

TRABAJO PRECARIO CON TRABAJO DE CUIDADOS. LA DESIGUALDAD LABORAL DE LAS MUJERES EN ESPAÑA¹.

Mercedes Alcañiz.

Resumen La crisis económica junto con la implementación de medidas desreguladoras en el mercado laboral ha conducido a situaciones de precariedad que se agudizan en el caso de las mujeres. En España, a pesar del incremento de la población activa femenina y el progresivo acercamiento a la tasa de actividad masculina, un análisis más detallado revela que las características de las mujeres en el mercado laboral son más precarias debido a que ocupan más puestos de trabajo temporales, a tiempo parcial, en jornadas atípicas o con un menor sueldo. Junto a estas características señaladas por Guy Standing para definir la precariedad actual, se sitúa la diferente dedicación a los trabajos reproductivos o de cuidado en los hogares que contribuye a que la desigualdad entre mujeres y hombres se agudice. La presente comunicación tiene por objetivo exponer la situación de precariedad de la población laboral femenina en el contexto actual de crisis económica mediante la utilización de indicadores sociales que muestren cómo, a pesar de una mayor participación laboral, la situación de desigualdad y precariedad persiste debido a la persistencia de estereotipos de género relacionados con la consideración del varón como principal sustentador de la familia y a la mujer como sustentadora secundaria y principal cuidadora y encargada de las tareas familiares.

Palabras-clave Desigualdad, precariedad, crisis, población empleada femenina

Introducción

El proceso de industrialización expandido por Europa en el siglo XIX cimentó el desempeño de roles en función del sexo: el rol masculino se encargaba de las tareas en el ámbito público mientras que a las mujeres se les encomendaba el ámbito doméstico y de cuidado (Borderías, Carrasco y Alemany, 1994; Fraisse y Perrot, 1995; Bock, 2001). La sociedad de la época estableció mecanismos legislativos y culturales² para que cada género permaneciera en su ámbito, instaurando criterios de separación rígidos los cuales estigmatizaban a aquellos o aquellas que los traspasaran (Scanlon, 1976; Morant, 2006).

La sociedad patriarcal asentada sobre la separación entre los géneros comenzó a alterarse con dos acontecimientos trascendentales: la proclamación del principio de igualdad en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948³ y la incorporación de las mujeres al mercado laboral motivada por el desarrollo en la producción y el

¹ Los resultados incluidos en este artículo forman parte de la investigación “Ciclo económico, desigualdad y polarización social: tendencias del empleo femenino en el inicio del siglo XXI (20122014)” subvencionada por el MICINN, referencia CSO2011-30179-C02-01.

² La división del trabajo entre los géneros necesitaba también la construcción de un “discurso de la domesticidad” para apoyar ideológicamente esta nueva práctica social (Ballarin, 1995; Nash, 1995).

³ El interés de las Naciones Unidas por la igualdad entre mujeres y hombres se materializó con la creación de la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de las Mujeres (1946), la organización de la I Conferencia Mundial de las Mujeres (México, 1975) y la aprobación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW, 1979). Para más información, consultar Hernández y Rodríguez (1996).

consumo acaecido a partir de la Segunda Guerra Mundial. Tanto el objetivo de la igualdad como la incorporación de las mujeres al mercado laboral fueron objetivos de la Unión Europea⁴ desde su creación, constando explícitamente en las diversas Cumbres, Tratados y Políticas Públicas de Igualdad entre los géneros⁵.

En España, la incorporación laboral femenina se produjo en la década de los 60 del pasado siglo (Durán, 1972; Capel, 1999) al concluir el período de la autarquía económica franquista iniciado con motivo de la firma del Tratado con los Estados Unidos dando lugar a la apertura del país al exterior y a la industrialización (Powell, 2011). La transformación económica del país no fue acompañada de cambios políticos en lo que respecta a la situación de las mujeres en el estado patriarcal franquista⁶. La igualdad entre los géneros en España no se alcanzó hasta la aprobación de la Constitución Española de 1978⁷, siendo la incorporación laboral femenina constante y acercándose progresivamente a la tasa de empleo en el resto de países de la Unión Europea⁸.

En los años 2007-2008 se originó en los Estados Unidos, la denominada *gran recesión* o crisis financiera (Gil Calvo, 2009; Estefanía, 2011; Stiglitz, 2010 y 2012; Robinson, 2014; Navarro, 2015)⁹ extendida posteriormente a los países europeos, y cuya manifestación en el mercado de trabajo ha sido la aprobación de diversas normativas cuyo objetivo era la población laboral y, en concreto, la extensión de una mayor flexibilidad y desregulación; acontecimiento vaticinado con anterioridad por Castel (1999) como “el cuestionamiento de la estabilidad vinculada a la condición laboral”. Este proceso de crisis económica se vio acompañado por un descenso en las prestaciones sociales como consecuencia del menor peso del Estado de bienestar.

En el caso español, la última reforma laboral aprobada ha sido el Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral¹⁰; normativa que refleja el actual proceso de flexibilización apoyado por el estado (Kalleberg, 2000; Sennett, 2001; Kovacs, 2005; Casaca, 2012) y que permite la realización de nuevas jornadas y horarios adecuados a las exigencias productivas actuales¹¹ relacionadas con la competitividad en la economía global.

En este contexto de mudanzas laborales, Guy Standing (2013) acuñó el término “precarizado” en alusión a los empleos temporales, a los empleos con jornada a tiempo parcial, a los trabajadores y trabajadoras de los *call center*, a los y las becarias, a los

⁴ El art 119 Tratado de Roma aludía a la igualdad de salarios entre mujeres y hombres.

⁵ En el Tratado de Amsterdam (1997) se introduce el carácter transversal del principio de igualdad (Arts 2 y 3.2^o) y en, respecto a la igualdad laboral (Art 4). Asimismo, se elaboran Programas de Acción sobre Igualdad de Oportunidades para las Mujeres. Actualmente está en vigor la Estrategia para la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2011-2015)

⁶ La incorporación de las mujeres se produjo fundamentalmente en el sector servicios.

⁷ Artículos 9 y 14 de la CE de 1978

⁸ Actualmente la tasa de empleo femenina en la Unión Europea (28) es de 63,5% (Eurostat, 2015).

