

**RASP** Research on Ageing  
and Social Policy

**Hipatia Press**  
www.hipatiapress.com



Instructions for authors, subscriptions and further details:

<http://rasp.hipatiapress.com>

## **Análisis Crítico del Curso Vital Institucionalizado: Conciliación y Retiro Temporal del Trabajo Remunerado**

Begoña García Pastor<sup>1</sup> y Celia Viñado<sup>1</sup>

(1) Universitat Jaume I. Spain

Date of publication: July 30th, 2013

---

**To cite this article:** García Pastor, B. y Viñado, C. (2013). Análisis Crítico del Curso Vital Institucionalizado: Conciliación y Retiro Temporal del Trabajo Remunerado. *Research on Ageing and Social Policy*, 1(1), 78-97. doi: 10.4471/rasp.2013.04

**To link this article:** <http://dx.doi.org/10.4471/rasp.2013.04>

---

PLEASE SCROLL DOWN FOR ARTICLE

The terms and conditions of use are related to the Open Journal System and to Creative Commons Non-Commercial and Non-Derivative License.

# Análisis Crítico del Curso Vital Institucionalizado: Conciliación y Retiro Temporal del Trabajo Remunerado

Begoña García Pastor y Celia Viñado  
*Universitat Jaume I*

## Resumen

---

Este artículo replantea las posibilidades de disfrute de periodos de retiro temporal remunerado a lo largo de toda la vida como una alternativa o complemento de la jubilación tradicional que, por su alcance estructural, puede contribuir de manera efectiva a la superación de desigualdades de género. Se propone un análisis crítico, teórico e histórico, del curso vital institucionalizado en tres fases (formación, trabajo y retiro), característico de las sociedades modernas, en tanto que feminiza y margina el trabajo doméstico-familiar y de reproducción de la vida. Este modelo estructural dominante puede considerarse “edadista” y sexista. Por el contrario, el retiro temporal se presenta como una propuesta decidida no sólo de envejecimiento activo y de una mayor inclusión social de las personas mayores, sino también de mayor igualdad entre mujeres y hombres a lo largo de la vida.

---

**Palabras clave:** curso vital, trabajo doméstico, conciliación, retiro temporal, jubilación.

# A Critical Analysis of the Institutionalised Life Course: Conciliation and Temporary Exit from Paid Employment

Begoña García Pastor and Celia Viñado  
*Universitat Jaume I*

## **Abstract**

---

This paper re-examines the possibilities of taking periods of paid temporary exit from employment during the entire life course as an alternative or in addition to tradition retirement. The structural scope of this proposal could effectively contribute to overcoming gender inequalities. We present a critical analysis, theoretical and historical, of the three-stage institutionalised life course (education, employment, and retirement) typical of modern societies, particularly regarding the way it feminises and marginalises domestic-family work and the reproduction of life. This dominant structural model can be regarded as both ageist and sexist. In contrast, temporary exit offers a firm proposal not only for active ageing and wider social inclusion for older people, but also for greater equality between women and men during the entire life course.

---

**Keywords:** life course, domestic work, conciliation, temporary exit from employment, retirement.

**E**nvejecimiento y género pueden entenderse como procesos de construcción social que coinciden fundamentalmente en su carácter multidimensional. Lejos de determinismos biológicos, los significados históricos, económicos y políticos de estos procesos alcanzan a explicar más ampliamente los diferentes modos en que las desigualdades vinculadas a la edad (exclusión de las personas mayores) y al género (subordinación femenina) se convierten en realidades culturales que condicionan decisivamente las relaciones sociales entre individuos y grupos, implantándose como estructuras, percibidas como objetivas e invariables, que organizan cotidianamente la vida de la mayoría de las personas en las sociedades occidentales. Teniendo en cuenta que muchas desigualdades entre mujeres y hombres están estrechamente relacionadas con la organización social del curso vital, consideramos que la centralidad decidida de la perspectiva de género es fundamental para comprenderlas e intentar superarlas y, por tanto, uno de nuestros principales intereses analíticos.

### **Un Curso Vital Androcéntrico**

La perspectiva del curso vital se viene abriendo camino con fuerza en la investigación social (Mortimer y Shanahan, 2006). Se presta especial atención al contexto histórico y las trayectorias personales, considerando, por ejemplo, la diversidad y desigualdades sociales entre personas y grupos, o la influencia decisiva de los regímenes históricos y las diferencias entre sociedades cuyas instituciones y mecanismos modelan el curso vital (Dannefer, 2003; Ulrich, 2004). Se trata de reconocer, por ejemplo, la centralidad del trabajo y el papel de las instituciones en la definición de un curso vital basado en la edad y en la división sexual del trabajo, que ha dado lugar a una división tripartita de la vida en tres etapas: formación, trabajo y retiro (Henretta, 2003; Settersten, 2006; Guillemard, 2009).

