

**Carmen Heredero**

## **Debates en relación con la conciliación.**

### **¿Conciliación o Igualdad?**

La insuficiencia del Estado de Bienestar en España tiene una de sus más claras expresiones en la escasez del gasto social destinado a las familias. Junto a ello, siendo causa a la vez que efecto, sigue perviviendo un modelo de distribución del trabajo de tipo “familista”, característico de los países mediterráneos, modelo que - aunque la situación ha variado mucho, debido a la incorporación de las mujeres al trabajo asalariado y a la existencia de diferentes tipos de familia- mantiene un enorme peso simbólico para la sociedad en su conjunto y real para una buena parte de ella. Según este modelo, con plena vigencia en nuestro país, sigue considerándose al varón como cabeza de familia y principal proveedor de ingresos y a la mujer, como ama de casa y cuidadora y, de manera complementaria, como proveedora secundaria de ingresos.

Con ese telón de fondo, las políticas públicas para la atención a las necesidades de cuidados generadas por las familias, las llamadas políticas de conciliación, se basan, casi en exclusiva, en el establecimiento de permisos laborales que son utilizados mayoritariamente por las mujeres. Pretendemos en este artículo analizar la realidad de esas políticas de conciliación y su repercusión en el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres.

Para el movimiento feminista más preocupado por la incorporación de las mujeres al mercado laboral, como mecanismo necesario para lograr la independencia de las mujeres y avanzar con ello en igualdad entre los sexos, fue siempre un objeto de debate la reclamación de permisos parentales, al entender que, por un lado, podrían mejorar la situación de las mujeres, facilitándoles la compatibilidad de los ámbitos laboral y familiar, pero entendiendo, por otro lado, que un incremento de esos permisos podía generar una peor colocación de ellas ante el mercado de trabajo, reforzar su dedicación al ámbito doméstico y, en definitiva, aumentar la desigualdad.

Transcurrida ya más de una década de implantación de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, valoramos sus efectos para constatar que estas políticas, tal como están planteadas en nuestro país y tal como están siendo utilizadas, no contribuyen a la igualdad entre mujeres y hombres, pues no están produciendo una mejor distribución del trabajo entre los sexos.

#### **1. Las políticas de conciliación, sinónimo de permisos parentales. Orígenes del concepto.**

Las llamadas políticas de conciliación surgen en Europa a finales de los años 90, a partir de la *Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996* “...cuyo objetivo es facilitar la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares de los padres que trabajan”, que establece un derecho individual a los trabajadores, hombres y mujeres, de permiso parental por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, durante un mínimo de 3 meses y hasta que el hijo tenga una edad que deben definir los Estados miembros y que puede ser de 8 años.<sup>1</sup>

La transposición de esta directiva europea a la legislación española se plasma en la *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*.

La *Ley Orgánica 3/2007* (Ley de Igualdad) vuelve a recoger el concepto: “Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares”.

Como se deduce de su contenido, las políticas de conciliación que se llevan a cabo en España se concretan –y se ciñen, prácticamente- a una legislación que entiende la conciliación de la vida laboral y familiar como el establecimiento de permisos laborales, durante espacios de tiempo determinados, motivados por la necesidad de cuidado de personas –niños o mayores-. Otro tipo de fórmulas, como la creación y desarrollo de servicios públicos (escuelas infantiles de 0 a 3 años, residencias para la tercera edad, asistencia social...) no figura en esas leyes “de conciliación”.

Por otra parte, ya sabemos la raquítica implantación de la Ley de Dependencia y la escasez de los servicios públicos para el cuidado de las personas, que hace que solo quienes tienen un buen nivel adquisitivo tengan posibilidades reales de conciliar su vida familiar y laboral, pagando altos costes a la iniciativa privada o contratando más o menos precariamente a personas inmigrantes. Para la gran mayoría de la población trabajadora, sin embargo, lo único accesible son las medidas públicas para la conciliación, es decir, los permisos parentales.

## 2. Permisos parentales en España

Como se refleja en la tabla 1, a pesar de que la Ley de Igualdad, como se decía más arriba, pretende reconocer también el derecho a la conciliación de la vida personal con la familiar y la laboral, ninguno de los permisos que establece atiende a otro tipo de motivaciones que no sean las que podemos calificar de “familiares”<sup>ii</sup>.

Los permisos de maternidad y lactancia son permisos retribuidos que están asociados solo a las mujeres trabajadoras (en el mercado laboral) y, en ese caso, los padres u otros progenitores pueden hacer uso de ellos totalmente o en parte; ahora bien, el trabajador o trabajadora cuya esposa o pareja de hecho no trabaje fuera de casa no tiene estos derechos.

**Tabla 1. Permisos parentales**

Mujeres	Hombres/otro progenitor
Maternidad: 16 semanas. Puede transferir 10.	Paternidad: 13 días (+2). (4 semanas, en 2012). Intransferible.
Lactancia: 1 hora diaria hasta 9 meses edad hija/o. Puede acumularse, según convenio. Puede transferirse al padre.	
Adopción o acogimiento de menores de 6 años o mayores discapacitados: 16 semanas.	
Reducción jornada por guarda legal (1/8-1/2): Hasta 8 años edad hija/o.	
Excedencia por cuidado de hijas/os (por naturaleza o adopción): hasta 3 años edad hija/o.	
Excedencia por cuidado de familiares dependientes: hasta 2 años. (Función pública, 3)	

Nota: Para el ejercicio de determinados permisos se exige una antigüedad mínima en la empresa o un periodo mínimo de cotización a la Seguridad Social.

El permiso de paternidad<sup>iii</sup> es, como se sabe, de reciente creación en España. La Ley de Igualdad, de 2007, estableció un permiso intransferible de 13 días para el padre o el otro progenitor (en el caso de las parejas del mismo sexo), a cargo de la Seguridad Social, como en el caso de la maternidad y la adopción. La propia Ley recoge que este permiso se “ampliara de forma progresiva y gradual... hasta alcanzar el objetivo de 4 semanas...a los 6 años de la entrada en vigor de la presente Ley”. 4 años después aún no se ha incrementado.

Todos los demás permisos son derecho de todos los trabajadores y trabajadoras. De ellos, solo el de adopción o acogimiento es remunerado. En el caso de reducción de jornada por guarda legal, que puede ser desde una octava parte hasta la mitad de la jornada, la remuneración es proporcional al tiempo de trabajo.

### **3. Los límites de las políticas de conciliación**

Como señala Teresa Torns<sup>iv</sup>, las primeras sospechas en relación con las políticas de conciliación promovidas por la UE se dieron desde el principio y tienen que ver con dos tipos de problemas:

Por un lado, en el centro de la prioridad de estas políticas se encuentra el incremento de la actividad laboral femenina y no la revisión de la división sexual del trabajo.

En efecto, el Consejo Europeo de Lisboa de marzo de 2000 (la llamada Estrategia de Lisboa) reconoce que los países miembros de la UE deben asumir una nueva estrategia en materia de empleo para promocionar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. En concreto, se acuerda como objetivo alcanzar el 60% de actividad laboral femenina en 2010.<sup>v</sup>

Y el contenido específico de estas políticas de conciliación posibilita que las mujeres puedan participar en el ámbito laboral sin dejar de atender a las responsabilidades familiares (con claras limitaciones en ambos ámbitos), pero no garantiza la participación de los hombres en el ámbito doméstico. No se considera la división sexual del trabajo que preside, actualmente, la organización de la vida cotidiana, por lo que, mientras se sigan impulsando estas políticas de conciliación, como una cuestión “de y para” las mujeres, persistirán las desigualdades de género dentro y fuera del mercado de trabajo.<sup>vi</sup>

Por otro lado, las políticas de conciliación anteponen las necesidades del mercado de trabajo a las de la vida familiar y personal, es decir, están pensadas desde una clave productivista, según la cual la actividad laboral es el eje central de la vida de las personas y la actividad familiar se coloca subordinada o dependiente de ella.