⁹ Se obvia la referencia a la crisis acaecida a finales de los 70/principios de los 80 del pasado siglo por cuestiones de espacio. Castel, 1997; Alonso, 2000; Miguélez, 2004; Todaro y Yáñez, 2004, señalan a esta crisis como el antecedente de la crisis de 2007/8.

¹⁰ En relación con el contenido de este texto, véase el Art 41 “Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo” y la Disposición final Primera sobre “Modificaciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar”.

¹¹ Como asimismo ocurrió con la generalización de la revolución industrial y la enorme transformación social que supuso la asunción de dicha disciplina laboral impuesta por el capitalismo industrial en el siglo XIX (Torns, 2011).

contratistas dependientes o independientes, al auto-empleo y al reemplazo de contratos de trabajo por contratos civiles o comerciales que caracterizan actualmente a la externalización y sub-contratación de actividades.

La precariedad laboral se agrava en el caso de las mujeres por el desempeño de su “otro rol”, el de cuidado y doméstico. Marcela Lagarde (1997) considera que las mujeres se incorporan al mercado laboral pero lo hacen con su “carga de género” y debido a ello, su posición en el mercado laboral es, de entrada, más débil y desigual. La precariedad en el actual momento de recesión y austeridad afecta a las mujeres en dos aspectos fundamentales (Gálvez y Rodríguez, 2013; Castaño, 2015): en primer lugar, el grado de segmentación y segregación de la estructura laboral y en segundo lugar, la mayor o menor persistencia de los roles tradicionales de género que abocan a las mujeres a elegir puestos de trabajo en función de la posibilidad de conciliar con su otro rol. A estos dos aspectos se añade un tercero que alude a que las políticas generalizadas de austeridad han reducido el estado de bienestar en lo que atañe a servicios prestados a las familias, teniendo que ser, de nuevo, las mujeres las encargadas de solucionar los problemas de cuidado en las familias (Salido y Moreno, 2007; Moreno Mínguez, 2007; Rodríguez Cabrero, 2010; Ferreira y Monteiro, 2015).

El debate sobre el trabajo de cuidado se inició en las Ciencias Sociales en la década de los 70/80 del siglo pasado (Carrasco, Borderías y Torns, 2011). Desde la teoría feminista se reclamaba la consideración del trabajo de cuidados como “trabajo” proponiendo evitar la confusión entre los términos “trabajo” y empleo” (Durán, 2012) ya que consideraban que tanto el trabajo de producción (empleo) como el de reproducción (cuidados¹²) eran necesarios para la supervivencia y el bienestar de la población (Carrasco, Borderías y Torns, 2011; Pérez Orozco, 2014). Asimismo, se reivindicó la visibilidad social y económica del trabajo de cuidados demandando que se contabilizara en el PIB de los estados.

La consideración del trabajo de cuidados en el ámbito académico como “trabajo” y como generador de desigualdades entre los géneros se recogió en el ámbito político con demandas de políticas de conciliación y de corresponsabilidad así como en el ámbito de las organizaciones internacionales. La OECD *Development Center* (2014) presentó el “Informe Trabajo de cuidado no pagado: el eslabón perdido en el análisis de los *gaps* de género laborales”. El texto alude a que la desigual distribución del trabajo de cuidado no pagado entre mujeres y hombres representa una violación de los derechos humanos así como un freno a su empoderamiento económico.

Hipótesis, objetivos y metodología

El objeto de estudio del presente artículo se centra en analizar si las consecuencias de la reciente crisis económica han sido similares para las mujeres y para los hombres en el ámbito laboral español.

La hipótesis plantea que la crisis afecta más a las mujeres pese a la progresiva incorporación de las mujeres españolas al mercado laboral remunerado. La causa está en

¹² Por trabajo de cuidados se entiende las actividades domésticas realizadas para la supervivencia cotidiana (limpieza, alimentación, vestido etc) así como el cuidado a miembros dependientes de la familia, como criaturas, enfermos/as y personas mayores.

que las mujeres continúan desempeñándose como principales responsables de las tareas de cuidado y, consecuentemente, se reduce o se precariza su participación laboral.

Los objetivos tratados son los siguientes: en primer lugar exponer la situación de precariedad de las mujeres en el mercado laboral y en segundo lugar presentar la distribución de las tareas de cuidado entre mujeres y hombres.

La metodología utilizada ha sido cuantitativa, basada en el diseño de unos indicadores¹³ sociales que muestren, por una parte, la situación de precariedad y de segregación de las mujeres en el mercado laboral y por otra, la mayor dedicación de las mujeres a las tareas de cuidado y domésticas. Las fuentes estadísticas oficiales consultadas son las siguientes: la Encuesta de Población Activa (INE); Eurostat; la clasificación de las ocupaciones de la Clasificación Nacional de Actividades (CNA) que sigue las indicaciones de la CIUO-08 a un dígito; las Encuestas de Uso de Tiempo del INE; Mujeres en cifras del Instituto de la Mujer y el Módulo año 2010 de Conciliación entre la vida laboral y la vida familiar (INE).

Los indicadores elegidos se relacionan, por una parte, con el marco teórico de la precariedad en los términos definidos por Standing (2013) y por otra, con la desigualdad en el desempeño del rol de cuidado, seleccionando para ello los siguientes:

1.- Indicadores de precariedad laboral:

- Actividad e inactividad de las mujeres
- La organización laboral del tiempo: jornadas y horarios
- La segregación laboral: las ocupaciones feminizadas
- La brecha salarial como manifestación de la precariedad

2.- Indicadores de desigualdad en el rol de cuidados:

- La distribución del tiempo diario como eje de desigualdad
- Excedencias por cuidado de niños/niñas y dependientes
- Abandono del empleo por motivo de cuidado

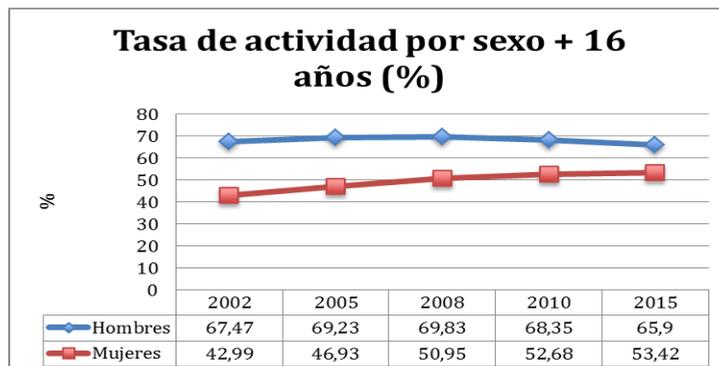
El ámbito espacial contemplado es España y el ámbito temporal se sitúa entre principios de la década pasada y el momento actual (2000-2015). Esta decisión se debe al objetivo de incluir datos previos a la crisis, durante la crisis y actuales con el objetivo de constatar los cambios producidos.