Esta estructura trifásica del curso vital se puede considerar desfasada no sólo por la amplia presencia de personas de edad avanzada, en las sociedades industrializadas, con plenas capacidades para la vida social en todas sus facetas, sino también por otra razón que nos interesa destacar especialmente de cara a los argumentos que siguen (Alfageme, García Pastor y Viñado, 2012a). Nos referimos al declive de la dominación patriarcal que, ligado a los cambios en las tecnologías de la información y

la comunicación, se ha calificado como la revolución más importante de nuestro tiempo, porque llega a la raíz de la sociedad y es irreversible (Castells, 1996; Solé, 1998). La institucionalización del curso vital en tres fases (formación, trabajo y retiro) tuvo lugar antes de producirse estos cambios. Se partía, por una parte, de una estructura demográfica relativamente joven en que la vejez era un fenómeno minoritario y, por otra parte, de una división sexual del trabajo en la que el remunerado correspondía a los hombres y el doméstico, no remunerado, a las mujeres. Por tanto, podemos afirmar que el curso vital tradicional estructurado en tres fases (aprendizaje escolar/formación, trabajo remunerado, y retiro), además de desfasado, es androcéntrico. Entretanto, el trabajo doméstico viene siendo realizado por personas, mujeres mayoritariamente, que no perciben una remuneración y que no se jubilan.

### **El Trabajo Doméstico-Familiar o de Reproducción de la Vida**

La dedicación femenina al trabajo de la reproducción no es fruto de un innatismo biológico, sino el resultado de la construcción social de las diferencias de género. Dicha construcción categoriza, en síntesis, a las mujeres, como sujetos femeninos, orientados hacia el trabajo reproductivo y, a los hombres, como sujetos masculinos, centrados básicamente en la producción. El proceso de socialización diferencial condiciona las posibilidades materiales de vida, las actitudes y las representaciones simbólicas de ambos géneros y posiciona a las mujeres en situación de subordinación con respecto a los hombres (Carrasquer et al., 1998). La necesidad de evidenciar una serie de factores estructurales que subyacen a las tareas consideradas tradicionalmente femeninas, obviadas históricamente, lleva a reivindicar el reconocimiento de un trabajo reproductivo tan necesario o más que cualquier otro (Torns y Carrasquer, 1987). Dichos factores están vinculados con lo que Benería (1981) denominó “función reproductora”. Esta función cuenta con tres dimensiones: la estrictamente biológica, la derivada de la dimensión socio-cultural y la relacionada con las tareas de atención, cuidado, gestión y mantenimiento de la fuerza de trabajo (pasada, presente y futura). Desde esta perspectiva, no sólo se facilitó la emergencia y visibilidad de las tareas reproductivas, sino que también se hizo viable la consideración de la existencia de los dos tipos de activi-

dades (productivas y reproductivas) como dos esferas interdependientes (Carrasquer et al., 1998).

No es razonable seguir considerando el trabajo doméstico como un conjunto de necesidades invariables que no debe ser sometido a un análisis histórico. La relación entre trabajo doméstico y no doméstico no es una constante que se pueda analizar al margen de la influencia de variables relativas a los niveles de progreso tecnológico, socioeconómicos y de bienestar, la edad y el género (Moore, 1999). La génesis cultural y el desarrollo de las estructuras relacionales y de las desigualdades que la interdependencia entre trabajo doméstico-familiar y no doméstico establece entre hombres y mujeres tampoco pueden comprenderse en profundidad sin ahondar críticamente en los procesos y situaciones vitales concretas que las personas protagonizan, con sus múltiples y cambiantes interacciones sociales.

El trabajo doméstico-familiar y de reproducción de la vida es un conjunto de tareas al que se han dedicado tradicionalmente la gran mayoría de mujeres a lo largo de su vida de manera total o parcial. Se podría caracterizar históricamente por no haber sido remunerado mediante un salario (aunque podría discutirse la existencia o no de otro tipo de retribución), haber sido un trabajo considerado como femenino y, con frecuencia, haber permanecido “invisible” incluso a los ojos de las personas que lo han realizado. Como apuntábamos más arriba, la dedicación a estas tareas no ha sido, ni es, igual para todas las mujeres, sino que varía dependiendo de la etapa de su curso vital y de su posición en la estructura social. Las diferencias entre los contenidos, las intensidades e incluso la ejecución directa y las actitudes frente al trabajo doméstico y de reproducción de la vida resultan evidentes en función de los momentos históricos, de los niveles socioeconómicos y de las posiciones que se ocupen dentro de la familia. El trabajo doméstico-familiar es una ocupación que, en la actualidad, parece que la mayoría de mujeres jóvenes ni están dispuestas ni desean asumir de manera exclusiva. Puede que se acepten en mayor medida las tareas de crianza que, al menos en la España actual, están provocando una idealización de la maternidad insospechada en épocas anteriores (Sau, 2004; Torns, 2004). Las personas que se dedican a este trabajo a tiempo completo son categorizadas como “amas de casa” y quienes deben compartirlo con una actividad laboral son consideradas protagonistas de una situación de doble jornada o de “doble

presencia” (Balbo, 1978). La dicotomía “doble presencia/ausencia” se utiliza para resaltar la dificultad de permanecer el tiempo y de la manera deseada en ambos campos, laboral y familiar (Izquierdo, 2003). Cabe destacar que, en las sociedades industrializadas, una persona se pueda dedicar en exclusiva al trabajo doméstico y de reproducción, si existe un sueldo familiar (frecuentemente, los ingresos aportados por el varón “*male breadwinner*”) o una prestación social que permita el mantenimiento de la economía del hogar. Lógicamente, no hay una realidad única que pueda universalizarse, y encontramos una amplia variedad de posibilidades en función de los contextos históricos y geográficos.