El resultado de todo ello es que, con estas políticas, la situación de las mujeres en el mercado laboral no mejora, no ayudan a avanzar en el reparto del trabajo entre los sexos, en igualdad y en autonomía y libertad de las mujeres.

El viejo debate en el seno del feminismo, en relación con las reivindicaciones de incremento de los permisos laborales y su posible repercusión negativa en el empleo de las mujeres, vuelve a ponerse de actualidad.

Como los datos nos demuestran, no sirve que la legislación permita que esos permisos puedan ser utilizados indistintamente por mujeres y hombres: por concepciones culturales, por la ausencia de los llamados servicios de atención a la vida diaria y por una realidad laboral discriminada que hace que las mujeres tengan menos salarios que los hombres y menos expectativas de desarrollo profesional, son ellas, y no ellos, quienes se ven forzadas a anteponer las responsabilidades familiares al empleo.

Una de las líneas de actuación, que ya está poniéndose en marcha en algunos países europeos, es la de establecer permisos intransferibles para los hombres, lo que está demostrando su validez, siempre que sean remunerados y de una duración no meramente simbólica. En España se reclaman medidas de este tipo en relación con el permiso de paternidad: siendo ya un permiso retribuido al 100 por 100, igualar su duración al permiso de maternidad supondría un avance en la responsabilidad masculina en el cuidado de los hijos y en la equiparación de las condiciones en que hombres y mujeres se presentan ante el mercado laboral.

#### 4. Las mujeres siguen siendo las encargadas del ámbito familiar

Un repaso de las estadísticas en relación con el uso, en nuestro país, de los permisos parentales nos da una idea clara de que las mujeres siguen siendo las encargadas del cuidado de las personas y de que esta situación se mantiene sin apenas evolución. Los datos de excedencias por cuidado de hijas e hijos, (tabla 2) nos muestran el constante incremento del uso de este derecho así como la persistencia, año tras año, en el mantenimiento del porcentaje de mujeres en su utilización, alrededor del 96 por 100. Lo mismo ocurre en el caso de las excedencias por cuidado de personas dependientes (tabla 3), aunque ahora se reducen algo los porcentajes de mujeres.

**Tabla 2. Excedencias por cuidado de hijas/os**

Fuente: Instituto de la Mujer

	Total	%Madres
2000	8.339	96,02
2001	10.163	96,43
2002	12.694	96,16
2003	13.879	96,38
2004	16.963	96,34
2005	18.942	95,23
2006	20.225	95,33
2007	32.983	94,06
2008	28.724	94,40
2009	33.942	95,90

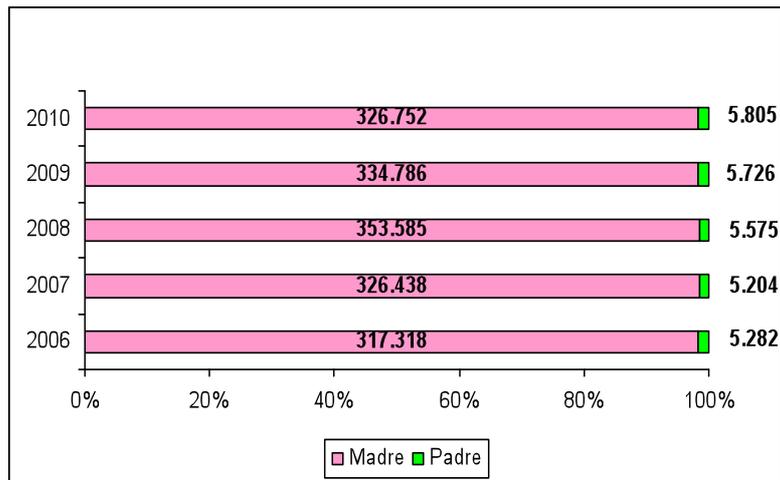
**Tabla 3. Excedencias por cuidado de personas dependientes**

	Total	% Mujeres
2005	3332	84.42
2006	3930	84.89
2007	5421	84.39
2008	5664	84.46

Fuente: INE

Como hemos dicho antes, 10 de las 16 semanas del permiso de maternidad pueden ser utilizadas por los hombres. También ellos pueden coger las 16 semanas, o parte de ellas, en el caso de adopción o acogimiento. Ahora bien, en la práctica, estos permisos son de casi exclusiva utilización femenina, como puede verse en el gráfico 1, siendo tan solo alrededor de un 1,6 por 100 los hombres que participan de ellos.

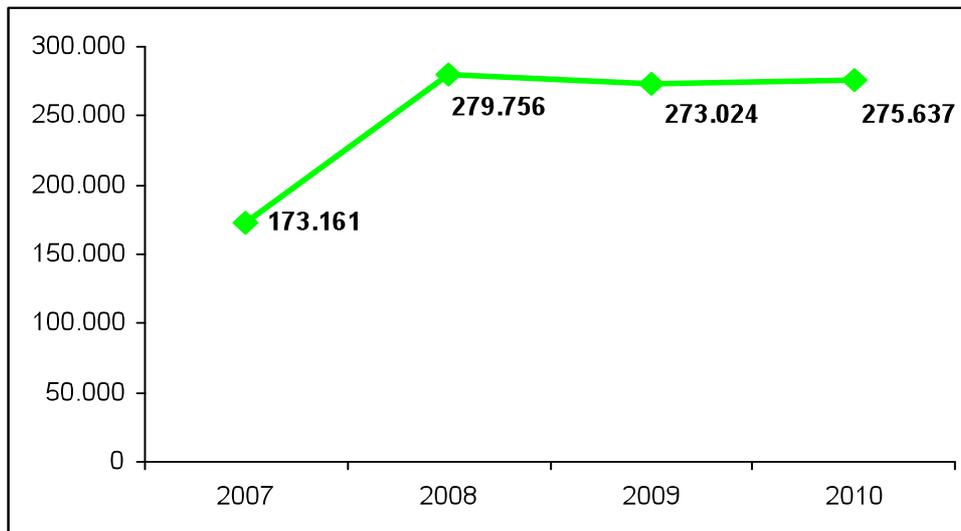
**Gráfico 1. Permisos de maternidad**



Fuente: Seguridad Social

El permiso de paternidad (gráfico 2), según estiman diversas fuentes, es utilizado por un 80 por 100 de los padres. Las causas de su no utilización pueden ser diversas, desde las dificultades que le generaría al varón que tiene un trabajo precario hasta, por el lado contrario, la exigencia de total disponibilidad en el caso de los altos cargos de las empresas y, en cualquier caso, la consideración social de que el cuidado del bebé corresponde a la madre.

