

Trabajar y ser madre: la difícil conciliación

POR CONSTANZA TOBÍO.
Universidad Carlos III de Madrid.

D E R E C H O E S P A Ñ O L

Durante buena parte del siglo XX y hasta los años sesenta –e incluso primeros setenta– se observa en Europa una clara correlación negativa entre las pautas de fecundidad y la actividad laboral femenina que se elevó al rango de teoría por parte de autores como Mincer, entre otros (Bettio y Villa 1998). Los países del Norte de Europa se caracterizaban por la más baja fecundidad y a la vez por la mayor proporción de mujeres en el mercado de trabajo. Por el contrario, en el Sur de Europa la fecundidad se mantuvo alta hasta el último cuarto de siglo, siendo la actividad femenina baja. Suecia y España representan bien estos casos extremos. En el primero de ellos, el número medio de hijos/hijas por mujer era en 1960 de 2,2 frente a 2,59 para el conjunto de Europa; en España el índice se elevaba a un 2,86 (Eurostat 1998a). Las tasas de actividad de las mujeres en los primeros años sesenta alcanzaban a la mitad de la población de más de dieciséis años en Suecia (Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer 1988: 41) y a menos de un 25% en España (Casas 1987: 13). La interpretación de esa dualidad Norte-Sur se basaba generalmente en la idea de una coherencia entre las pautas demográficas y sociales de carácter tradicional, siendo las mujeres exclusivamente dedicadas al cuidado del hogar y de los hijos e hijas las más fecundas, mientras que la actividad

laboral femenina se asocia a la modernidad, de la que la menor fecundidad es característica.

La situación cambia durante los años ochenta, y ya a partir de los noventa se invierte: los países del Sur de Europa, especialmente España e Italia, son los que registran en 2001 a la vez la actividad laboral más baja entre 15 y 64 años: 50,6% y 47,5% respectivamente (Eurostat 2002a) y la menor fecundidad, aunque algo más alta que en los años anteriores: 1,25 y 1,24 respectivamente (Eurostat 2002b). Por el contrario, en el Norte de Europa las mujeres son las que más trabajan (Suecia: 74,3%) y tienen un número medio de hijos/hijas superior a la media europea (Eurostat 2002a). Pero probablemente lo más significativo del cambio de tendencia es el bajísimo nivel que alcanza la fecundidad en Italia y España, situándose muy por debajo del nivel de reemplazo de las generaciones desde hace más de quince años.

El paradójico contraste entre la hiperactividad de las mujeres del Norte, tanto en la esfera productiva como reproductiva, frente a la aparente inactividad de las del Sur puede entenderse mejor si se observa la evolución reciente de la participación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo, así como las actitudes de las propias mujeres y de la sociedad en general ante el trabajo femenino. Las tasas



globales de actividad ocultan el fortísimo aumento de las mujeres trabajadoras entre las generaciones más jóvenes, dada la reducida actividad de las de más edad. Hay una quiebra generacional entre las mujeres de más de 40-50 años, que mayoritariamente son y han sido a lo largo de toda su vida amas de casa, y las más jóvenes que mayoritariamente se incorporan al mercado de trabajo (Garrido 1993). Hay, además, según muestran diversas investigaciones (Martínez Quintana 1992, Alberdi 1999, Cruz Cantero 1995, Tobío 2001) múltiples razones de todo tipo que inducen a las mujeres a trabajar: objetivas y subjetivas, familiares e individuales, puramente prácticas e instrumentales unas y referidas a la construcción de una nueva identidad como ciudadanas de pleno derecho otras.

Cabe plantear, por tanto, que vivimos una situación de transición entre un viejo modelo de mujer y de familia caracterizado por una acusada división de roles de género y un nuevo modelo basado en la incorporación laboral de las mujeres. Sin embargo lo que ya casi es un hecho –una nueva normalidad basada en que la mayor parte de las mujeres trabajan a lo largo de toda la vida– no ha sido todavía reconocido y asumido en la sociedad española como un cambio y un problema social que obliga a redefinir formas de organización social desde la escala micro (la vida familiar) hasta la escala macro (las políticas sociales, el trabajo, el tiempo y el espacio). La bajísima fecundidad que se observa en España, sería desde este punto de vista, un indicador de ese proceso de transición, de las contradicciones que supone y de la todavía no resuelta definición de un nuevo modelo que asuma como un dato la generalización de la actividad laboral de las mujeres.