Numerosas especialistas, principalmente anglosajonas y francesas, desde diferentes disciplinas (historia, economía, sociología, antropología), han puesto de manifiesto cómo el capitalismo industrial ha reforzado la estructura patriarcal de nuestra sociedad. Sus estudios muestran que el sistema capitalista ha segregado doblemente el trabajo femenino, al separar el lugar físico de la producción de mercancías (la fábrica) del de la reproducción de la vida (la familia y el hogar). Así, la organización socio-productiva del capitalismo industrial ha reforzado la invisibilidad del trabajo que las mujeres realizan para mantener y dar atención y cuidado al hogar-familia, al mismo tiempo que aprovecha dicha actividad porque es un trabajo imprescindible para la producción (Carrasquer et al., 1998). Otras consideraciones subrayan el reduccionismo económico de esta teoría, evidenciando que son múltiples los factores que interactúan en la construcción de las desigualdades de género y la división sexual del trabajo (Molyneux, 2005).

El trabajo doméstico-familiar permite mantener salarios más bajos que los que serían necesarios si todos los servicios tuviesen que ser adquiridos en el mercado, abaratando (de manera encubierta) los costes de las prestaciones públicas financiadas por el Estado (Borderías, Carrasco y Ameny, 1994). Por ello, se exige una asunción de responsabilidades a las instituciones públicas, incluso al sector privado, beneficiario indirecto de esta situación de desigualdad. Paralelamente, al colectivo masculino, cuya escasa implicación en estas tareas cuenta con amplia aceptación social, también se le demanda que asuma su total corresponsabilidad, quebrando el argumento que sostiene que el único trabajo básico para la sociedad es la actividad laboral productiva, formal y remunerada (Torns, 2004). El trabajo doméstico-familiar se encarga de transformar bienes para el

consumo y se inserta dentro de las actividades necesarias destinadas al mantenimiento de la vida (Nieto, 2004). En esta línea de reflexión, promovida por el movimiento feminista, la idea de sostenibilidad de la vida humana se entiende como el proceso histórico de reproducción social que se va adaptando a las necesidades cambiantes de la sociedad y las personas, llevado a cabo mayoritariamente por las mujeres (Carrasco, 2001; Addabbo y Picchio, 2005). A este respecto, se discute sobre la “deuda social” que cada comunidad contrae con las mujeres por esta labor de sustento y reproducción básica (Carrasco, 2009). Cuando este trabajo se realiza de manera remunerada, suele presentar condiciones laborales y económicas deficientes, cobrando especial relevancia el hecho de la fuerte feminización del empleo doméstico. Los datos disponibles, en el caso de España, muestran una distribución que incluye mayoritariamente a mujeres en porcentajes próximos al 94%, y el 6% restante, a hombres (*Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar*, publicado en BOE nº 277 del 17.11.2011).

En España, quienes se ganan la vida trabajando como servicio doméstico o de cuidados, mujeres en la inmensa mayoría, pueden cotizar a la seguridad social pero carecen de derecho a paro, así como tampoco cuentan con bajas por enfermedad (Pla, 2008). En consecuencia, estas tareas se continúan realizando en muchos casos de manera informal, es decir, dentro de la economía sumergida, por mujeres de estratos sociales bajos e inmigrantes venidas de países del sur o de la Europa del Este (Oso, 1998, 2008). Estas últimas han sustituido a las autóctonas que, en otra época, llegaron a la ciudad desde el ámbito rural. Cuando la economía crece y hay mayores posibilidades de trabajar en otros sectores ocupacionales, las mujeres autóctonas suelen rechazar estos trabajos por la precariedad y la falta de reconocimiento que conllevan. Resulta cuanto menos significativo que, institucionalmente, el régimen laboral que regula estas actividades está considerado como especial. Las condiciones particulares en que se realiza la actividad de las personas que trabajan en el servicio doméstico, que justifican una regulación específica y diferenciada, son bien conocidas. De modo principal, el ámbito donde se presta la actividad, el hogar familiar, tan vinculado a la intimidad personal y familiar y por completo ajeno y extraño al común denominador de las relaciones laborales, que se desenvuelven en entornos de actividad productiva

presididos por los principios de la economía de mercado; y, en segundo lugar y corolario de lo anterior, el vínculo personal basado en una especial relación de confianza que preside, desde su nacimiento, la relación laboral entre el titular del hogar familiar y los trabajadores del hogar, que no tiene que estar forzosamente presente en los restantes tipos de relaciones de trabajo (*Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar*).