1.- La precariedad laboral femenina

- *Actividad e inactividad de las mujeres.*

La progresiva participación de las mujeres en el mercado laboral tal se observa en la gráfica siguiente.

¹³ Carmona (1977) define los indicadores sociales como “la medida estadística de un concepto o de una dimensión de un concepto o de una parte de aquella, basado en un análisis teórico previo e integrado en un sistema coherente de medidas semejantes que sirva para describir el estado de la sociedad”.



Fuente: EPA, 3^a Trimestre de los años 2002, 2005, 2008, 2010 y 2015 (INE). Elaboración propia.

Gráfica 1. Tasa de actividad por sexo +16 años (%)

La diferencia entre las tasas femenina y masculina se explica mejor si desagregamos los datos por la variable edad y por la variable estado civil. Así, la tasa de actividad por grupos de edad para el 3^a trimestre de 2015 presenta porcentajes similares en las cohortes que se incorporan al mercado laboral, el distanciamiento entre las tasas por sexo se produce a partir de los 30 años debido a la maternidad: entre los 20 y los 24 años la tasa de actividad masculina es del 61% y la femenina del 57,6%; entre los 35-39 años, la tasa masculina es del 94,95% y la femenina del 85,58%, y entre 50 y 54 años, están activos el 89,63% de los hombres y el 72,51% de las mujeres.

El estado civil es una variable explicativa relacionada con el rol tradicional desempeñado por las mujeres: en 2015 (3^a trimestre, EPA) la diferencia entre la tasa de actividad de mujeres y hombres solteros era de 5 puntos porcentuales; la de los casados/casadas de 10 puntos y la de los divorciados/divorciadas era ligeramente superior para las mujeres (72, 63% para los hombres y 72, 72% para las mujeres). No obstante, y tal como señala Castaño (2015), desde el inicio de la crisis son las mujeres casadas las que más han incrementado su inclusión en el mercado laboral. Ello se explica por el desempleo del marido o pareja y la necesidad de mantener la renta familiar.

Respecto a la población inactiva, conformada por todas las personas que no se encuentran en el mercado laboral remunerado y que no buscan empleo, el grupo más numeroso para las mujeres es el referido a las Labores del Hogar, es decir las mujeres “amas de casa”, figura relacionada con el tradicional reparto de roles tal y como se muestra en la tabla siguiente:

Tabla 1. Población inactiva femenina dedicada a las Labores del Hogar

Tabla 1.- Población Inactiva femenina dedicada a las Labores del Hogar.				
	2002	2005	2010	2015
Total P. Inactiva	15.835,50	15.494,00	15.454,40	15.617,80
% Mujeres	64,70%	64,00%	60,60%	58,70%
% Muj inactivas dedicadas a L.H.	48,90%	45,70%	41,90%	37,37%

Fuente: Datos de la EPA, 1º trimestre. Elaboración propia.

Se constata que el porcentaje de mujeres inactivas dedicadas a sus labores desciende; es decir que la tradicional mujer “ama de casa” va perdiendo presencia en la actual sociedad española. Este proceso de descenso de la presencia de mujeres dedicadas a las tareas de cuidado se ha producido en todos los grupos de edad y de forma más notoria en los grupos jóvenes, incluso en aquellos en los que bien por maternidad o bien por la crianza, podría haberse producido un abandono laboral masivo tal y como ocurría en épocas anteriores (Tobío, 2005). En el Informe sobre “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2014” (Ministerio de Empleo, 2015) se alude a que el impacto de la maternidad en el empleo femenino muestra una clara tendencia a la baja desde 2008, año del inicio de la crisis.

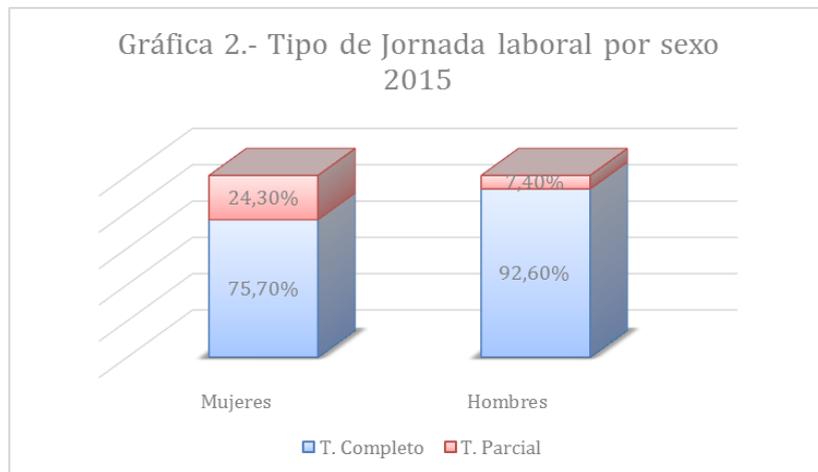
- La organización del tiempo de trabajo

El incremento notorio de la participación laboral femenina, no especifica en qué condiciones se han incorporado las mujeres ni dónde lo ha hecho. Teniendo en cuenta el contexto actual de crisis y precariedad laboral, es importante conocer si las mujeres han sido más afectadas por ello. Para ello, expondremos a continuación las situaciones laborales consideradas por Standing (2013) como precarias con la finalidad de conocer si este tipo de empleo afecta más a las mujeres que a los hombres.

El trabajo a tiempo parcial (TTP) está considerado como uno de los exponentes más notorios de la reorganización y la flexibilización laboral iniciada en los años 80 y que en España, la Ley 3/2012 de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral ha consolidado de forma expresa. Este tipo de jornada se considera precaria debido a los siguientes motivos: salario menor, escasa opción de promocionar y disminución de la protección social reflejada en un menor subsidio de desempleo y una menor jubilación.