En la primera parte de esta ponencia se trata acerca de las nuevas pautas de la actividad laboral de las mujeres, así como de las razones por las que de forma generalizada las nuevas generaciones de mujeres quieren trabajar. A continuación se analizan los discursos de las madres trabajadoras españolas acerca de las razones que explican la baja natalidad existente hoy en nuestro país y, por último, se aborda la cuestión de cómo hacen y con qué recursos cuentan para hacer posible su doble presencia en esos dos mundos todavía demasiado alejados.

1. NUEVOS ROLES LABORALES. ¿POR QUÉ TRABAJAN LAS MUJERES?

El trabajo extra-doméstico de las mujeres ha tenido durante largo tiempo un carácter cíclico, dependiendo de la coyuntura económica, bélica o biológica. Por ejemplo, durante la Primera o la Segunda Guerra Mundial las mujeres ocupan los puestos de trabajo, especialmente en las fábricas, que los hombres dejaban al ir al frente. En el periodo posbélico, en cambio, se observa un repliegue de las mujeres al hogar y un aumento de la fecundidad. La actividad femenina aumentaba generalmente en momentos de recuperación económica y disminuía en las fases de recesión, actuando como un factor amortiguador de los ciclos económicos. Algo

similar ocurre con los ciclos biológicos, alcanzando la actividad femenina un máximo hacia los veinticinco años y disminuyendo después durante los años de mayor fecundidad. En algunos casos después de los cuarenta o cuarenta y cinco años se producía una reincorporación de algunas mujeres al empleo, una vez que las tareas reproductivas exigían una menor dedicación. En resumen, actividad laboral y fecundidad aparecían como actividades opuestas, difícilmente compatibles.

Hasta 1981 el perfil de la actividad laboral femenina en España es todavía marcadamente tradicional. Algo más de la mitad de las mujeres entre 20-24 años están en el mercado de trabajo, pero la proporción se reduce a sólo un 30% entre las que tienen 30-34 años. Los datos de 1999 muestran que el máximo de actividad se desplaza al grupo de edad 25-29 alcanzando al 75% de las mujeres, siendo pocas las de 30-34 años que no son activas (68%). Se ha producido en los últimos veinte años un aumento muy importante de la actividad entre las generaciones que actualmente tienen menos de cuarenta años. Es especialmente significativo el incremento de actividad entre 30 y 40 años, edades en las que la mayor parte de las mujeres tienen hijos o hijas pequeñas. Si en 1981 menos de un tercio de las mujeres en ese grupo de edad eran activas, los últimos datos de 1999 muestran que ahora son más de dos tercios. (Fernández Cordón, 1999).

La pregunta que se plantea a partir de la constatación de que la mujer trabajadora constituye ya una nueva normalidad social es ¿por qué trabajan las mujeres? ¹ Una investigación reciente sobre las madres trabajadoras españolas da algunas respuestas a esta cuestión. La actitud hacia el propio trabajo entre las entrevistadas es muy positiva. Casi dos de cada tres entrevistadas (62%) afirman que “Le gusta su trabajo y no lo dejaría por su voluntad”, frente a algo más de un tercio (38%) que dice que “Si pudiera dejaría de trabajar y se dedicaría a su familia”. El factor que más influye en la actitud hacia el trabajo es el nivel socioeconómico ². Las diferencias son muy significativas, desde un 78% de las entrevistadas de nivel alto que dicen que les gusta su trabajo a sólo un 44% de las de nivel bajo, pero resulta destacable que hasta en la situación más desfavorable, madres ocupadas en empleos de baja cualificación con al menos un hijo o hija de menos de 18 años con el que residen, casi la mitad de las entrevistadas afirman no desear dejar de trabajar.