La consideración de “carácter especial” de la relación laboral que se establece con el servicio doméstico excluye a las trabajadoras de este sector del “común denominador de las relaciones laborales”, lo que se traduce en la práctica cotidiana en unas condiciones laborales de explotación y una desprotección social considerable (Rodríguez, 2012). La cotización a la Seguridad Social bajo el Régimen Especial de Empleados de Hogar nunca ha implicado, ni implica por el momento, los mismos derechos que bajo el Régimen General de la Seguridad Social. El artículo 2.1.b de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por RD 1/1995, de 24 de marzo, considera relación laboral de carácter especial la del servicio del hogar familiar. El régimen jurídico de esta relación laboral especial se estableció en el RD 1424/1985, de 1 de agosto, dando así cumplimiento al mandato de la disposición adicional primera de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

La equiparación de las trabajadoras del servicio doméstico con el resto de la población trabajadora es un compromiso político ineludible cuando sabemos que la mayoría de personas que realizan estas actividades necesarias lo hace de manera informal y que las condiciones de precariedad no sólo perduran sino que están empeorando en la situación de crisis actual. Al parecer, hay más de 700.000 empleados/as del hogar en España, según la Encuesta de Población Activa (EPA) correspondiente al primer trimestre del año; el 93% son mujeres y casi un tercio extranjeras; de estas personas, sólo 290.000 cotizan actualmente (Europa Press, 2011).

### **Revisión Sucinta de las Medidas para la Conciliación en España**

Los intentos legislativos a favor de la igualdad entre hombres y mujeres y la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar son cada vez más

numerosos. Lejos de proponer un exhaustivo análisis de cada estrategia política, hemos seleccionado tres de las leyes estatales, con responsabilidades autonómicas, que nos han parecido más representativas, como reflejo de las propuestas europeas, para crear un marco de reflexión que permita comparar la legislación y sus efectos, a menudo contradictorios, con la práctica real y con la propuesta de disfrute de periodos de retiro temporal remunerado que discutimos más adelante.

### **Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar**

Esta ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los y las trabajadoras puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso, al menos formalmente, en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Presta especial atención a la regulación de la maternidad, desde el ámbito de la salud y sus posibles riesgos para la madre y el feto, y de la paternidad, facilitando a los hombres el acceso al cuidado de la criatura desde el momento de su nacimiento o de su incorporación a la familia. Prácticamente, se desarrolla en medidas dirigidas a fomentar la maternidad, circunscribiendo la conciliación, en exclusiva, a la gestación y crianza. La novedad de la ley es que añade una sección de reducción de jornada laboral por motivos familiares, por crianza o cuidado de personas dependientes de cualquier edad, con la disminución proporcional del salario, lo cual, por otra parte, puede suponer una reducción de ingresos quizás en el momento que más se necesitan.

Las excedencias y permisos parentales, como estrategias paliativas que consisten en alternar la producción para la familia y para el mercado, de modo que no coincidan en el tiempo, son eficaces a corto plazo, pero resultan poco atractivas a las personas empleadoras, desempleadas o trabajadoras precarias, así como para trabajadoras y trabajadores con aspiraciones profesionales elevadas, porque dañan sus expectativas a medio y largo plazo. En la práctica, suelen utilizarse como una extensión encubierta de los permisos de maternidad (Castro y Pazos, 2007). Este tipo de medidas son contributivas: la persona tiene que estar trabajando de manera formal para disfrutar de las ayudas. El único permiso remunerado íntegramente es el de maternidad, aunque ésta sea un factor de riesgo que conlleve con frecuencia la pérdida del puesto de trabajo (Treviño, 2007). Desde una óptica feminista, el análisis de estas políticas indica que se

están fomentando los modelos tradicionales del “varón sustentador” y la “mujer cuidadora”. La conciliación se enfoca como un asunto relacionado esencialmente con el hecho de ser madre (Peterson, 2005).

### **Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia**

No entramos aquí en una revisión de los significados del concepto de dependencia, tarea que nos parece relevante no obstante, sino que, muy brevemente, nos limitamos a advertir de la necesidad de analizar críticamente determinadas cuestiones de género que suscita la legislación relativa a las tareas de cuidado. Sugerimos la falta de coherencia entre las supuestas intenciones de la *Ley 39/2006* y sus posibles consecuencias en la realidad cotidiana. Es necesario analizar los efectos sobre las personas dependientes y, en especial, aquellos que atañen a las personas cuidadoras informales, en su mayoría mujeres, sean o no familiares. Estas últimas (las no familiares, a menudo inmigradas) trabajan bajo remuneración pero sin los mismos derechos que confiere el desempeño legal de cualquier otra actividad laboral, a excepción, significativamente, como decíamos más arriba, del servicio doméstico. Los resultados de esta ley son limitados, llegando incluso a reforzar la economía sumergida y el sistema patriarcal actual, reafirmando a las mujeres en su papel de cuidadoras (Hernando, 2006; Barbadillo y Gómez, 2010). A día de hoy, precariedad, informalidad e irregularidad son los rasgos que continúan caracterizando al mercado de cuidados en España (Rodríguez, 2012).

### **Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres**

Esta ley se caracteriza formalmente por la prevención de conductas discriminatorias y la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad de manera transversal. Se reconoce por primera vez el derecho a un permiso de paternidad independiente del de la madre. Continúa en la línea marcada por la de *conciliación de la vida laboral y familiar*, comentada anteriormente, equiparando maternidad a conciliación, e invitando, sustancialmente, a la participación masculina.