La flexibilización de las condiciones laborales ha tenido, como consecuencia, un progresivo incremento en la proporción de personas que trabajan a tiempo parcial, es decir, en jornadas reducidas (Ortiz, 2014). Así, en 1991, la jornada a tiempo parcial la realizaban el 4,6% sobre el total de ocupados/as; en 2001, se incrementó hasta alcanzar el 7,97%; en 2011, era del 13,8% y en el tercer trimestre de 2014, la proporción de personas

trabajando a tiempo parcial se ha incrementado al 15% (INE, 2015). En el presente año, la proporción de personas que trabajan a tiempo parcial supone un 16,25% de las cuales, el 73% son mujeres y el 27% son hombres.



Fuente: EPA 1º Trimestre 2015. Elaboración propia.

Gráfica 2. Tipo de Jornada Laboral por sexo 2015

Que las mujeres realicen un mayor número de jornadas a tiempo parcial no quiere decir que sea su voluntad, en la mayoría de los casos el motivo se debe a no encontrar un empleo a jornada completa. Solo en un porcentaje menor de casos, el motivo aducido es el de poder conciliar mejor la vida familiar y la laboral: un 21% de las mujeres que manifiestan realizar este tipo de jornada así lo declaran, frente a un 66% que aducen estar realizando este tipo de jornada por no haber encontrado un empleo con jornada completa (Otaegui, 2014). El trabajo a tiempo parcial es una forma de sub-empleo reservada fundamentalmente para las mujeres y que como muestran las actuales dinámicas del mercado laboral se configura como un vector más de segregación entre los sexos (Maruani, Rogerat y Torns, 2000; Torns y Carrasquer, 2007; Casaca, 2012) que genera una diferenciación laboral y una reproducción del modelo tradicional asimétrico de relaciones de género, perjudicando la consecución del objetivo de igualdad y generando nuevas desigualdades como la menor posibilidad de autonomía -al disminuir los salarios- la imposibilidad de promocionar, y por lo tanto un menor acceso a los puestos de control, y el riesgo de caer en la precariedad en el contexto del proceso de feminización de la pobreza. Sin olvidar el tema de las jubilaciones con menor cuantía dadas las cotizaciones más reducidas a lo largo de su vida laboral (Scott, Crompton y Lyonette, 2010). Además, el trabajo a tiempo parcial introduce una causalidad circular, ya que al asumir las mujeres dicho tipo de jornada, obligada o solicitada, se produce automáticamente una reducción de la dedicación de la pareja al trabajo de cuidados, reforzándose de esta manera la desigualdad (Rodríguez y Peña, 2009).

La precariedad laboral alude también a los contratos temporales, relacionados con las exigencias de flexibilidad empresarial para contratar personal en caso de necesidad. Este tipo de relación laboral es inseguro e inestable y, como señala Bourdieu (1999) no permite hacer planes de futuro ni tener una seguridad vital, acarreando, así, una incertidumbre que condiciona la existencia cotidiana.

Tabla 2. Tasa de Temporalidad (% total de empleados y empleadas)

Tabla 2.- Tasa de Temporalidad (% total de empleados/as)			
	2004	2009	2013
Hombres	30,4	23,6	22,2
Mujeres	34,9	27,2	24,2

Fuente: Eurostat. Consultado el 13 de Marzo de 2015. Elaboración propia.

Si bien la tasa de temporalidad en España ha descendido en los últimos años, se sitúa 10 puntos por encima de la media de la Unión Europea lo cual manifiesta la precariedad estructural del mercado laboral español y especialmente del femenino. En opinión de Amaia Otaegui (2014) el descenso de la temporalidad se debe a que la crisis se ha llevado por delante a los empleos temporales, primeros afectados por la crisis, y que con seguridad, los y las anteriores trabajadoras temporales habrán ido a engrosar las listas del desempleo, máxima expresión de la precariedad (Larrañaga, 2014).

- La segregación laboral: las ocupaciones feminizadas

El mercado laboral tiene, junto a la diferenciación por sectores, por ocupaciones y por categorías, una segregación por sexos. La segregación es la materialización en el ámbito laboral de los modelos sociales de la división sexual del trabajo siendo su causa doble (Marta Ibáñez, 2008): por una parte, se situaría la explicación cultural, en concreto el desempeño de los roles de género y por otra parte, la estructura del mercado laboral en sí, el cual se constituyó en el siglo XIX mediante el establecimiento consensuado de patronal y sindicatos para establecer puestos de trabajo y sectores masculinizados y feminizados (Scott, 1995). La clasificación se realiza según el porcentaje de participación masculina o femenina estableciendo una ocupación como masculina o femenina cuando el índice de presencia de uno u otro sexo supera el 70% en dicha actividad. La conclusión es que las ocupaciones masculinas están más segregadas que las femeninas.

Tabla 3. Ocupaciones por sexo y rama de actividad (%) (2012)

Tabla 3.- Ocupaciones por sexo y rama de actividad (%) (2012).		
Masculinizadas (+ 70%)	Feminizadas (+70%)	Mixtas
- Agricultura	- Educación	- Comercio
- Industria extractivas	- Actividades sanitarias y servicios sociales	- Hostelería
- Industrias manufactureras	- Otros servicios	- Información y comunicación
- Suministro energía, gas, vapor y aire acondicionado.	- Actividades hogar como empleadores de productos domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio.	- Actividades financieras y de seguros
- Suministro agua, saneamiento, gestión residuos		- Actividades inmobiliarias
- Construcción		- Profesiones científicas y técnicas
- Transporte y almacenamiento		- Actividades administrativas y servicios auxiliares
- Defensa		- Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento.

Fuente: Elaboración propia basada en datos de la CNA. EPA (INE)

La incorporación de las mujeres al mercado laboral no ha eliminado la segregación laboral ya que siguen existiendo ocupaciones masculinas y femeninas por lo que la división sexual del trabajo se mantiene, reflejando la desigualdad existente ya que, en términos generales, las mujeres ocupan los sectores o actividades menos valorados, más relacionadas con su estereotipo tradicional, menos retribuidas y que permitan la compatibilización con las tareas domésticas y de cuidado (Ibáñez, 2008).