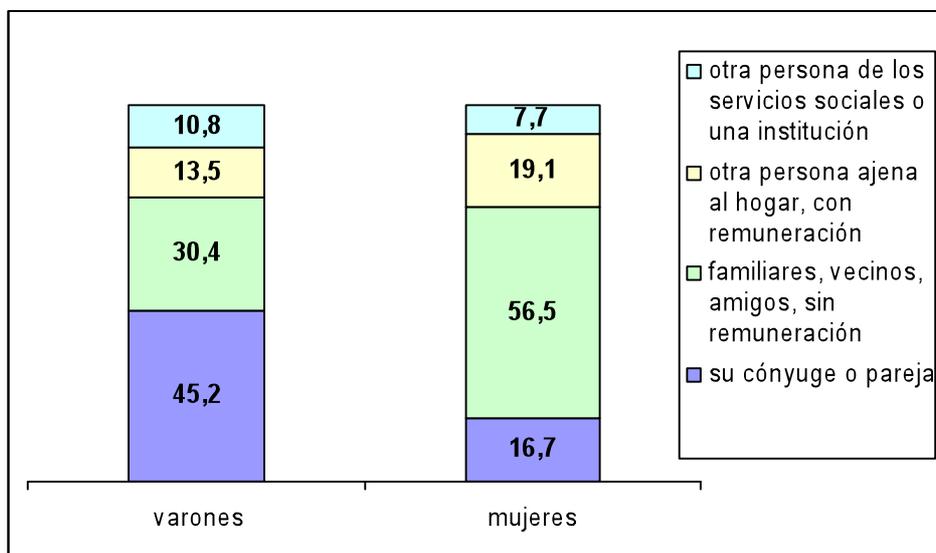
**Gráfico 2. Permisos de paternidad**



Fuente: Seguridad Social

Otro tipo de estadísticas insisten en lo que venimos manifestando hasta aquí: que son las mujeres, aun cuando trabajen fuera de casa, las que se encargan de las actividades de cuidado de las personas. Así, la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2009, realizada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración entre las personas ocupadas, nos ofrece la información representada en el gráfico 3, sobre quién se encarga de las personas dependientes. Destaca la desproporción entre las respuestas de los varones y de las mujeres en la atribución del cuidado de estas personas a su cónyuge o pareja: un 45,2 por 100 de los varones dice que es su cónyuge o pareja quien se encarga, mientras que las mujeres dan esta respuesta en un 16,7 por 100 de los casos.

**Gráfico 3. Ocupados con personas dependientes en el hogar.  
Quién se encarga, durante la jornada laboral. Porcentajes.**

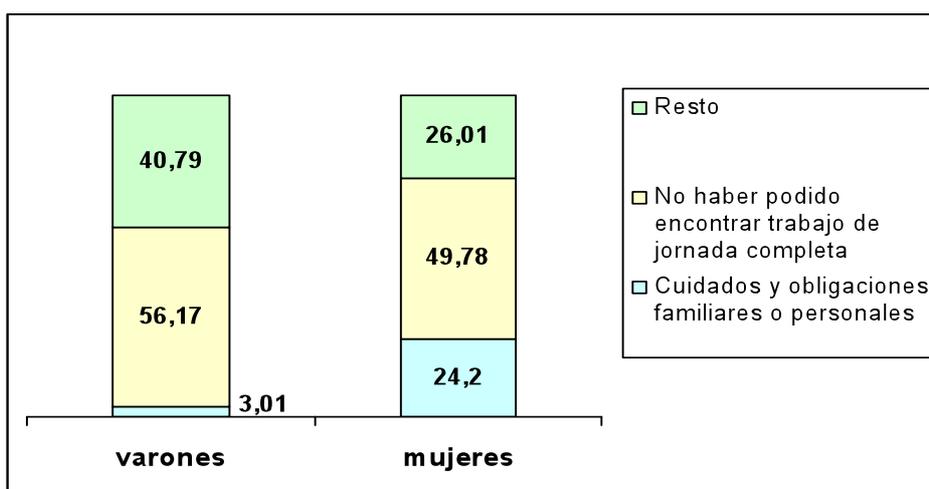


Fuente: Encuesta de Calidad de vida en el Trabajo. 2009

En nuestro país los contratos de trabajo de jornada a tiempo parcial están, mayoritariamente, reservados para las mujeres: tienen este tipo de contrato casi 1.910.200 mujeres (un 23 por 100 de las mujeres ocupadas), frente a 564.300 hombres (el 5 por 100 de los hombres ocupados).

La causa principal, tanto en unas como en otros (ver gráfico 4) es no haber encontrado un trabajo a tiempo completo. Ahora bien, casi la cuarta parte de las mujeres con contrato a tiempo parcial señala como causa los cuidados y obligaciones familiares y personales, mientras que esta causa la plantea un 3 por 100 de los hombres.

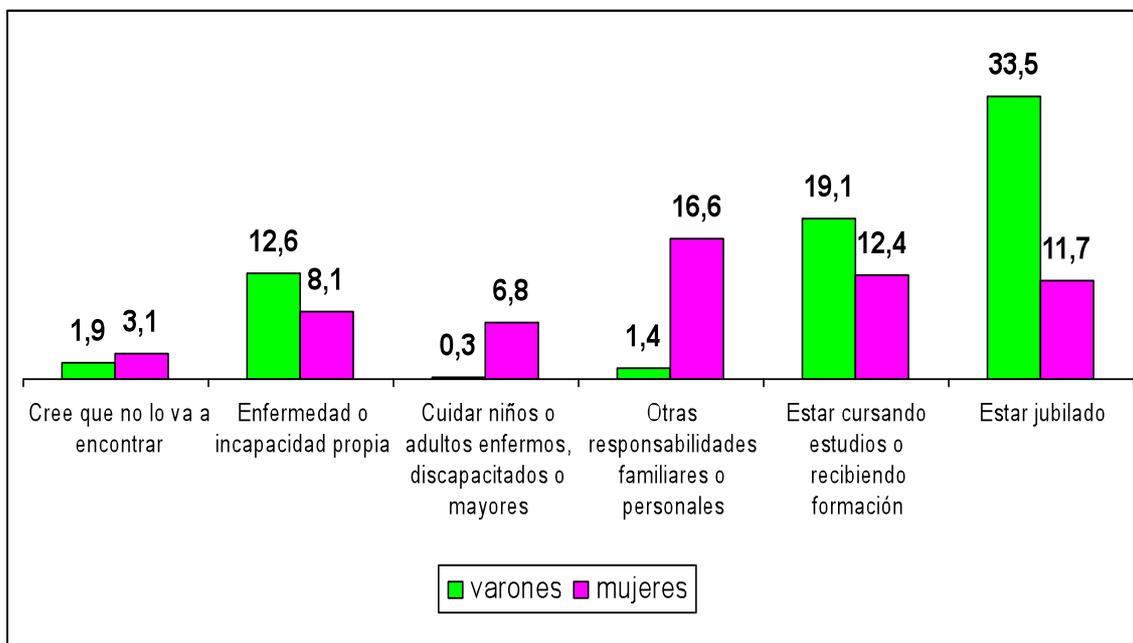
**Gráfico 4. Motivos de la jornada parcial. Porcentajes.**



Fuente: EPA 2010 TIV

Si atendemos a las causas de que las personas inactivas no busquen empleo nos encontramos con porcentajes similares a los anteriores en relación con los cuidados y las obligaciones familiares y personales (gráfico 5): un 23,4 por 100 de mujeres frente a un 1,7 por 100 de los varones alegan esas causas.

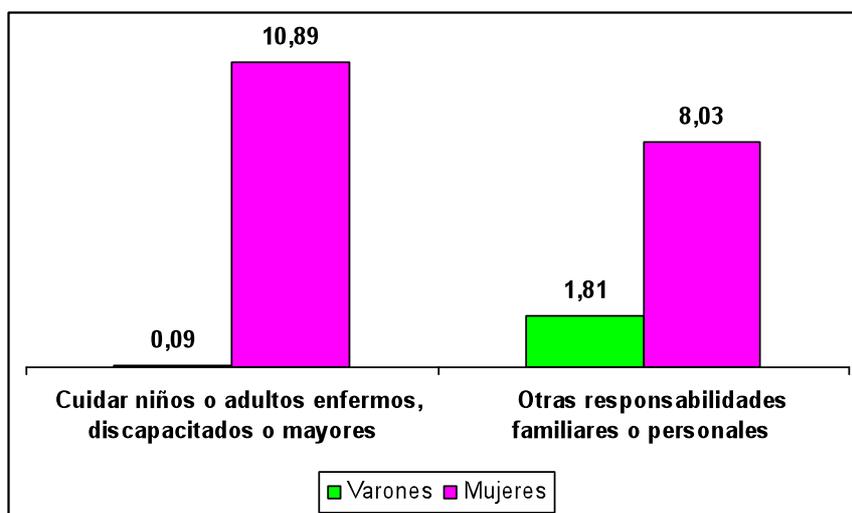
**Gráfico 5. Personas inactivas. Motivos para no buscar empleo. Porcentajes**