La legislación que nos ocupa pretende asegurar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral incorporando medidas que regulen el acceso al empleo, la formación y promoción profesional y las condiciones de trabajo. En general, la legislación establece acciones positivas tanto a nivel público como privado, reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomenta la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en los deberes familiares. Sin embargo, es criticable que lo haga siempre desde la perspectiva de asimilación o integración, de absorción en definitiva, de la mujer en los patrones o roles establecidos por la sociedad patriarcal, sin cuestionarla (Monereo, 2007). En este sentido, y por el protagonismo que mantienen las mujeres en las tareas y responsabilidades asociadas al cuidado de las personas ancianas, no parece que se haya avanzado mucho con respecto a los años noventa, cuando se elaboraban grandes planes al respecto como el Plan Gerontológico Nacional, *Pla Integral de la Velleda* en Cataluña, programas asistenciales de Cáritas, Cruz Roja e Insero (hoy Imsero) (Rodríguez, 1994).

### **¿Cómo se Resuelve la Cuestión de la Conciliación en la Práctica?**

Como ya hemos destacado, la cuestión de la conciliación entre la vida laboral y familiar se continúa planteando como un asunto, mayoritariamente, de mujeres. Suelen ser ellas, con ayuda de otras mujeres, las que resuelven este complejo tema, en algunos casos, con la colaboración de redes femeninas compuestas por amigas, vecinas y/o familiares, destacando el papel que asumen las abuelas. El recurrir abusivamente a las abuelas y abuelos cuidadores pone en riesgo la libertad individual de estas personas, sobrecargándolas con unas responsabilidades que corresponden a sus hijos e hijas. De forma paradójica, se espera, de unas personas que han sido retiradas del mercado laboral, que desempeñen unas tareas arduas y cargadas de compromiso, como son la crianza y el cuidado de las y los nietos. Esta práctica posiblemente desaparezca con la denominada “generación sándwich” (Freixas, Luque y Reina, 2009), porque se trata de mujeres que hoy tienen aproximadamente entre cuarenta y sesenta años, y que mantienen unos fuertes lazos de obligatoriedad respecto al cuidado de las generaciones ascendente y descendente.

Cuando las ayudas familiares y las redes femeninas no son suficientes, se recurre al servicio doméstico o de cuidados a cambio de remuneración.

Ya hemos reseñado las deficientes condiciones laborales de este gremio, a pesar de la importante función social que desempeñan. En tiempos de prosperidad económica, este tipo de trabajos suelen ser rechazados por las personas autóctonas, siendo asumidos, mayoritariamente, por mujeres de clases más bajas e inmigrantes. Se perfila así una imagen de la empleada de hogar o cuidadora como “mujer extranjera”. La entrada de cientos de miles de mujeres inmigrantes en los hogares españoles como mano de obra reproductiva enmascara la opresión patriarcal de las mujeres empleadoras autóctonas que, a menudo, en lugar de alterar los roles de género en el seno de su propia familia, recurren a mujeres en clara posición de subordinación por su origen nacional, posición socioeconómica y situación administrativa, sin romper el esquema dominante (Ezquerro, 2010). Estas mujeres inmigrantes delegan el cuidado de su propia familia para encargarse de la conciliación de la clase media y alta del país de acogida, que mantiene así su estatus social. Enviando recursos económicos a sus hogares, continúan encargándose de la reproducción a miles de kilómetros de distancia (Oso, 1998, 2008).

En definitiva, parece que las mujeres de estratos sociales más bajos, incluidas las inmigradas, resuelven la conciliación de aquellas familias con mayor nivel adquisitivo. Pero, ¿quién se encarga de facilitar la conciliación de las mujeres con menos recursos? El problema se agudiza para las mujeres que trabajan por su cuenta en servicio doméstico y en tareas de cuidado (Pla, 2008). Las estrategias cotidianas para resolver el problema de la “conciliación”, como son el recurso a las redes familiares o de ayuda femenina, o el pago de una remuneración a mujeres más pobres e inmigradas que continúan sin tener los mismos derechos, en lugar de superar la estructura androcéntrica y clasista tradicional, la retroalimentan.

### **El Retiro Temporal del Trabajo Remunerado como Política de Igualdad**

La idea del retiro temporal y remunerado a lo largo de toda la vida viene siendo sugerida desde hace décadas (Riley, 1979; Guillemard, 1992; Naegele et al., 2003; Alonso, 2004), aunque no se ha puesto en práctica y no se ha empezado a desarrollar con decisión hasta muy recientemente, y no tanto como política de igualdad entre mujeres y hombres sino como alternativa a la jubilación forzosa (Alfageme, 2007, 2009; Seguí-Cosme y

Alfageme, 2008; Alfageme, García Pastor y Viñado, 2012a), generando debates interesantes en una de las revistas científicas internacionales de mayor impacto sobre política social (Ginn, 2012; Alfageme, García Pastor y Viñado, 2012b). Explicamos aquí brevemente en qué consiste esta propuesta: Las personas podrían tener derecho a disfrutar, por ejemplo, de un máximo de dos o tres años de retiro remunerado por cada ocho o diez años de trabajo, retrasando proporcionalmente la edad que les daría derecho a una pensión de jubilación vitalicia o, sencillamente, suprimiendo la jubilación definitiva. Se podría regular también la posibilidad de dar prioridad a las personas que experimenten determinadas necesidades (formación, nacimiento de hijos, cuidado de otras personas, etc.) a la hora de disfrutar de estos periodos de retiro temporal. Las personas podrían así trabajar en empleos remunerados a lo largo de toda la vida (incluso a edades avanzadas) y distribuir sus tiempos de retiro en función de sus deseos y necesidades, también a lo largo de toda la vida. Obviamente, se mantendrían las prestaciones por enfermedad o discapacidad, temporal o permanente, a cualquier edad, así como las pensiones de viudedad y las no contributivas. La regulación de la percepción de pensiones por incapacidad permanente adquiriría relevancia especial. Para un mayor desarrollo de la propuesta del retiro temporal, pueden consultarse los trabajos citados arriba.