La segregación genera desigualdad en los siguientes aspectos (Burchell, 2014): a), reduce las elecciones de empleo y refuerza los estereotipos de género; b), se produce una segregación vertical (tendencia de los hombres a coger trabajos mejores) y una horizontal (mujeres y hombres escogen diferentes tipos de trabajo); c), puede ser el resultado de la elección de empleos que permitan conciliar la vida laboral y la familiar d), facilita la subvaloración de los empleos ocupados mayoritariamente por mujeres. Finalmente, la segregación laboral restringe, además, las oportunidades de las mujeres a cambiar la división sexual del trabajo en el hogar debido al menor acceso a los trabajos mejor pagados y cualificados, los cuales son mayoritariamente masculinos.

- La brecha salarial como manifestación de la desigualdad

Consecuencia de la precarización y de la segregación laboral, se produce además una desigualdad entre mujeres y hombres en lo relacionado a los salarios¹⁴. La denominada “brecha salarial” sigue siendo una de las reivindicaciones más acuciantes en la sociedad actual, si bien todavía sin resultados visibles. En 2013, último dato proporcionado por Eurostat (2015), la brecha salarial en España es del 19,3%. Esta manifiesta desigualdad refleja, a su vez, el mayor grado de precariedad de la población laboral femenina en España.

El Informe de la Comisión Europea (2014) concluye que la brecha salarial se debe a la diferente ocupación de mujeres y hombres siendo las ocupaciones y sectores desempeñados por mujeres peor pagados bien por la segregación horizontal aludida con anterioridad, bien porque ocupan puestos de trabajo a tiempo parcial o temporales (Castaño, 2015) sin olvidar la segregación vertical que se manifiesta en el menor número de mujeres en puestos directivos. A ello se junta la permanencia, todavía, del “doble trabajo” o “doble presencia” (Balbo, 2014) de las mujeres por su desempeño de las tareas de cuidado, así como del estereotipo de que el sueldo de la mujer es un segundo sueldo y de que el principal es el del marido o pareja masculina y que refleja que en el imaginario colectivo sigue persistiendo la distribución de roles que asigna al hombre las tareas de proveedor y a la mujer las de cuidadora.

¹⁴ El descenso de las rentas del trabajo como consecuencia de la crisis ha afectado a mujeres y hombres de una gran mayoría de países dando lugar a un crecimiento de la deuda privada y a un incremento de las desigualdades (Navarro, 2015).

2.- Desigualdad en el rol de cuidados

- Usos del tiempo

Las encuestas sobre usos de tiempo manifiestan la estructura sexuada del tiempo así como la generación de desigualdades en relación con este uso. El tiempo se considera “social” (Durán, 2006) y su utilización refleja las prácticas sociales de mujeres y hombres.

La tabla siguiente incluye los resultados de las dos encuestas sobre usos del tiempo realizadas por el INE.

Tabla 4. Usos del tiempo según el sexo (1)

Tabla 4.- Usos del tiempo según sexo[1]				
	2002-2003		2009-2010	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Cuidados personales	11 h 21'	11 h 24'	11 h 26'	11 h 33'
Hogar y familia	4 h 24'	1 h 30'	4 h 7'	1 h 54'
Estudios	0h 43'	0h 42'	0 h 39'	0 h 39'
Trabajo Remunerado	1h 57'	4 h 4'	2 h 9'	3 h 25'
Tiempo Libre	4h 26'	5 h 20'	4 h 32'	5 h 23'

Fuente: Elaboración propia basada en Encuestas de Tiempo del INE (2002-2009). [1] El uso del tiempo está referido a un día. El dato es una media de las respuestas obtenidas en la encuesta.

Los datos muestran diferencias entre mujeres y hombres: mientras las primeras dedican menos tiempo a la esfera productiva y más a la esfera doméstica y de cuidado, los segundos tienen un uso del tiempo opuesto. Los roles siguen diferenciados a pesar de la incorporación laboral femenina, reflejo de la realización de una “doble jornada” (Balbo, 1994) o de una jornada interminable (Durán, 1986). Dicha incorporación se manifiesta en el menor tiempo dedicado por las mujeres al trabajo de cuidados, no viéndose el incremento por parte de los hombres en dicho desempeño.

Comparando ambas encuestas se observan unos ligeros cambios en la distribución del tiempo diario. No obstante, la asimétrica dedicación de mujeres y hombres a las tareas de cuidado conduce a la denominada “brecha de cuidado” y manifiesta la continuidad en el

desempeño de las tareas domésticas y de cuidado por parte de las mujeres. Man Yee Kan y Jonathan Gershuny (2010) aluden a que también existe segregación por género en las tareas domésticas. Las mujeres realizan más las tareas rutinarias que son las más rígidas y los hombres, realizan aquellas menos rutinarias.

- Excedencias por cuidado

La aprobación de la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras¹⁵, pese a haber sido criticada (Ballester, 2000), lo cierto es que fue la primera vez que una normativa española reconoce la posibilidad de cuidar por parte de los hombres, facilitándoles para ello los permisos y excedencias de igual manera que a las mujeres¹⁶. Posteriormente se aprobó la Ley 3/2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres; tal y como se indica en el Preámbulo de esta Ley, la mayor novedad reside en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la provisión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. podemos obviar la información sobre quien solicita alejarse del empleo de forma temporal para cuidar de otros u otras. La asimetría entre mujeres y hombres en la demanda de excedencias es evidente e indicativa de que las tareas de cuidado continúan siendo mayoritariamente femeninas, siguiendo la tradicional división sexual del trabajo, por lo que, de momento, la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral sigue encontrando barreras basadas en el tradicional reparto de los roles de género.

Tabla 5. Mujeres que han solicitado excedencia (%)

Tabla 5. % Mujeres que han solicitado excedencia.		
	Por cuidado de hijos/as	Por cuidado de familiares
2005	96,67	84,42
2008	96,11	84,46
2010	95,48	84,89
2013	94,5	85,22

Fuente: Mujeres en cifras. Instituto de la Mujer. MSSSI. Consultado el 6 de junio de 2015.