Cuando se pregunta acerca de cuáles son las razones por las que trabajan la que se señala en primer lugar es la necesidad económica familiar con un 55% de las respuestas (razón principal), disminuyendo a un 26% cuando se acumulan las tres razones principales. En los trabajos cualitativos previos ya aparecía repetidamente y entre las mujeres de todas las clases sociales la idea de que trabajar es hoy una obligación impuesta por la necesidad económica, ya que un único ingreso no es hoy suficiente para mantener una familia. Más aún, en el origen de las familias más jóvenes se plantea el doble empleo como la situación normal. Hay, sin embargo, matices según clase social en cuanto al contenido



de esa necesidad económica. Para las mujeres de clase baja se trata de estricta necesidad, para las de clase media y alta su trabajo aparece como necesario para mantener el nivel de consumo familiar característico de su entorno.

La segunda razón que se menciona, a una distancia considerable de la anterior (14% cuando se pregunta en primera mención y 17% como acumulado de las tres razones principales), es la independencia económica individual. Se trata de una razón de índole muy diferente, aunque también tenga carácter económico. En este caso trabajar constituye una estrategia individual de las mujeres, un soporte básico que proporciona a la vez seguridad hacia el futuro en el caso de separación o divorcio y en el presente, al reforzar su posición en el interior de la familia.

La idea de independencia se asocia a una pluralidad de factores, según los resultados de la investigación cualitativa. En primer lugar a la libre decisión acerca del mantenimiento de la relación conyugal. Se dice, por ejemplo, que las mujeres que trabajan, si deciden seguir casadas es porque realmente lo desean, no condicionadas por su situación de dependencia. Pero la independencia va más allá, tiene que ver con la identidad propia, individual de las mujeres, con ser personas. El mejor indicador de esa independencia es tener un dinero propio, no tener que pedir dinero al marido, ser mantenidas.

"Ya no hay que pasar por la humillación de pedirle dinero al marido". (Grupo de discusión, clase baja, Madrid, 20-29 años).

La tercera razón que se menciona (9%, en la primera mención) es ejercer su profesión, lo cual tiene que ver con la secuencia lógica formación-actividad profesional. Las mujeres que han estudiado una carrera consideran que deben poner en práctica los conocimientos adquiridos, no hacerlo se percibe como un despilfarro.

1

Los datos empíricos que se presentan a lo largo de la ponencia se basan en Tobío, Arteta y Fernández Cordón 1996 y en Tobío, Fernández Cordón y Agulló 1998. La primera investigación es de carácter cualitativo. Fue subvencionada por el Instituto de la Mujer del Ministerio de Asuntos Sociales. La investigación se basó en veinticinco entrevistas en profundidad y seis grupos de discusión con mujeres ocupadas de 20 a 49 años con pareja y al menos un hijo o hija menor de 18 años. El trabajo de campo se realizó entre Febrero y Junio de 1995 en Madrid, Barcelona, Valencia y Bilbao. Las principales variables de segmentación fueron la edad (20-29,30-39,40-49), la clase social de la entrevistada (alta, media, baja) de acuerdo con su ocupación y la situación familiar (viviendo en pareja). Los principales temas e investigar fueron las actitudes ante la familia y el empleo, así como las estrategias prácticas para hacerlos compatibles. La segunda investigación es una encuesta cuantitativa basada en 1.200 entrevistas representativas de las madres trabajadoras españolas que residen con al menos un hijo o hija menor de 18 años. El trabajo de campo se hizo entre los meses de marzo y junio de 1998. Fue realizada en el marco del Plan Sectorial de Estudios sobre la Mujer y el Género (1996).

2

Determinado a partir de la ocupación de las entrevistadas.

3

Es el modelo de los países anglosajones como el Reino Unido, Estados Unidos o Australia y en buena medida el de los países nórdicos en la práctica donde a pesar de la importancia de las políticas de igualdad de oportunidades, de la promoción de la actividad laboral femenina y del elevado nivel que ésta alcanza, la mitad de las mujeres trabajan a tiempo parcial (Letablier 1995).