La propuesta de disfrutar de periodos de retiro temporal remunerado a lo largo de toda la vida tiene consecuencias para el conjunto de la población y no sólo para la gente mayor. Si las personas tuviésemos posibilidades de ordenar nuestro curso vital de modo diferente al convencional, lo haríamos, probablemente, en bastantes ocasiones. Consideramos que esta cuestión ha de ser objeto preferente de investigación social. Pensemos, por ejemplo, en madres y padres con bebés recién nacidos a los que quieren dedicar una mayor parte de su tiempo; o en personas que decidirían dedicarse al cuidado de sus ascendientes mayores por razones de dependencia, necesidades, entre muchas otras, reconocidas por ejemplo en el informe elaborado por la *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* (Naegele et al., 2003). Se trata, en definitiva, de que las personas que lo deseen tengan la posibilidad de planificar sus vidas en aspectos relevantes, como son los tiempos de formación, trabajo (de todo tipo, remunerado o no) y retiro.

Somos conscientes de que ninguna política social puede cambiar de forma rápida una larga tradición cultural de división sexual del trabajo. De hecho, ciertas actitudes y valores se muestran muy persistentes (Scott, 2006). Igual que en el caso de la discriminación por edad, o por otras razones, se trata más bien de diseñar marcos legales dentro de los cuales el cambio sea factible y, por tanto, más probable. En este sentido, pensamos que la propuesta de retiro temporal remunerado se diferencia sustancialmente de otros avances en política social presentes en España (a los que hemos hecho referencia) y en la Unión Europea, tales como la maternidad remunerada o distintas modalidades de subvención a las familias o a las personas cuidadoras. Estas políticas remuneran directamente el hecho que se pretende proteger (el cuidado de personas dependientes, principalmente de los hijos e hijas). La propuesta del retiro temporal remunerado a lo largo de la vida, sin embargo, se presenta como un derecho ligado al trabajo remunerado, facilitando así un acceso más igualitario al mismo, y reconociendo la existencia de otro tipo de trabajo (el doméstico, no remunerado) cuya realización es también necesaria. Además, con independencia de lo que hicieran la mayoría de los hombres, permitiría especialmente a muchas mujeres una planificación de sus vidas en las que tendría cabida, con mayor facilidad, el trabajo remunerado. Es importante observar que las mujeres emergen como protagonistas destacadas de nuevas formas de convivencia, en solitario o previa negociación con otras personas, cuyo peso relativo con respecto a la familia nuclear tradicional se viene incrementando considerablemente en Europa y en Norteamérica durante los últimos años.

Como crítica general sobre la mayoría de políticas sociales que tratan de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, subrayamos que, en la práctica, son sobre todo mujeres quienes hacen uso de los recursos sociales, apartándose relativamente de sus carreras profesionales y manteniendo la división sexual del trabajo (Carrasco, 2003; Carrasquer, 2009; Campillo, 2010). Teniendo en cuenta el alcance de la tradición patriarcal, es necesario reflexionar sobre las posibilidades de una política de igualdad más decidida. En el caso del retiro temporal, se puede considerar incluso la obligación de ciertos periodos de retiro, tanto para los hombres como para las mujeres, especialmente en casos de necesidad familiar. Podría ser más defendible esto que la jubilación forzosa, sobre cuyo carácter arbitrario y excluyente tanto se ha escrito. Además y como

decíamos, en la práctica, ocurre a menudo que muchas personas jubiladas (hombres y mujeres mayores) son las que, finalmente, están realizando tareas domésticas como las de cuidar a sus nietos, cuyos padres no pueden hacerlo por razones laborales, lo cual obstaculiza el cambio estructural hacia una asunción no sexista de los roles familiares (Freixas, Luque y Reina, 2009). La consideración del retiro temporal del trabajo remunerado como una necesidad básica significa, entre otras cosas, un reconocimiento decidido de la centralidad del trabajo doméstico en la vida de todas las personas, de las familias y de las sociedades. En definitiva, consideramos que la propuesta del retiro temporal podría llegar donde no pueden hacerlo otras políticas de conciliación laboral y familiar, al romper con el viejo esquema androcéntrico del curso vital.