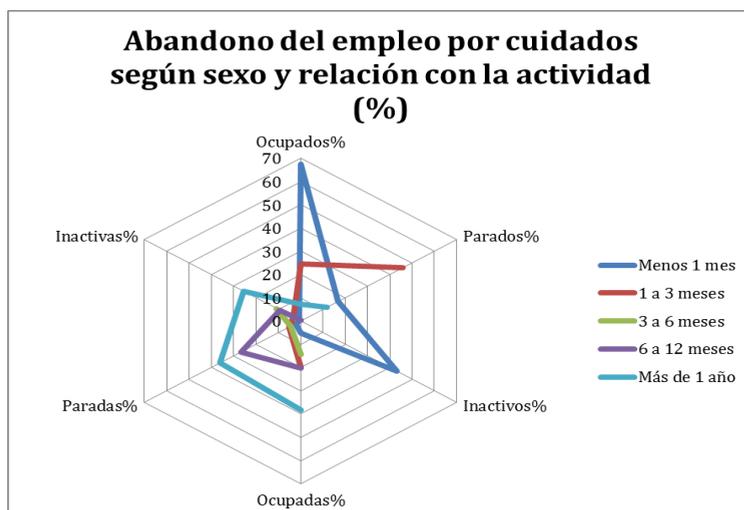
¹⁵ Esta ley completa la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria. No obstante su denominación, esta ley se limita a modificar aquellos artículos del Estatuto de los Trabajadores que incumplían dichas directrices y a aplicar las europeas.

¹⁶ Otra cosa es el uso que se haya dado a esta posibilidad. Dato que proporcionamos a continuación.

El trabajo de cuidados refuerza la división sexual del trabajo que pervive de manera glacial en la sociedad europea (Crompton, 1999) y que se agudiza en los países familistas del sur de Europa entre los que se encuentra España (Moreno Mínguez, 2007). Los hombres reclaman menos las excedencias en relación a que para ellos el tiempo de dedicación al cuidado de criaturas no les resulta suficientemente significativo como consecuencia de su socialización de género, considerándolo, en muchos casos, como un tiempo vacío o un período vacacional (Carrasco, Borderías y Torns, 2011).

- *Abandono del empleo por motivos de cuidado*

La legislación española actual establece la posibilidad de abandonar temporalmente el empleo por motivos de cuidado como se ha señalado en el punto anterior. El presente punto analiza el abandono del mercado laboral sin solicitar la excedencia. Esta actuación se ejecuta fundamentalmente por las mujeres, en clara relación con el desempeño del rol de cuidados. La gráfica siguiente visibiliza cómo el abandono por cuidado de los hombres es menor que el de las mujeres así como que el tiempo de ausencia se dilata más en el caso de las mujeres.



Fuente: Módulo año 2010. Conciliación entre la vida laboral y la familiar. EPA 2010. INE. Elaboración propia¹⁷.

Gráfica 3. Abandono del empleo por cuidados

¹⁷ Personas entre 16 y 64 años que hayan dejado el trabajo después del nacimiento del hijo para prestarle cuidados, sin considerar la excedencia, según la duración de este período.

Las mujeres que optan por abandonar el empleo para dedicarse exclusivamente al cuidado, las clasifica Hakim (1998) como “mujeres orientadas al trabajo de cuidados” diferenciándolas de las “mujeres adaptativas” y las mujeres “orientadas al empleo”. Ahora bien, investigaciones realizadas indican que existe una heterogeneidad de motivos para abandonar el empleo (Alcañiz, 2013 y 2015); si bien el motivo aludido siempre se refiere a la posibilidad de cuidar mejor a sus hijos e hijas, el discurso de estas mujeres apuntaba a una “provisionalidad de la situación” que duraría mientras las criaturas fuesen pequeñas.

Las razones indicadas por las mujeres son las siguientes: imposibilidad de conciliar la vida laboral y el cuidado debido a la jornada partida¹⁸ que realizan; cierre de la empresa o despido de la trabajadora por motivos de la crisis económica. La trabajadora decide aprovechar el desempleo para cuidar a sus hijos/as pero cuando pasan los años y decide regresar se enfrenta con la realidad de las dificultades para encontrar un empleo en las mismas condiciones que lo tenía antes; elección voluntaria, incluso considerada como un “privilegio” (Alcañiz, 2015), para dedicarse a cuidar a las criaturas por no ser su sueldo necesario a la economía familiar¹⁹; finalmente, y sobre todo para las mujeres con menor nivel de estudios, se hace evidente las dificultades de encontrar un empleo que no sea precario en la sociedad actual de ahí que una vez abandonado el mercado laboral y teniendo criaturas se haga más difícil volver a incorporarse.

Conclusiones

El objetivo del artículo se ha centrado en averiguar si el contexto de crisis está afectando en mayor medida a las mujeres españolas, a pesar de su progresiva incorporación al mercado laboral, generando nuevas formas de desigualdad y precariedad que se ven reforzadas por la continuidad del desempeño del rol tradicional de género conexo con el desempeño de las tareas domésticas y de cuidado. En relación con el objetivo planteado, las conclusiones obtenidas son las siguientes:

En *primer lugar* se constata el progresivo aumento de las mujeres en el mercado laboral, incrementándose en 20 puntos porcentuales en los últimos 22 años. Por el contrario, se observa la merma de la actividad masculina como consecuencia del descenso de la construcción y de la deslocalización industrial, sectores ambos masculinizados. Este dato muestra un nuevo panorama laboral en el que las diferencias por género se mitigan.

En *segundo lugar*, centrando la atención en las características de la incorporación de las mujeres al mercado laboral, se observa, que si bien en términos generales la precariedad afecta a ambos sexos, en las mujeres se agudiza más. Así, las mujeres trabajan en mayor proporción que los hombres en jornada a tiempo parcial: un 24,3% de las mujeres y un 7,4% de los hombres. Entre las personas que realizan este tipo de jornada laboral, el 21% de las mujeres lo hacen de manera voluntaria y el resto afirma estar realizando este tipo de jornada porque no le queda más remedio. El trabajo a tiempo

¹⁸ La jornada partida se refiere a aquella jornada laboral con un descanso de unas dos horas para comer, finalizando la jornada sobre las ocho de la tarde en términos generales. Este horario dificulta mucho la conciliación debido a que los colegios lo acaban a las 4,30 o 5 de la tarde; de ahí que desde diversos ámbitos se reclame un horario laboral más acorde con la vida familiar.

