianza y cuidado de los miembros dependientes de su hogar, pues las empresas no parecen dispuestas a cambiar sus estructuras, ni a

[27] Ver resultados proyecto *Walqing- Work and Life Quality in a New Growing Jobs* (www.walqing.eu), financiado por el 7º Programa de la UE, en especial los resultados para el estudio de caso español sobre el sector de la limpieza.

[28] Ver resultados del proyecto TRANSMODE- Transformación del modelo de Empleo en España, financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación, PN I+D+I 2008-2011 (Ref.CSO2008-01321).

promover políticas conciliadoras entre sus empleados, hombres y mujeres. Además, la dificultad que suele conllevar en este sentido la conciliación puede ser resuelta mediante el recurso de la externalización del trabajo doméstico, por parte de aquellas personas que pueden hacer frente ese gasto[29]. Un recurso que suele generar bienestar para unos y malestar para otros y que aplaza el conflicto entre géneros dentro de los hogares.

Finalmente, se trata de políticas que sólo inciden en el mercado de trabajo, y no permiten otro tipo de actuación en uno de los núcleos centrales: el reparto del trabajo en los hogares. Es decir, no se piensa como una vía para repensar la organización de la vida cotidiana. En general, se trata de medidas que lejos de dar importancia y dotar de valor a los tiempos de vida no laborales sirven para hacer más fácil la presencia laboral de las personas, especialmente de las mujeres. El mundo laboral y el tiempo de trabajo mercantil sigue siendo el elemento central en la organización de los tiempos de vida, y se buscan vías para facilitar precisamente la presencia en el ámbito laboral. El mundo productivo sigue siendo el horizonte, puesto que son medidas que se piensan desde la necesidad de generar economías y empresas productivas y competitivas, sin entrar directamente a la necesidad de generar un modelo de organización social que ponga en el centro el bienestar de las personas.

Apuntes finales

El momento actual puede ser descrito en términos de desconcierto por motivos diversos. En primer lugar, parece evidente que el modelo tradicional de ocupación masculino está en declive, y que las generaciones más jóvenes se enfrentarán a unas condiciones de empleo que antes conformaban la norma femenina de empleo, es decir, tendrán empleos más precarios y volátiles. La duda es si esta crisis de ocupación masculina se traducirá en un cambio de roles y en los repartos del trabajo en los hogares. En segundo lugar, es un momento de desconcierto por la

[29] Ver, por ejemplo, los relatos de mujeres altamente cualificadas y trabajadoras de la industria informática que recoge el libro: Castillo, Juan José y Agulló, Itziar (2012), *Trabajo y vida en la sociedad de la información,* Madrid, Catarata.

presunta paralización de las políticas de igualdad y de conciliación. Una paralización que evidencia la fragilidad de las políticas emprendidas, unas políticas que respondían si se quiere a una cierta buena voluntad pero que su aplicación se dejó en el área de las recomendaciones, sin prever un sistema de obligaciones y penalizaciones estricto para asegurar el buen cumplimiento de la norma.

Este último apunte nos tiene que servir para seguir reclamando políticas que no sólo promuevan si no que obliguen, y por tanto que penalicen la no utilización de las medidas recogidas, y en este caso deben ampliarse aquellas medidas que incidan en una revisión del actual reparto del trabajo doméstico y familiar. En este sentido, una buena medida para empezar, podría ser la ampliación intransferible del permiso de paternidad, que debería ser una prioridad y no una eterna promesa (si bien cabe denunciar la clamorosa tolerancia social de las constantes prórrogas que está sufriendo la ampliación de dicho permiso en nuestro país). No podemos olvidar el papel que puede y debe jugar la negociación colectiva y la importancia que deben tener estas medidas en los convenios colectivos. En este sentido deben ampliarse en número y en calidad las cláusulas de igualdad que se integran en los convenios colectivos, pues son las normas legales que rigen las relaciones de trabajo y por tanto con rango de ley. Asimismo, una parte de la debilidad de los avances se debe al propio enfoque y filosofía que se esconde tras las políticas, unas políticas pensadas para mejorar la productividad y competitividad de las economías europeas, olvidando conscientemente medidas que incidan en las estructuras empresariales y que sean capaces de penalizar seriamente a aquellas organizaciones que no realicen actuaciones para tratar de hacer frente a la desigualdad entre hombres y mujeres. Se debe obligar a las empresas a que realicen y promuevan medidas de igualdad para sus trabajadores y que ello no suponga una amenaza para la permanencia y la mejora en el mismo.

Esta podría ser una forma de empezar a trabajar en un horizonte que implique la reorganización de los tiempos de vida, dónde el trabajo

productivo pierda el lugar central que tiene en la actualidad y la vida cotidiana sea puesta en el centro de la organización social.