### **A Modo de Conclusión**

El disfrute de periodos de retiro temporal remunerado se podría considerar prioritario, por ejemplo, en los casos de dedicación acreditada a tareas de cuidado, o en los casos de dedicación a la formación por parte de aquellas personas que más lo necesitan o que disponen de menos recursos. Quizá debamos analizar la propuesta del retiro temporal por las oportunidades que puede abrir a la clase trabajadora, y no sólo ni preferentemente por los riesgos que también implica. En esta línea y con independencia de una serie de comportamientos de género muy arraigados que sólo se podrán ir superando lentamente, el retiro temporal abre oportunidades de dedicación a tareas diversas para todas las personas, hombres y mujeres. Incentiva la inserción de las mujeres en el mundo laboral, tanto como la implicación masculina en las responsabilidades del hogar y la familia. Desmonta un curso vital androcéntrico institucionalizado que prioriza el trabajo remunerado, un pilar básico de las desigualdades de género. Los efectos habrían de traducirse en una mayor igualdad entre hombres y mujeres. Además, el retiro temporal es compatible con políticas más específicas de conciliación de la vida laboral y familiar como las que se vienen aplicando en España y en la mayoría de países europeos.

### Agradecimientos

Este artículo se ha elaborado en el marco de un proyecto de investigación financiado por el Instituto de la Mujer (Subvenciones destinadas a la realización de investigaciones relacionadas con los estudios de las mujeres y del género. BOE núm.177 de 25 de julio 2012) titulado “Más allá de las medidas para la conciliación: el retiro temporal del trabajo remunerado como política de igualdad”.

### Referencias

- Addabbo, T. y Picchio, A. (2005). Living and Working Conditions in an Opulent Society: a capability approach in a gender perspective. *Fifth International Conference on the Capability Approach*. París, pp. 11-14.
- Alfageme, A. (2007). De la jubilación definitiva, al retiro temporal. *VII Simposio de la Renta Básica y III Seminario de Derechos Humanos Emergentes*. Barcelona.
- Alfageme, A. (2009). El retiro temporal a lo largo del curso vital: contexto, regulación y consecuencias. *Recerca*, 9, 41-58.
- Alfageme, A., García Pastor, B. y Viñado, C. (2012a). Temporary exit from employment throughout the life course: An alternative to retirement to challenge ageism and sexism. *Critical Social Policy*, 32(4), 696-708. doi: [10.1177/0261018312449810](https://doi.org/10.1177/0261018312449810)
- Alfageme, A., García Pastor, B. y Viñado, C. (2012b). Temporary exit from employment and Citizen's Income: A reply. *Critical Social Policy*, 32(4), 716-719. doi: [10.1177/0261018312453100](https://doi.org/10.1177/0261018312453100)
- Alonso, L. E. (2004). La sociedad del trabajo: debates actuales. Materiales inestables para lanzar la discusión. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 107, 21-48.
- Balbo, L. (1978). La doble presencia. *Inchiesta*, 32, 3-6.
- Barbadillo, P. y Gómez, M.V. (2010). El cuidado como responsabilidad: Consecuencias no deseadas en la aplicación de la Ley de Dependencia. *Astrolabio. Revista internacional de filosofía*, 1, 45-54.

- Benería, L. (1981). Reproducción, producción y división sexual del trabajo. *Mientrastanto*, 6, 47-84.
- Borderías, C., Carrasco, C. y Almeny, C. (comp.) (1994). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria.
- Campillo, I. (2010). Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de Italia y España. *Política y Sociedad*, 47(1), 189-213.
- Carrasco, C. (2009). Mujeres, sostenibilidad y deuda social. *Revista de Educación*, número extraordinario, 169-191.
- Carrasco, C. (2003). ¿Conciliación? No, gracias. Hacia una nueva organización social. En: M. I. Amoroso et al., *Malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos y trabajos*. Barcelona: Icaria, pp. 27-51.
- Carrasco, C. (2001). La sostenibilidad de la vida humana, ¿un asunto de mujeres? *Mientrastanto*, 82.
- Carrasquer, P. (2009). El empleo femenino en España y Europa: Cambios y continuidades. En: J. Astelarra (coord.), *Género y empleo*. Madrid: Fundación Carolina, pp. 15-23.
- Carrasquer, P., Torns, T., Tejero, E. y Romero, A. (1998). El trabajo reproductivo. *Papers*, 55, 95-114.
- Castells, M. (1996). *La era de la información*, vol. 2. Madrid: Alianza.
- Castro, C. y Pazos, M. (2007). Los permisos parentales: una crítica feminista de las tendencias actuales en Europa. *II Congreso Español de Economía Feminista*.
- Dannefer, D. (2003). Cumulative Advantage/Disadvantage and the Life Course: Cross-Fertilizing Age and Social Science Theory. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 58B, 6, S327-S337. doi: [10.1093/geronb/58.6.S327](https://doi.org/10.1093/geronb/58.6.S327)
- Europa Press (2011). Gobierno y sindicatos pactan equiparar el servicio doméstico al del resto de trabajadores. *El mundo*, 27.06.2011.
- Ezquerria, S. (2010). Visiones feministas y anticapitalistas ante las crisis. *Jornadas Feministas Estatales celebradas. Granada*. En [http://www.feminismos.info/entry/content/192/Ponencia\\_Sandra\\_Ezquerria.pdf](http://www.feminismos.info/entry/content/192/Ponencia_Sandra_Ezquerria.pdf).
- Freixas, A., Luque, B. y Reina, A. (2009). El ciclo vital revisado: la vida de las mujeres mayores. *Recerca*, 9, 59-80.
- Ginn, J. (2012). Temporary exit from employment – A response. *Critical Social Policy*, 32(4), 709-715. doi: [10.1177/0261018312453099](https://doi.org/10.1177/0261018312453099)