¹⁹ En este caso queda constancia de la continuidad existente en estas actitudes de considerar al salario de la mujer como secundario.

parcial es un tipo de empleo precario que genera desigualdad respecto a las personas que ocupan empleos a tiempo completo ya que además de recibir menos salario, perjudica su carrera profesional y obtendrá menos jubilación en el futuro.

En *tercer lugar*, la tradicional división entre los roles de mujeres y hombres se refleja en el mercado laboral produciéndose una segregación laboral por sectores de actividad ocupando las mujeres empleos en sectores relacionados con el cuidado, como la educación, la sanidad, los servicios sociales y las tareas domésticas y de cuidado a dependientes. En estos sectores se han producido recortes importantes como consecuencia de la crisis del Estado de Bienestar que han afectado de manera especial a las mujeres por partida doble: como trabajadoras mayoritarias en estos sectores y como receptoras de las ayudas sociales para el cuidado.

Finalmente, la mayor dedicación de las mujeres al trabajo de cuidados se refleja, además de en las tasas de actividad y ocupación, en las encuestas de usos del tiempo, en la solicitud de excedencias o en los abandonos del empleo por motivos de cuidado. En la Encuesta de 2009-2010, los hombres dedican 3 h 25 minutos y las mujeres 2 h y 9 minutos al trabajo remunerado²⁰. Por el contrario, en el desempeño de las tareas domésticas y de cuidado, el tiempo dedicado por las mujeres a dichas tareas, dobla al de los hombres. Este dato no tendría importancia si la valoración de una u otra actividad fuera similar, pero como sabemos, la realización de las tareas domésticas en el hogar por parte de las mujeres se ejerce de forma gratuita y por lo tanto está menos valorada.

De lo anterior se concluye que, en el contexto actual de crisis en el que nos encontramos, se está produciendo un deterioro y un incremento de la precariedad en el trabajo de las mujeres según se ha constatado al realizar análisis de los indicadores y que permite afirmar la presencia de una lógica neo-patriarcal caracterizada, más que por la ausencia de las mujeres del mercado laboral, por su presencia en él, pero en condiciones precarias y continuando a la vez con el desempeño mayoritario de las tareas tradicionales asignadas en su momento al rol femenino tal y como se constata en las Encuestas de Uso del tiempo y en la solicitud de excedencias por motivos de cuidado.

Bibliografía

- Alcañiz, Mercedes (2013), “Estrategias de conciliación y segmentación social: la doble desigualdad”. *Sociología. Problemas e Prácticas* n° 73. pp 35-58.
- Alcañiz, Mercedes (2015), “Entre el cuidado y el empleo. Desigualdad, segregación y precariedad de las mujeres en España”. Comunicación presentada al X Congreso Vasco de Sociología. Bilbao. (en prensa)
- Alonso, Luis Enrique (2000), *Trabajo y posmodernidad. El empleo débil*. Madrid. Fundamentos.
- Balbo, Laura (1994), “La doble presencia” en Borderías, Carrasco y Alemany (1994): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona. Icaria.
- Ballarin, Pilar (1995), “El discurso de la domesticidad” en Fraisse, Genoveve y Perrot, Michelle (1995). *Historia de las mujeres. Vol IV. Siglo XIX*. Barcelona. Círculo de Lectores.
- Ballester, M^o Amparo (2000), *La Ley 39/1999 de la Ley de conciliación de la vida familiar y la vida laboral*. Valencia. Tirant lo Blanch.
- Bock, Gisela (2001), *Las mujeres en la historia de Europa*. Barcelona, Crítica.

²⁰ Recordemos que estas cifras son la media respecto de todas las respuestas y que aquí se incluyen personas inactivas.

- Borderías, Cristina, Carrasco, Cristina y Alemany, Carmen (1994), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Madrid. Icaria.
- Bourdieu, Pierre (1999), *Contrafuegos*, Madrid, Akal.
- Burchell, Brendan; Hardy, Vincent; Rubery, Jill; Smith, Mark (2014), *A New Method to Understand Occupational Gender Segregation in European Labour Market*. European Commission.
- Capel, Rosa Mª (1999), *Mujer y trabajo en el siglo XX*, Madrid, Arco Libros.
- Carmona, José Antonio (1977), *Los indicadores sociales hoy*. Madrid. CIS.
- Carrasco, Cristina, Borderías, Cristina y Torns, Teresa (2011), *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*. Madrid. La Catarata.
- Casaca, Sara F. (2012), *Mudanças laborais e relações de género*. Coimbra. Almedina.
- Castaño, Cecilia (dir) (2015), *Las mujeres en la Gran Recesión*. Madrid. Cátedra
- Castel, Robert (1997), *La metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado*. Buenos Aires. Paidós.
- Castel, Robert (1999), “Vulnerabilidad social, exclusión: la degradación de la condición salarial” en Carpio, Jorge y Novacovsky (comps). *De igual a igual. El desafío del Estado ante los nuevos problemas sociales*. Buenos Aires. FCE.
- Crompton, Rosemary (Ed) (1999), *The Decline of the “Male Breadwinner”?*. Oxford. Oxford University Press.
- Durán, Mª Ángeles (1972), *El trabajo de la mujer en España. Un estudio sociológico*. Madrid. Tecnos.
- Durán, Mª Ángeles (1986), *La jornada interminable*. Barcelona. Icaria.
- Durán, Mª Ángeles y Rogero, Jesús (2006), *La investigación sobre el uso del tiempo*. Madrid. CIS.
- Durán, Mª Ángeles (2012), *El trabajo no remunerado en la economía global*. Bilbao. Fundación BBVA.
- Encuesta de Población Activa* (EPA). Instituto Nacional de Estadística. Madrid. www.ine.es
- Estefanía, Joaquin (2012), *La economía del miedo*. Barcelona. Círculo de Lectores.
- Ferreira, Virginia y Monteiro, Rosa (eds) (2015), “Dossier: Austeridade e Regimes de Bem-estar e de Sexo/Género”. *ex aequo*, 32. *Revista da Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres – APEM*. Lisboa, Edições Afrontamento
- Fraisse, Genevieve y Perrot, Michelle (1995), *Historia de las mujeres. Vol IV. Siglo XIX*. Barcelona. Círculo de Lectores.
- Gálvez, Lina y Rodríguez, Paula (2013), “El empleo de las mujeres en la España democrática y el impacto de la Gran Recesión” en *Areas. Revista Internacional de Ciencias Sociales* n° 32 pp 105-123
- Gil Calvo, Enrique (2009), *Crisis crónica. La construcción social de la gran recesión*. Madrid. Alianza.
- Hakim, Catherine (1998), “Developing a theory for the twenty century: preference theory”. *British Journal of Sociology*, 49 (1) pp 150-162
- Ibáñez, Marta (2008), “La segregación ocupacional por sexo a examen”. *REIS*, n° 123. pp 87-122
- Informe de la Comisión Europea (2014) *Tackling the gender pay gap in the European Union*, Luxembourg, Directorate-General for Justice,
- Kalleberg, Arne (2000), “In Search of Flexibility: Changing Employment Relations in Industrial Societies” en Martin Gjelsvik and Kåre Hansen (eds), *Scandinavia in the World and the World in Scandinavia: Nordic Working Life Conference 1999*. Nordisk Ministerråd. Copenhagen.
- Kovacs, Ilona (2005), *Flexibilidade e emprego. Riscos e oportunidades*. Oeiras. Celta.
- Lagarde, Marcela (1997), *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Madrid. Horas y horas.
- Larrañaga, Mertxe (2014), “Tiempos de precariedad y desamparo” en *Viento Sur* n° 134 pp 32-41
- Maruani, Margaret; Rogerat, Chantal y Torns, Teresa (eds) (2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona. Icaria.