Fuente: EPA 2010 TIV

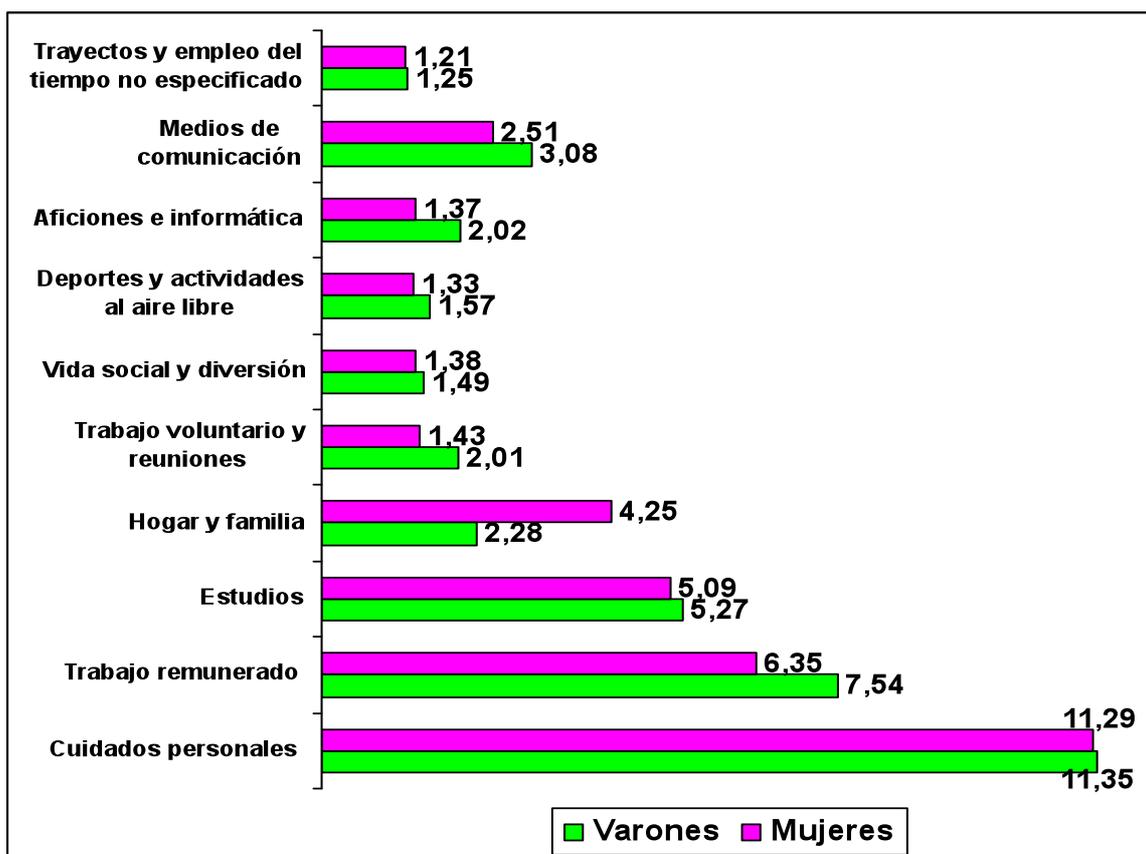
Y si nos fijamos solo en las personas jóvenes (gráfico 6), la diferencia de porcentajes de mujeres y varones inactivos que no buscan empleo por esas mismas causas se reduce, pero sigue siendo muy importante. Destaca, en este caso, el importante incremento del porcentaje de mujeres inactivas que no buscan empleo debido a las tareas de cuidado de hijos o hijas (suponemos, dados los tramos de edad de que se trata) y la casi absoluta inexistencia de esa causa en el caso de los varones (un 0,09 por 100).

**Gráfico 6. Personas inactivas de 16 a 34 años. Motivos para no buscar empleo. Porcentajes.**



Fuente: EPA 2010 TIV

**Gráfico 7. Duración media diaria dedicada a la actividad por las personas que la realizan, en horas y minutos (2009-2010).**

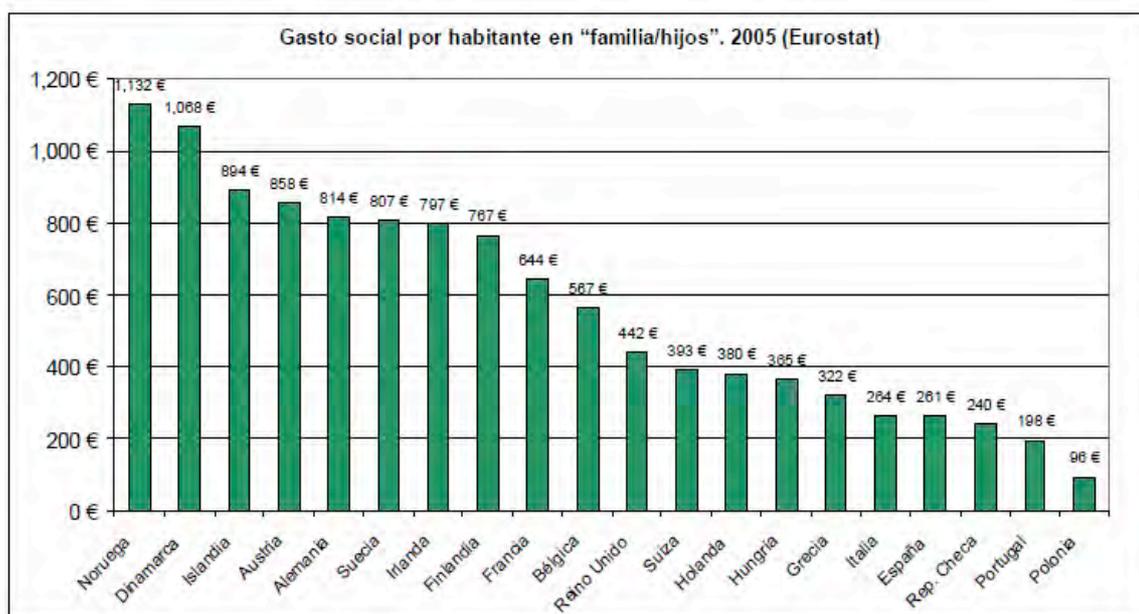


Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo

De todo ello podemos deducir que el tiempo que dedican las mujeres al hogar y la familia es muy superior al que dedican los hombres, lo cual va en detrimento de otro tipo de actividades como el trabajo remunerado, el ocio e incluso el tiempo dedicado al cuidado personal. Así se recoge en la Encuesta de Empleo del Tiempo del INE, 2009-2010 (gráfico 7).

Por último, insistimos en la escasez del gasto social que en España se dedica a la atención al hogar y la familia –también es escaso el gasto en protección social, en su conjunto-. Tengamos en cuenta que los permisos remunerados son pocos en número así como en duración, que los llamados servicios de atención a la vida diaria apenas existen, que uno de los principales problemas de la Ley de Dependencia es la falta de financiación... con lo cual no nos extraña, si bien sí nos preocupa, que en las estadísticas de comparativa internacional España ocupe uno de los últimos lugares, como puede verse en el gráfico 8<sup>vii</sup>.

**Gráfico 8**



Nota: Se refiere al gasto social por habitante correspondiente a "familia/hijos" que se llevó a cabo en 2005, expresado en euros de paridad de poder adquisitivo (Purchasing Power Standards). Incorpora tanto prestaciones económicas como en especie.