"Fíjate, ¡tanta carrera para que después esté en su casa cocinando!" (Grupo de discusión, clase media, Barcelona, 30-39 años).

La cuarta razón que se menciona como principal (8%, en la primera mención) es el gusto por el trabajo en sí mismo. En este caso el trabajar no tiene un carácter instrumental al servicio de otras razones sino que constituye un objetivo, una finalidad en sí mismo. Desde este punto de vista el trabajo es una actividad gratificante y placentera para quienes lo realizan. Deseo, placer en sí.

"Me sigue gustando mi profesión, ¡Es que me apasiona!" (Grupo de discusión, clase alta, Valencia, 40-40 años).

"Es que me parece algo maravilloso poder trabajar" (Grupo de discusión, clase baja, Madrid, 20-29 años).

Al preguntar en términos generales acerca de cuál es la situación ideal de la mujer que tiene hijos/hijas para la propia mujer, la mitad de las entrevistadas, se pronuncia por el trabajo a tiempo parcial mientras los hijos o hijas son pequeñas. Se puede considerar una opción intermedia que refleja la importancia que las mujeres dan a la actividad laboral –no quieren abandonarla del todo ni siquiera mientras los hijos o hijas son pequeñas– y la preocupación por la adecuada atención que ellas personalmente desean dar a sus hijos e hijas. La actitud más negativa hacia las madres trabajadoras está representada por un 21% de las entrevistadas que considera que es mejor que las madres no trabajen (para las propias mujeres), con independencia de la edad de los hijos/hijas o del tiempo de trabajo. La posición contraria es la que mantiene el 15% de la muestra para quien la situación más deseable para las madres trabajadoras es trabajar a jornada completa siempre, incluso cuando las hijas y los hijos son pequeños. Por último, hay un 13,5% que considera que la situación ideal para las madres es trabajar cuando los hijos y las hijas son algo más mayores.

El espectro ideológico y las demandas implícitas aparecen perfectamente delimitadas a través de esta pregunta. Una quinta parte, aproximadamente, de las madres trabajadoras en nuestro país adopta la posición tradicional: las madres no deben trabajar. Cabe pensar que a ello subyace una consideración acerca de las ayudas que las madres deberían recibir para poder dedicarse al cuidado de los hijos e hijas, puesto que de hecho las que manifiestan esa opinión trabajan, y lo hacen en contra de sus convicciones acerca de que lo mejor para las mujeres que tienen hijos/hijas es no trabajar. Esta posición se asocia especialmente a las entrevistadas de menor cualificación ocupacional.

La opción "trabajar cuando los hijos/hijas son más mayores" parece apuntar a un modelo secuencial de distribución entre la vida laboral y la vida familiar que existe en otros países como Alemania o Francia. La demanda implícita en este caso se orientaría a permisos parentales que hicieran posible cuidado de los hijos/hijas durante una primera etapa de su vida, posibilitando o facilitando después la incorporación laboral. Trabajar a tiempo parcial ² es la situación preferida por la mayoría de las madres trabajadoras mientras las hijas/hijos



son pequeños que, sin embargo, choca con el escaso margen que la mayoría de las entrevistadas manifiestan tener para renunciar a una parte de su sueldo, en el caso de que esa posibilidad se les ofreciera. Trabajar a tiempo completo incluso cuando las hijas/hijos son pequeños aparece como deseable para una pequeña parte de la muestra que representa la opción más avanzada: descendencia y actividad laboral constituyen dos planos igualmente importantes y compatibles para la mujer.