- Miguélez, Faustino (2004), La flexibilidad laboral. *Trabajo. Revista de la Asociación estatal de Centros Universitarios de Relaciones laborales y Ciencias del Trabajo* n° 13. Huelva.
- Morant, Isabel (ed) (2006), *Historia de las mujeres en España y en América Latina*. 4 Vols Madrid. Cátedra.
- Moreno Mínguez, Almudena (2007), *Familia y empleo de la mujer en los regímenes de bienestar del sur de Europa. Incidencia de las políticas familiares y laborales*. Madrid. Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).
- Mujeres en cifras* (2015), Madrid. Instituto de la mujer. www.inmujer.es consultado el día 24 de febrero de 2015.
- Nash, Mary (1995), "Identitat cultural de gènere, discurs de la domesticitat i definició del treball de les dones a l'Espanya del segle XIX" en *Documents d'Anàlisi geogràfica* n° 26, pp 135-146.
- Ortiz, Pilar (2014), "El trabajo a tiempo parcial. ¿Una alternativa para la mujer en tiempos de crisis?" en *Sociología del Trabajo* n° 82, pp 73-92
- Pérez Orozco, Amaia (2014), *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Madrid. Traficantes de sueños.
- Piore, Michael y Sabel, Charles (1990), *La segunda ruptura industrial*, Madrid Alianza.
- Otaegui, Amaia (2014), *El deterioro laboral de las mujeres como efecto de la crisis*. Madrid. Fundación 1° de Mayo.
- Powell, Charles (2011), *El amigo americano. España y Estados Unidos: de la dictadura a la democracia*. Barcelona. Círculo de Lectores.
- Primer Informe sobre la Desigualdad en España* (2013), Madrid. Fundación Alternativas.
- Robinson, William I. (2013), *Una teoría sobre el capitalismo global. Producción, clase y Estado en un mundo transnacional*. México. Siglo XXI.
- Rodríguez Cabrero, Gregorio (2010), "El gasto público social" en *Economistas* n° 28 pp 150-162.
- Rodríguez, Mª Carmen y Peña, José Vicente (2009), "¿Es posible compatibilizar familia y trabajo? Análisis cualitativo del discurso sobre la conciliación de la vida laboral y familiar" en *Documentación Social* n° 152 pp 185-202.
- Salido, Olga y Moreno, Luis (2007), "Bienestar y políticas familiares en España" en *Política y sociedad* Vol. 44 Núm. 2. pp 101-114
- Scanlon, Geraldine (1986), *La polémica feminista en la España contemporánea (1868-1974)*. Madrid. Siglo XXI.
- Scott, Joan (1995), "La mujer trabajadora en el siglo XIX" en Duby, Georges y Perrot, Michelle *Historia de las Mujeres IV. El siglo XIX*. Barcelona. Círculo de Lectores.
- Scott, Jacqueline; Crompton, Rosemary y Lyonette, Clare (eds)(2010), *Gender inequalities in the 21st century. New barriers and continuing constraints*. Cheltenham. Edward Elgar.
- Secretaría de Estado de Empleo (2015), *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2014*, Madrid, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Sennett, Richard (2001), *La corrosión del carácter*. Barcelona. Anagrama.
- Standing, Guy (2013), *El precariado. Una nueva clase social*. Barcelona. Pasado&Presente.
- Stiglitz, Joseph E. (2002), *El malestar en la globalización*. Barcelona. Círculo de Lectores.
- Stiglitz, Joseph E. (2010), *Caida libre*. Madrid. Taurus.
- Tobío, Constanza (2005), *Madres que trabajan*, Madrid, Cátedra.
- Todaro, Rosalba y Yáñez, Sonia (Eds) (2004), *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Santiago de Chile. Centro de Estudios de la Mujer.
- Torns, Teresa y Carrasquer, Pilar (2007), "Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones. Una aproximación desde la perspectiva del género". *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales* n° 29. pp 139-156.
- Torns, Teresa (2011), "Las mujeres y el empleo en España. ¿Un futuro venturoso?" En *Retos y oportunidades para la igualdad de género*. Madrid. FOREM.
- Yee Kan, Man y Gershuny, Jonathan (2010), "Gender segregation and bargaining in domestic labour: evidence from longitudinal time-use data" en Scott, Crompton y Lyonette (2010)

Dra Mercedes Alcañiz Moscardó, Professora Titular de Sociologia. Facultat de Ciències Humanes i Socials.
Directora de la Unitat d'Igualtat, Universitat Jaume I, 12071 Castelló, Espanya, moscardo@uji.es