Fuente: Eurostat.

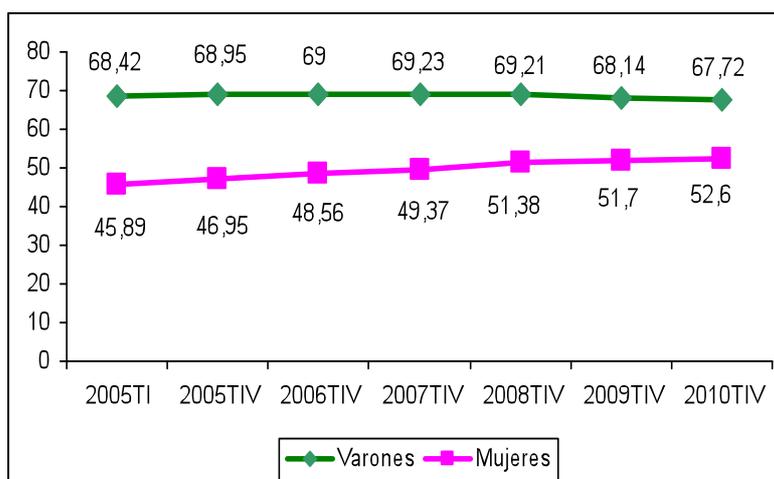
La atención a las tareas de cuidados de las personas, que debería ser una preocupación social, sigue cargándose sobre las espaldas de las mujeres, por lo que, de seguir así –y no parece que vaya a ser de otra manera, dadas las políticas de ajuste del gasto público con las que se pretende salir de la crisis- la desaparición de la discriminación femenina no la vemos en el horizonte inmediato.

### **5. Las repercusiones contra las mujeres en el ámbito laboral**

En una sociedad que considera el trabajo remunerado como eje central de la vida de las personas, subordinando a él los demás ámbitos, quien no está plenamente disponible para la empresa tiene pocas posibilidades de desarrollar una actividad profesional plena. El hecho de que sean, casi en exclusiva, las mujeres quienes se encargan de las responsabilidades familiares, las coloca en una situación de desventaja en el mercado laboral, tanto para el acceso como para la promoción en él. Y así, la utilización casi en exclusiva por las mujeres de las llamadas medidas de conciliación, se convierte en el principal obstáculo para su plena participación laboral.

Un repaso por algunos de los principales indicadores del mercado de trabajo nos muestra el mantenimiento de la discriminación femenina en este ámbito, más aún desde el inicio de la crisis económica que, si bien en un principio afectó a los sectores más masculinizados, enseguida repercutió también en las mujeres.

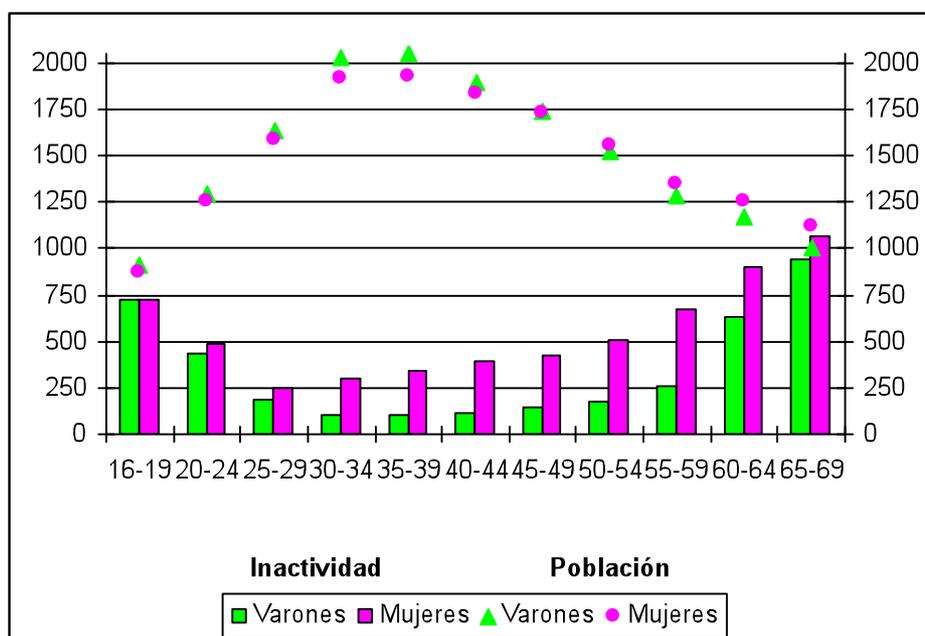
**Gráfico 9. Tasas de actividad**



A partir de 2008, la tasa de actividad femenina (gráfico 9) reduce su crecimiento, manteniendo actualmente más de 15 puntos de diferencia con la masculina y quedando muy lejos el objetivo europeo de llegar en 2010 a un 60 por 100.

En todos los tramos de edad, las mujeres ganan a los varones en inactividad<sup>viii</sup>, como se muestra en el gráfico 10, incluso en los tramos en que hay menos número de mujeres que varones entre la población de 16 y más años, siendo ostensibles las diferencias entre ellas y ellos sobre todo en los años centrales para la actividad laboral, entre 30 y 59 años.

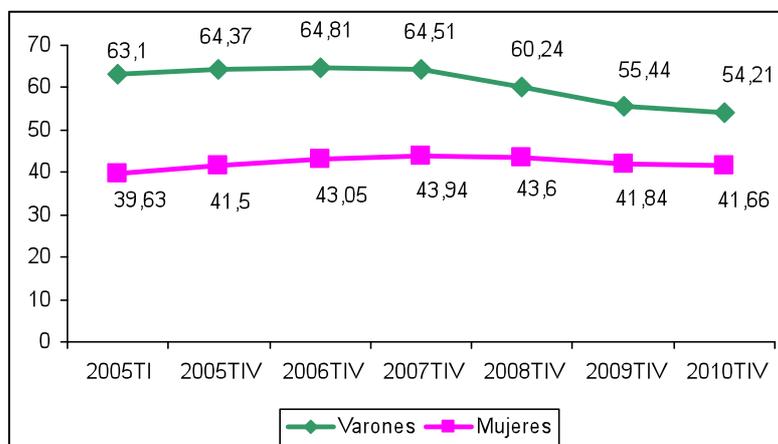
**Gráfico 10. Población e inactividad. (En miles)**



Fuente: EPA 2010TIV

La evolución de las tasas de empleo (gráfico 11) nos muestra la pervivencia de las diferencias en la inserción laboral de hombres y mujeres: en la actualidad, 12,5 puntos en perjuicio de ellas.

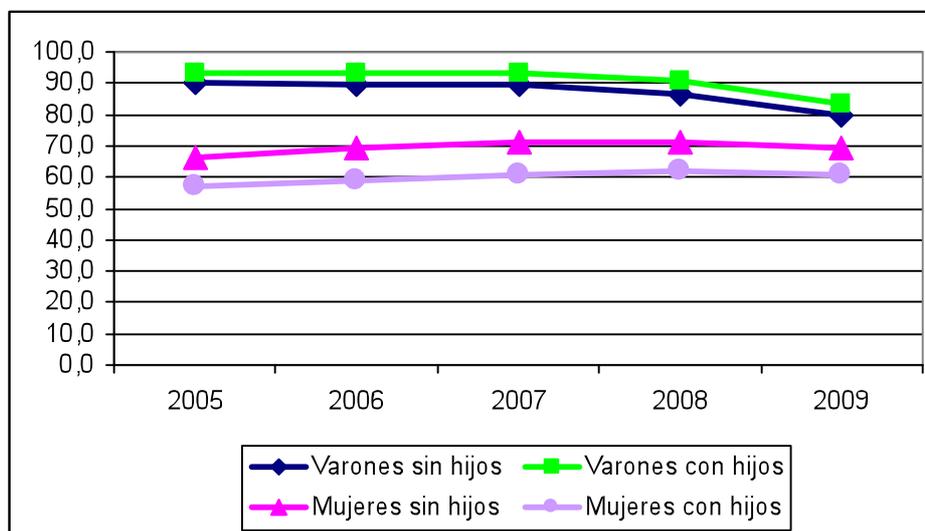
**Gráfico 11. Tasas de empleo**



Fuente: EPA

La crisis económica ha supuesto el descenso del tímido acercamiento positivo que venía produciéndose en los anteriores años del empleo femenino al masculino. A partir del año 2007 el acercamiento entre los sexos sigue produciéndose, pero, ahora, es debido al mayor descenso del empleo masculino –más de 10 puntos en estos tres años–, aunque también desciende el femenino –más de 2 puntos.