Pero la opinión mayoritariamente positiva acerca del trabajo remunerado que las madres trabajadoras expresan cuando se pregunta acerca de las mujeres se reduce enormemente cuando se pregunta acerca de la situación ideal para los hijos/hijas. Casi la mitad de las entrevistadas considera que para los hijos/hijas lo mejor es que la madre no trabaje, al tiempo que sólo un 9,5% considera que sea lo mejor para ellos que la madre trabaje siempre a tiempo completo. Ello supone que más de un cuarto del total de entrevistadas (28,5%) manifiesta una actitud opuesta en cuanto a qué es lo mejor para la madre (trabajar) y para los hijos e hijas (que su madre no trabaje). El caso contrario –entrevistadas que afirman que para los hijos/hijas es bueno que la madre trabaje a jornada completa pero que no es deseable para la madre– es casi inexistente (menos del 1%). En el 62% de los casos hay coincidencia entre lo que se considera más deseable para la mujer y para los hijos/hijas. La no coincidencia se refiere mayoritariamente a opiniones que reflejan que para los hijos/hijas es mejor que las madres no trabajen o trabajen menos.

TABLA 1.
SITUACIÓN IDEAL RESPECTO DEL TRABAJO DE LAS MADRES PARA ELLAS Y PARA LOS HIJOS/HIJAS

Situación ideal	(% verticales)	
	Para las madres	Para los hijos/hijas
No trabajar	21,2	47,8
Trabajar cuando los hijos/hijas son más mayores	13,5	14,1
Trabajar a tiempo parcial mientras son pequeños	50,0	28,6
Trabajar a tiempo completo incluso cuando son pequeños	15,3	9,5
Total	100	100

Fuente: Encuesta de Compatibilización Familia-Emple

Hay, por tanto, una contradicción entre la pluralidad de razones individuales y familiares, prácticas e identitarias, que inducen a las mujeres a desarrollar una actividad laboral y la percepción de lo que es mejor para los hijos/hijas. El empleo femenino como nueva normalidad social representa la modernización; el cuidado maternal como opción que se considera preferible para los hijos/hijas representa seguramente la inercia del modelo tradicional y constituye un indicador de que la asunción de nuevos roles laborales por parte de las mujeres no se está acompañando de un nuevo modelo positivo de cuidado de la infancia.

2. ¿POR QUÉ ES TAN BAJA LA NATALIDAD? LO QUE DICEN LAS MADRES QUE TRABAJAN

No aparece, en general, en los discursos de las mujeres una relación directa entre el número de hijas e hijos habidos o deseables y el trabajo extra-doméstico, sino que aquél se asocia más bien a la situación económica. El número de hijos e hijas dependería, así, de la capacidad económica de las familias, dado el nivel de exigencia actual para su mantenimiento, el cual se presenta como discutible pero ejerciendo, de hecho, una influencia determinante.

"Lo económico hace mucho. Si no tienes dinero para comprarte un piso adecuado para tener bien el niño... porque para estar metidos en un piso de 50 m², pues no. Los niños gastan mucho, leche, pediatra, ropa, comida, gastas mucho. Los colegios. No te puedes

pasar con un jersey... tres meses... de un niño". (Entrevista en profundidad, clase baja, Bilbao, 28 años).

Y lo económico establece un máximo de dos o tres hijos/hijas como número óptimo de descendientes en las circunstancias actuales.

"Es que más de dos hijos ahora... [...] Lo que pasa es que no puedes darle a cuatro hijos lo que les vas a poder dar a dos". (Grupo de discusión, clase baja, Madrid, 20-29 años).

"– Si tienes un hijo, uno, y después el segundo te lo piensas y el tercero no se tiene.

– Uy, ni el segundo". (Grupo de discusión, clase baja, Bilbao, 20-29 años).

Sin embargo, indirectamente hay una relación entre el número de hijos/hijas y el trabajo de la mujer, pero no de carácter inverso (a más trabajo de la mujer menor número de hijos/hijas) sino más compleja. Hay un deseo de un mayor número de hijos e hijas, pero solamente con el sueldo de la mujer no se alcanza, por lo general, un nivel económico que permita el tercer descendiente. Ahora bien, el tercer hijo o hija exige tal dedicación que hace difícil el mantenimiento del trabajo por parte de la mujer.