- Guillemard, A. M. (1992). *Análisis de las políticas de vejez en Europa*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.
- Guillemard, A. M. (2009). Un curso vital más flexible. Nuevos riesgos y desafíos para la protección social. *Recerca*, 9, 13-39.
- Henretta, J. C. (2003). The Life-Course Perspective on Work and Retirement. En: R. A. Settersten (ed.), *Invitation to the Life Course. Toward New Understandings of Later Life*, New York, Baywood Publishing Company.
- Hernando, A. (2006). Una crítica feminista a la Ley de Dependencia. *Viento Sur*, 88, 88-95.
- Izquierdo, M. J. (2003). Del sexismo y la mercantilización del cuidado a su socialización: Hacia una política democrática del cuidado. *Congreso Internacional SARE. Cuidar Cuesta: costes y beneficios del cuidado*. Emakunde: Instituto Vasco de la Mujer, pp.1-30.
- Molyneux, M. (2005). Más allá del debate sobre el trabajo doméstico. En: D. Rodríguez y J. Cooper (comp.), *El debate sobre el trabajo doméstico. Antología*, México D.F.: Universidad Nacional de México, pp.13-51.
- Monereo, C. (2007). Reflexiones críticas sobre igualdad de género a raíz del proyecto de Ley Orgánica para la Igualdad entre mujeres y hombres aprobada el 21 de diciembre de 2006. *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, 15, 1-12.
- Moore, H. (1999). *Antropología y feminismo*. Madrid: Feminismos.
- Mortimer, M. J. y Shanahan, M. J. (eds.) (2006). *Handbook of the Life Course*. New York: Springer.
- Naegele, G., Barkholdt, C., de Vroom, B., Goul Andersen, J. y Krämer, K. (2003). *A new organisation of time over working life*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (European Union).
- Nieto, M. (2004). Género, trabajo doméstico y extradoméstico en México. Una estimación del valor económico del trabajo doméstico. *Estudios demográficos y urbanos*, 19(2), 413-466.
- Oso, L. (1998). *La migración hacia España de mujeres jefas de hogar*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.

- Oso, L. (2008). Migración, género y hogares transnacionales. En: J. García y J. Lacompba (coords.), *La inmigración en la sociedad española: una radiografía multidisciplinar*, pp. 561-586.
- Peterson, E. (2005). Entre Trabajadoras, Cuidadoras y Empleadas Domésticas: Formando el discurso político sobre la ‘conciliación de la vida familiar y laboral’ en España. *VII Congreso Español de Ciencia Política y de la Administración: Democracia y Buen Gobierno*. Grupo de Trabajo 22 (Mujer y Política: el papel de las mujeres en las democracias actuales).
- Pla, I. (coord.) (2008). *Luces y sombras del recurso al empleo de hogar*. Valencia: Institut Universitari d’Estudis de la Dona. Universidad de Valencia.
- Riley, M. W. (1979). Introduction: Life-course perspectives. En: M. W. Riley (ed.), *Aging from Birth to Death*, Boulder, CO.
- Rodríguez, J. A. (1994). *Envejecimiento y familia*. Madrid: CIS.
- Rodríguez, V. (ed.) (2012). *Inmigración y cuidados de mayores en la Comunidad de Madrid*. Bilbao: Fundación BBVA.
- Sau, V. (2004). *El vacío de la maternidad. Madre no hay más que ninguna*. Barcelona: Icaria.
- Scott, J. (2006). Family and Gender Roles: How Attitudes are Changing. GeNet Working Paper No. 21. *International Conference on Family Relations*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Seguí-Cosme, S. y Alfageme, A. (2008). El retiro temporal a lo largo de la vida: bases sociológicas y filosóficas. *Mediterráneo Económico*, 14, 385-405.
- Settersten, R. A. (2006), Age Structuring and the Rhythm of the Life Course. En: M. J. Mortimer y M. J. Shanahan (eds.), *Handbook of the Life Course*, New York: Springer.
- Solé, C. (1998). *Modernidad y modernización*. Barcelona, Anthropos.
- Torns, T. (2004). Las políticas de tiempo: un reto para las políticas del estado del bienestar. *Trabajo: revista andaluza de relaciones laborales*, 13, 145-164.
- Torns, T. y Carraquer, P. (1987). Entorns dels conceptes de dona i treball. En: DDAA., *Visió de Catalunya*, Barcelona: Diputació de Barcelona.
- Treviño, S. (2007). Discriminación por maternidad en el empleo y acoso sexual. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 4, 175-201.

Ulrich, K. (2004). Whose Lives? How History, Societies, and Institutions Define and Shape Life Courses. *Research in Human Development, 1(3)*, 161-187. doi:10.1207/s15427617rhd0103\_3

**Begoña García Pastor** es Profesora de Sociología en la Universitat Jaume I, Departamento de Filosofía y Sociología.

**Celia Viñado** es Investigadora Contratada en la Universitat Jaume I, Departamento de Filosofía y Sociología

**Contact Address:** Universitat Jaume I, Facultad de CC. Humanas y Sociales, Avda. Sos Baynat, s/n, 12071 Castelló. E-mail: bgarcía@uji.es