**Gráfico 12. Tasas de empleo de las personas de 25 a 49 años con/sin hijos menores de 12 años**



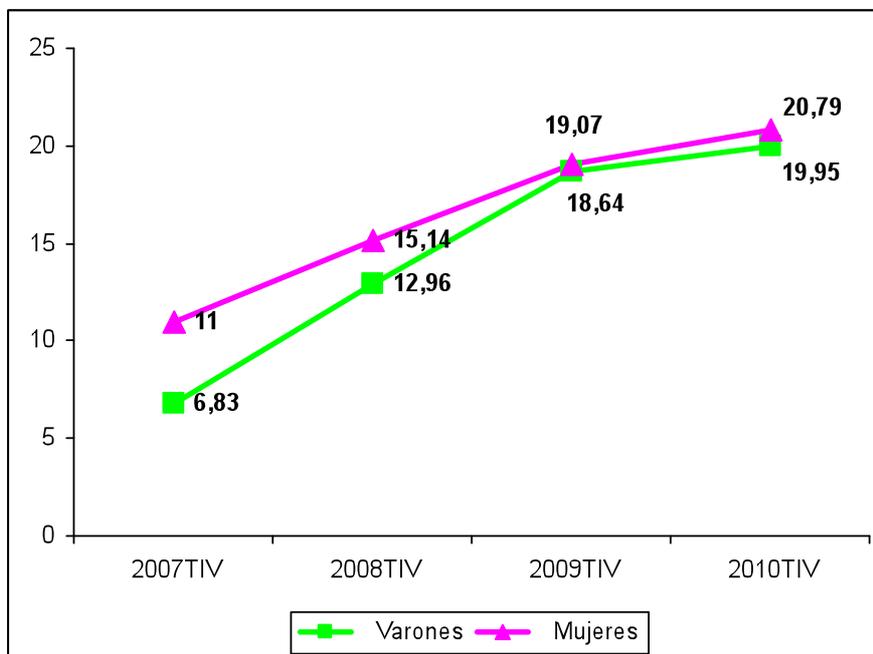
Fuente: EPA

Si nos detenemos en las tasas de empleo de las personas entre 25 y 49 años (gráfico 12), observaremos que el impacto en ellas de los hijos es evidente, en el caso de las mujeres: las mujeres con hijos menores de 12 años tienen una tasa de empleo menor en casi 10 puntos a las de las mujeres sin hijos o hijas. Para los varones la incidencia de los hijos es positiva en términos de empleo.

El mismo proceso de acercamiento ocurrido en las tasas de empleo masculino y femenino han sufrido, en estos años de crisis, las tasas de paro (gráfico 13):

partiendo de una gran diferencia entre ellas, en el año 2007, se ha producido una casi igualación a la baja, con un incremento de ambas, llegando a las escandalosas cifras actuales de 19,95 por 100 para los varones y de 20,79 por 100 para las mujeres, manteniéndose siempre por encima la tasa de paro femenina.

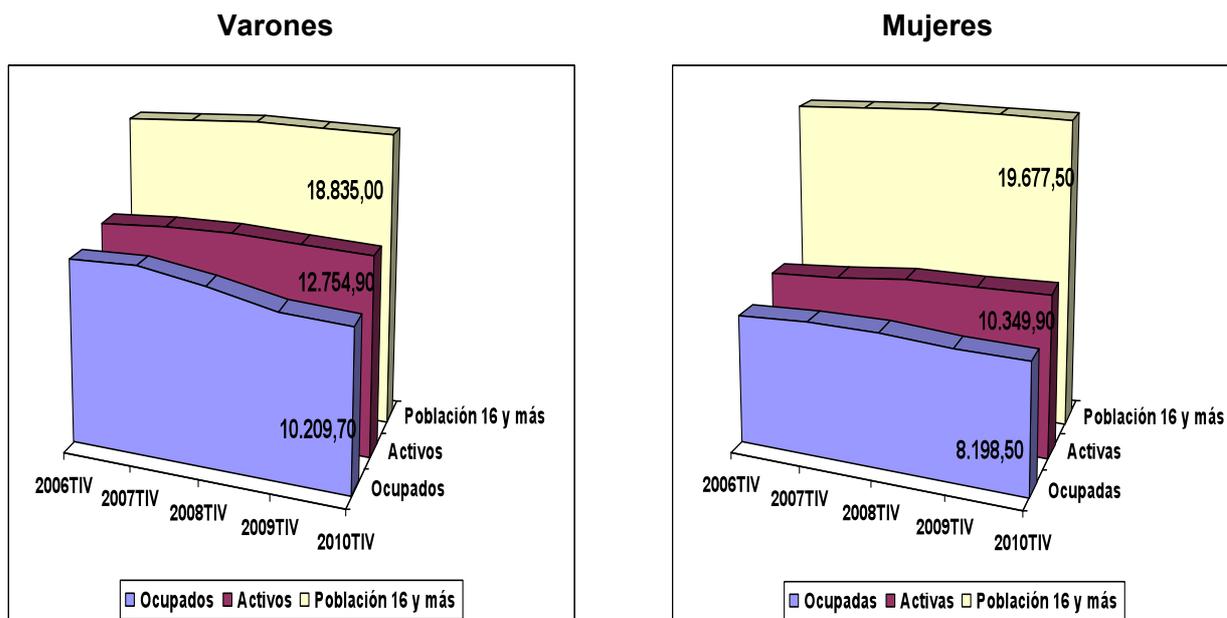
**Gráfico 13. Tasas de paro**



Fuente: EPA

En resumen, los más importantes indicadores del mercado laboral español (gráfico 14) nos dibujan un panorama lejano al objetivo de la igualdad de los sexos: la población activa masculina supera en más de dos millones a la femenina; lo mismo ocurre en relación con la población ocupada.

**Gráfico 14. Población mayor de 16 años, actividad y ocupación. En miles.**



Fuente: EPA

Las repercusiones en el empleo de las mujeres de su responsabilidad en el trabajo familiar y de cuidados no solo tienen que ver con su acceso y permanencia en él, sino también, y muy especialmente, con sus menores posibilidades de promoción, de ahí que hablemos de la existencia de una segregación vertical: las mujeres ocupan los puestos más bajos en la estructura de las plantillas de las empresas<sup>ix</sup>.

Y, por supuesto, esta situación descrita tiene una clara repercusión económica. Los salarios de las mujeres son siempre inferiores a los de los varones (gráfico 15), representando entre un 78,1 por 100 y un 86,9 por 100 del de ellos, dependiendo del criterio utilizado para su análisis.