En resumen, el trabajo de la mujer hace posible mantener en condiciones aceptables uno o dos hijos/hijas, y no es la causa de la imposibilidad del tercer o cuarto hijo o hija, sino que sería en todo caso lo que lo haría posible si su cuidado fuera más llevadero.

"Pensábamos dos y creemos que dos será lo mejor. Si yo no hubiese trabajado, a lo mejor hubiésemos sido tres. A lo mejor, pero tres con un sueldo no se puede hoy en día, a no ser que tengas un sueldo superextraordinario... no puedes tener tres hijos con un sueldo". (Entrevista en profundidad, clase media, Valencia, 37 años).

Llegar a tener el primer hijo o hija es difícil, hay que pensárselo, esperar el momento oportuno, alcanzar una seguridad profesional.

"– Sí, hay que pensárselo un poco, lo del niño.

– Y tener muchas ganas.

– Muchas ganas". (Grupo de discusión, clase baja, Bilbao, 20-29 años).

"O sea, fue claro para mí que yo no podía tener hijos ... ni aunque me quedara embarazada. [...] ... en mi sector es tan complicado... y tal que dije: No, yo no voy a distraerme por el tema de tener crianza". (Entrevista en profundidad, clase alta, Madrid, 45 años).

A veces se percibe incluso como imposible porque implica elegir entre el mundo profesional y el familiar.



"Mi madre a mi edad tenía cuatro hijos y yo no tengo ninguno, o sea que de momento yo ya he dicho «no» a una cosa. Es que es eso, tienes que elegir... Es que no puedes, claro. Me supone eso dejar al crío... y eso que encuentres una guardería que te lo tenga todo el día. O sea yo desde las siete de la mañana que me he marchado de casa, todavía no he vuelto. Tú imagínate ¡qué plan! Es que no es plan, algo tienes que decidir..." (Grupo de discusión, clase baja, Bilbao, 20-29 años).

"Yo tengo compañeras con treinta y cinco años, casadas, que no se atreven a tener un hijo... ¡porque no pueden! [...] Es que no se lo plantean... es un lujo que no te puedes permitir. Que es terrible, ¿no?, pero no te puedes permitir tener un hijo". (Entrevista en profundidad, clase alta, Madrid, 33 años)

Es frecuente que se programe el momento de tener descendencia para que sea lo más compatible posible con las actividades profesionales, hasta el extremo de aprovechar el verano, las vacaciones o la ocasión de una disminución del ritmo laboral. La natalidad aparece así como un "problema" para el trabajo cuyo impacto se intenta minimizar, como un percance que idealmente pasaría inadvertido para el mundo del trabajo. Emerge, así, una concepción del empleo como un mundo masculino y ajeno a todo lo que tiene que ver con la familia, que paradójicamente las propias madres comparten, al menos si quieren hacer una carrera profesional.

"La niña está planificada al mes. Tiene que ser parir en septiembre para que en octubre ya me pueda reincorporar. Se me ha retrasado un mes, porque yo planeaba en agosto, pero, bueno, todavía está dentro del paréntesis". (Grupo de discusión, clase media, Madrid, 30-39 años).

"[Trabaja de aparejadora] Yo veía que había un bajón en la construcción; seguíamos arriba, pero teníamos un bajón de horas, entonces tenía menos horas, en cuanto a que hay más trabajo de despacho... había mucho movimiento de papel, pero efectivo, ninguno. Entonces yo decidí... Oye, también tuve suerte y a los dos meses estaba embarazada..." (Grupo de discusión, clase media, Barcelona, 30-39 años).

Cuando el ritmo de la natalidad no se hace depender del trabajo, los reproches son frecuentes.

4

Hay que tener en cuenta que los datos se refieren a las madres que están trabajando en el momento de hacerse la encuesta. No se consideran aquellas que están disfrutando de un permiso por maternidad o de un permiso parental. Por otra parte, algunas de las respuestas referidas al horario de trabajo pudieran estar relacionadas con reducciones de la jornada laboral en el marco de la normativa vigente sobre conciliación de la vida laboral y familiar.

"Cuando me quedé embarazada me dijeron en el trabajo: «Qué mal te lo has planificado»". (Grupo de discusión, clase media, Madrid, 30-39 años).

En resumen, familia y empleo son todavía mundos separados que viven a espaldas uno del otro. Las madres de hoy están superponiendo a las viejas responsabilidades familiares (adelgazadas, reducidas) nuevas responsabilidades laborales, pero no hay todavía un modelo de compatibilidad entre ambos mundos. La primera generación de madres trabajadoras va buscando soluciones de urgencia, provisionales, no siempre las mejores sino, frecuentemente, las únicas posibles.

Hay un discurso repetido entre las madres que trabajan acerca de la "imposibilidad" de ser madre y además trabajar que refleja las tensiones que la exigencia de exclusividad de esos dos mundos genera y, seguramente, la falta de un modelo de referencia para la nueva situación. Así se expresaba, por ejemplo, Rosa, juez de primera instancia y madre de dos hijos: "No puedes ser ama de casa, madre y además trabajar; es que yo no lo concibo".

3. RECURSOS Y PROBLEMAS

Las políticas sociales, el mercado y la familia constituyen los tres pilares principales del sistema de bienestar (Esping-Andersen 1990, 1999; Lewis y Daly 1999, 2000). En lo que se refiere la conciliación de familia y trabajo, el reparto entre esos tres elementos acusa un agudo desequilibrio, según la experiencia de las madres trabajadoras españolas. El recurso principal con el que cuentan para compatibilizar su doble responsabilidad es la abuela materna, es decir, sus propias madres (27% de las respuestas). Si se considera que la abuela materna no siempre existe o reside en la misma localidad que su hija (sólo lo hace en poco más de la mitad de los casos, 55,8%) su importancia relativa se acrecienta. En segundo lugar, aparece el hombre, el padre, la pareja de las madres que trabajan. Si a ello se añade un 10% de respuestas que señalan como ayuda principal a otros parientes, resulta que la red familiar constituye el recurso clave para compatibilizar esos dos mundos en dos de cada tres casos. El mercado, es decir, la ayuda doméstica remunerada, representa un 9% de los casos, mientras que la presencia del estado ⁴ en cuanto apoyo a la compatibilización es prácticamente testimonial: el 1,5% de las respuestas se refiere a los servicios que ofrece el centro escolar. A ello se añade el espacio y el tiempo: vivir cerca del trabajo o del colegio y tener un horario de trabajo compatible con las responsabilidades familiares.

TABLA 2.
QUÉ AYUDA MÁS A LAS MADRES TRABAJADORAS A HACER FAMILIA Y EMPLEO COMPATIBLE

	(%)
La ayuda de su madre	26,7
La ayuda de su marido/pareja	24,7
Vivir cerca del trabajo	13,9
La ayuda de otros miembros de la familia	10,2
La ayuda doméstica remunerada	9,2
El horario de trabajo	7,8
Vivir cerca del colegio de los niños/niñas	4,4
Los servicios que ofrece el centro escolar	1,5
Otros recursos	0,7
Nada	0,8
Total	100

Fuente: Encuesta de Compatibilización Familia-Empleo.

(Los datos se refieren a todas las madres trabajadoras que viven con al menos un hijo o hija de menos de 18 años).



Tres son los problemas principales que señalan las madres trabajadoras para hacer compatible la actividad laboral y el cuidado de los hijos e hijas. En primer lugar, las enfermedades infantiles, que el 36,5% de las entrevistadas señala como problema principal. En segundo lugar, la falta de coordinación entre los horarios laborales y escolares (23,6%) y en tercer lugar, las vacaciones escolares (20,8%). La percepción de las dificultades varía según las horas de trabajo de las entrevistadas. Para las que trabajan menos de 30 horas a la semana la falta de coordinación de los horarios laborales y escolares tiene menos importancia, aumentando en cambio la que le dan a las enfermedades de los niños y niñas. Para las que trabajan más horas, cuarenta y más a la semana, las vacaciones escolares constituyen el problema principal.