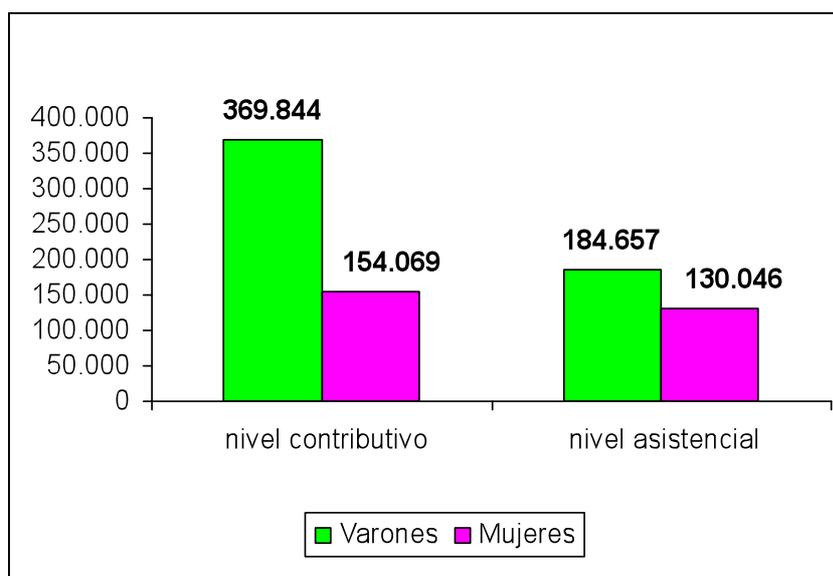
**Gráfico 15. Brecha salarial. Salarios femeninos en relación con los masculinos (Porcentaje)**



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial. 2008. INE

Muchas menos mujeres que hombres reciben prestación por desempleo (gráfico 16). Si sumamos las cifras de perceptores de prestaciones por desempleo contributivas y asistenciales, los varones perceptores suponen un 23,2 por 100 de los parados, mientras que las mujeres perceptoras son el 14,7 por 100 del total de paradas.

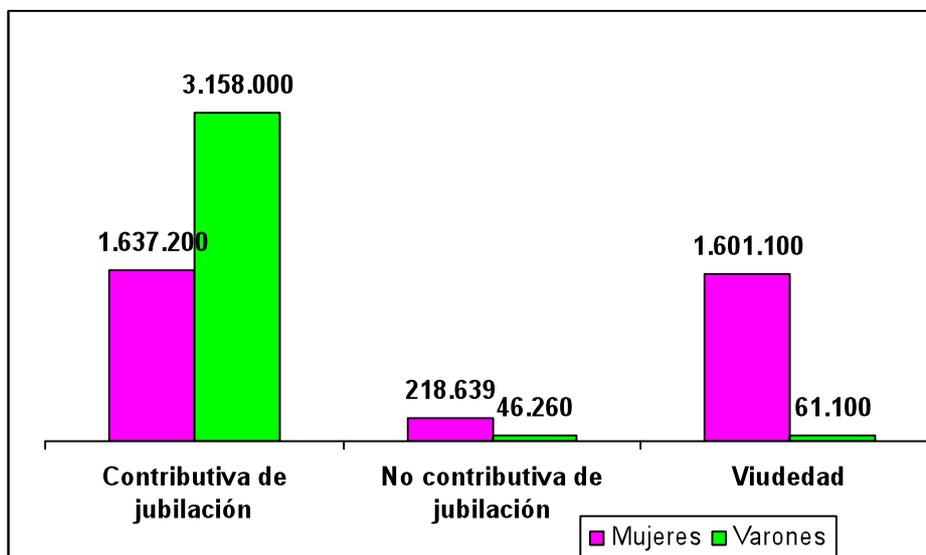
**Gráfico 16. Personas que reciben prestación por desempleo. 2009**



Fuente: Estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Y en cuanto a las pensiones, solo un tercio de las pensiones contributivas de jubilación son percibidas por las mujeres (gráfico 17). Situación que es compensada, parcialmente, por la existencia de pensiones de viudedad, que son percibidas sobre todo –en un 96 por 100- por las mujeres, y de pensiones no contributivas –un 82 por 100 de ellas, para mujeres-.

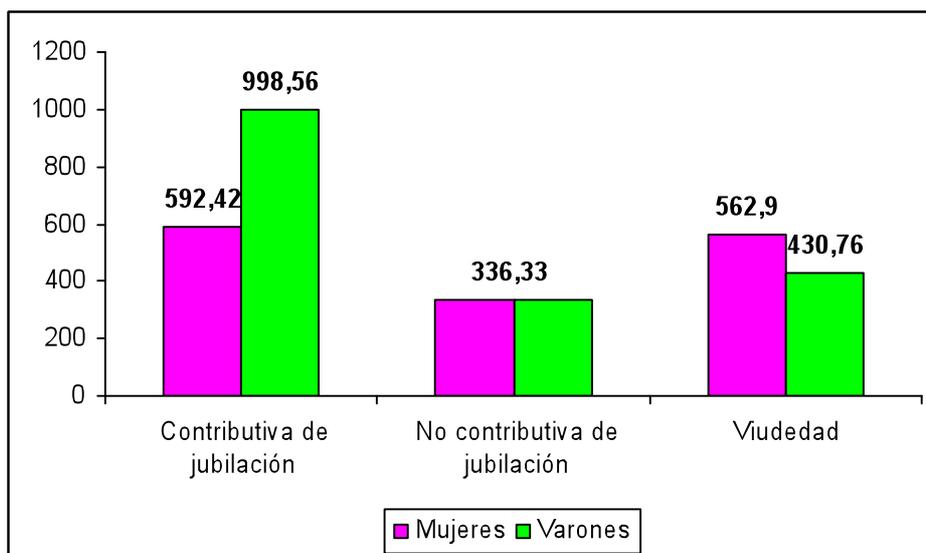
**Gráfico 17. Pensionistas 2009**



Fuente: Seguridad Social

Y decimos que se trata de una compensación parcial porque, como se sabe, las cuantías de unas y otras pensiones son muy diferentes (gráfico 18), siendo la de viudedad de un 52 por 100 de la base reguladora que sirvió para determinar la pensión de jubilación de la persona fallecida y la pensión no contributiva, a la que tienen derecho todos los ciudadanos en situación de jubilación y en estado de necesidad, aunque no se haya cotizado o se haya hecho de forma insuficiente para tener derecho a una pensión contributiva, de 347,60 € mensuales, para 2011. Es decir, percepciones muy escasas.

**Gráfico 18. Importe medio de las pensiones en 2009. (En euros)**



Fuente: Seguridad Social

## 6. La acción positiva

Los permisos para la conciliación llevan aparejadas algunas medidas que podemos considerar de una acción positiva destinada a compensar las desigualdades sociales de hecho, derivadas de la atención a la familia y que, como hemos visto, repercuten negativamente en la inserción laboral a todos los niveles de las mujeres.

Estas medidas, que se han ido incrementando en los últimos años, a partir de la Ley de Igualdad y, en la actualidad, con el Proyecto de Ley de reforma de la Seguridad Social, consisten, fundamentalmente, en la ampliación de las cotizaciones a la Seguridad Social en los casos de permisos o excedencias para cuidado de hijos e hijas y surtirán efectos en caso de desempleo o de jubilación. (Se resumen en la tabla 4). Incluimos en el cuadro la pensión de viudedad, pues cumple las funciones de las medidas de acción positiva señaladas antes.

**Tabla 4. Medidas para compensar las desventajas femeninas (o masculinas) por atención a la familia (acción positiva)**

1. Preferencia durante un año para la formación, después de paternidad, maternidad, excedencia por cuidados. (Solo en la Administración Pública).
2. Base de cotización a la S.S. sin reducción para la prestación por desempleo, tras reducción de jornada por cuidados.
3. Cómputo al 100 por 100 de la cotización durante la reducción de jornada por cuidados (de los 2 primeros años, si se trata de cuidado de hijos o hijas, y del primer año si se trata de cuidado de mayores), a efectos de jubilación.
4. En caso de excedencia por guarda legal, consideración de cotización efectiva, a efectos de jubilación. (Ahora, los 2 primeros años; previsto, en el Proyecto de Ley de Reforma de la Seguridad Social, los 3).
5. A efectos de edad de jubilación, 9 meses por hija o hijo, hasta 2 años, si se ha interrumpido la cotización. (Previsto en el Proyecto de Ley de Reforma de la Seguridad Social).

## 6. Pensiones de viudedad

Las medidas de acción positiva son medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Su existencia parte de la consideración de que la discriminación del colectivo femenino está fuertemente arraigada en nuestra sociedad y de que, en muchas ocasiones, las políticas “neutras” en cuanto a los sexos, las políticas que tratan igualitariamente a hombres y mujeres, no siempre sirven para romper esa discriminación y es necesario remover los obstáculos que dificultan el avance hacia la igualdad, como reza el artículo 9.2 de la Constitución española, tratando “desigualmente” a quienes son desiguales.

El establecimiento de un trato desigual puede ser contradictorio en un contexto definido –y deseable- de igualdad, también consagrado por la propia Constitución española, en su artículo 14. De hecho, algunos aspectos de nuestra legislación más reciente así nos lo parecen. Por tanto, las medidas de acción positiva deben ser adoptadas muy cuidadosamente pues, en caso contrario, pueden resultar un privilegio o una excesiva protección a las mujeres.

El análisis de las medidas que se reflejan en la tabla 4 resulta claramente ejemplificador de lo que decimos.

Así como puede entenderse como un privilegio que una persona, tras una interrupción en su empleo de 16 semanas por maternidad –y más aún, de 15 días, por paternidad- deba tener preferencia para el acceso a la formación, puesto que son cortos periodos de tiempo para que ocasionen un desfase profesional, resulta enteramente justificable esa preferencia en el caso de una excedencia de 3 años.

De la misma manera, las medidas 2, 3, 4 y 5 reflejadas en la tabla 4 tienen su justificación como compensación de situaciones que generan perjuicios laborales a las personas –mujeres, mayoritariamente, como se ha reflejado antes- que ejercen responsabilidades que la sociedad no resuelve, como sería de desear. Tales medidas ni suponen un trato de favor incomprensible ni, como algunas voces apuntan, un proteccionismo que, a la postre, perjudique a las mujeres favoreciendo su retirada del empleo.

Consideramos la existencia de las pensiones de viudedad una especial medida de acción positiva, si bien el origen de su establecimiento no guarda ninguna relación con este concepto, de reciente aparición en nuestro contexto europeo. Ahora bien, dada la situación discriminada de las mujeres en el mercado laboral, el mantenimiento de este tipo de pensiones viene a paliar las consecuencias negativas que para ellas tiene el hecho de responsabilizarse de los cuidados (menores prestaciones por desempleo, menores salarios, menores pensiones...), por lo que la mayoría de las pensiones de viudedad<sup>x</sup> cumplen una clara función de acción positiva compensadora.

Tampoco la existencia de pensiones de viudedad funciona como incentivo para que las mujeres dejen de buscar empleo o lo abandonen, ni potencia la existencia de empleo sumergido. Como se ha visto más arriba, estos hechos son consecuencia de otras causas, entre las cuales están la necesidad de cuidar a hijos y mayores dependientes, la inexistencia de servicios de atención a la vida diaria, la escasísima oferta de empleo y la pervivencia de una mentalidad que entiende como natural la dedicación femenina a la familia.

La búsqueda de la igualdad entre los sexos debe llevarnos a conseguir que todas las personas, hombres y mujeres, consigan una vida propia e independiente.

Conseguir una sociedad igualitaria y de pleno empleo es el objetivo a perseguir. En ese caso, sobrarán las medidas de acción positiva y sobrarán las pensiones de viudedad. Mientras tanto, cuestionarlas es perjudicar aún más a quienes hoy están en situación de debilidad.

## 7. En conclusión

Tal como están concebidas, las políticas de conciliación no consiguen acabar con la discriminación social de las mujeres, al no cuestionar la división de papeles según el sexo.

Hacen más llevadera la doble jornada familiar y laboral de las mujeres, pero no acaban de solucionar verdaderamente la atención a las personas dependientes – niños y mayores- y, además, fortalecen la posición subordinada, en relación con los hombres, de las mujeres en el ámbito laboral.

Su existencia permite invisibilizar la desigualdad, que pasa a ser responsabilidad individual –son las personas las que optan por la utilización de las medidas de conciliación-, embelleciendo así la acción institucional, que aparece como promotora de la igualdad entre los sexos.

Desde la perspectiva de la igualdad, y frente a esta concepción de la conciliación, hay que plantearse otras alternativas:

Es necesario que la sociedad en su conjunto se responsabilice de las tareas de cuidados, que el tiempo destinado a ellas comparta la centralidad que hoy tiene el tiempo laboral y que dejen de recaer exclusivamente en las mujeres.

Es necesaria la mejora del Estado del Bienestar y, en concreto, el aumento de los servicios de atención a la vida diaria.

Los permisos parentales deben ser iguales para hombres y mujeres, estableciendo los mismos periodos intransferibles para unos y otras.

Hasta que no se dé una situación igualitaria, son necesarias medidas de acción positiva que compensen la discriminación laboral de las mujeres.

Y, por supuesto, será difícil que todo ello pueda darse sin políticas de creación de empleo que aseguren a toda la población un empleo fijo y con plenos derechos.

Abril, 2011.

---

\* Este texto es la expresión escrita de la intervención de la autora en el III Encuentro de Otras Voces Feministas, celebrado los días 2 y 3 de abril de 2011, en Alcalá de Henares.

<sup>i</sup> La Directiva 2010/18/UE del Consejo establece el mínimo en 4 meses.

<sup>ii</sup> Existe, ciertamente, un derecho a excedencia voluntaria, sin necesidad de justificar motivación; ahora bien, a diferencia de una excedencia forzosa, no conlleva ni la conservación del puesto ni el cómputo de antigüedad.

<sup>iii</sup> Existía -y existe- un permiso de dos días por nacimiento de hijo, a cargo de la empresa.

<sup>iv</sup> “De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos”. *Cuaderno de Relaciones Laborales* vol. 23 nº 1. 2005. También en “Del porqué la conciliación de la vida laboral y familiar no acaba de ser una buena solución” Observatorio Mujer, trabajo y sociedad nº 5. Fundación 1 de mayo.

<sup>v</sup> Hay también quien plantea que la finalidad de esas políticas no es tanto facilitar la conciliación de las trabajadoras como paliar la baja fecundidad que afecta a todos los países de la UE.

<sup>vi</sup> Ver Carmen Heredero. “Ley de igualdad. Importante, aunque con insuficiencias”, en *Página Abierta* nº 178, febrero 2007.

<sup>vii</sup> Tomado de “El permiso de paternidad y la desigualdad de género. Propuestas de reforma para el caso de España”. VVAA. En Documentos de Trabajo en Análisis Económico, vol. 7 nº 13.

<sup>viii</sup> En el mercado laboral.

---

<sup>ix</sup> La segregación vertical poco tiene que ver con el nivel formativo de mujeres y varones, pues los niveles de formación de ellas son superiores. Estando igualados en el nivel de estudios de secundaria y post-secundaria, hasta los 64 años ellas presentan un porcentaje muy superior al de ellos en el nivel de estudios de enseñanza superior y doctorado, según Eurostat.

<sup>x</sup> No así aquellas pensiones de viudedad que perciben quienes tienen su propia –y suficiente– pensión contributiva porque hayan tenido una vida laboral completa, o quienes tienen rentas derivadas del trabajo o del capital suficientes. Situaciones estas que merecerían la correspondiente reforma del sistema de percepción de una pensión de viudedad.