	(%)
Enfermedades de los niños/niñas	36,5
Falta coordinación horarios laborales y escolares	23,6
Vacaciones escolares	20,8
Distancia casa-trabajo	5,5
Falta ayuda pareja	6,1
Otros problemas	1,5
Ningún problema	5,5
Total	100

Fuente: Encuesta de Compatibilización Familia-Empleo.
(Los datos se refieren a todas las madres trabajadoras que viven con al menos un hijo/hija de menos de 18 años).

El factor sorpresa, lo imprevisto y frecuentemente repentino de las enfermedades infantiles explica que sea la situación más difícil de resolver, así como una fuente de preocupación y angustia.

“Si lo llevas a una guardería me pasa igual, si el niño tiene fiebre me llaman, Y no le puedes dejar en la guardería, o sea, te tienes que hacer cargo de él”. (Entrevista abierta, clase media, Madrid, 40-47 años).

Para un 60% de las madres trabajadoras el cuidado de una hija o de un hijo enfermo supone algún tipo de problema. El 17,8% afirma que la dificultad es mucha, el 17,6% que es bastante y el 24,7% que es alguna. La percepción de dificultad aumenta entre las madres de hijos/hijas de menos de seis años.

El protagonismo principal en el cuidado de las hijas/hijos enfermos corresponde a las abuelas/os. En la mitad de los casos (49%) son quienes se hacen cargo de ellos mientras el padre y la madre están trabajando. Pero la segunda estrategia más utilizada para resolver estas situaciones consiste en que la entrevistada no va al trabajo (14,8%). En otros casos, se da una alternancia entre madre y padre para no ir al trabajo y cuidar a los hijos/hijas, a lo que se añade un 4,7% de casos en que lo habitual es que sea la pareja de la entrevistada quien deje de ir al trabajo para cuidarlos. Sumando los casos en que madre, padre o ambos dejan de ir al trabajo, ésta resulta ser la solución que se utiliza en más de una cuarta parte de las ocasiones (26,7%). Sin una legislación que los ampare o aporte soluciones, los efectos de esta práctica son negativos para la imagen y la posición profesional tanto de las mujeres como de los hombres que tienen hijos/hijas. El tercer recurso más habitual es la ayuda doméstica remunerada, seguido de otras personas parientes (5,1%), vecinos/as o amistades (1,4%). En ocasiones, las hijas/hijos se quedan solos en casa (3,4%).

Cuando tienen menos de seis años las soluciones para su cuidado cuando enferman varían un poco. El recurso a la ayuda remunerada se hace más importante (de un 7,3% cuando los hijos/hijas tienen de 6-11 años a un 15,1% cuando son menores de 6 años) y aumenta también algo la ayuda de los abuelos y abuelas. Disminuye en cambio la permanencia de las hijas/hijos enfermos solos en casa que es muy infrecuente pero no inexistente (menos de un punto porcentual). (Ver Tabla 4).

La Encuesta de Compatibilización Familia-Empleo aporta también información sobre la relación entre los horarios laborales y escolares. Casi un tercio (29%) de los hijos/hijas de las madres trabajadoras entran en la guardería después de que comience su jornada laboral. La falta de coordinación es todavía más acusada en la hora de salida: en un 58% de los casos los hijos/hijas salen antes de que la madre haya finalizado su jornada de trabajo. La situación no mejora, sino que empeora, cuando los niños y niñas van al colegio. Un 33% de las entrevistadas empieza a trabajar antes de que los hijos y las hijas menores de doce años entren al colegio y un 60% sale cuando sus hijas e hijos pequeños ya han terminado su jornada escolar.

¿Cómo se soluciona tal discrepancia horaria? Sorprendentemente una de cada cuatro entrevistadas que entran a trabajar antes de que abra la guardería llevan ellas mismas a sus hijos o hijas al centro escolar. En un porcentaje igual de casos es la pareja masculina quien lo hace, a continuación los abuelos/as y otras personas parientes. Cuando no hay compatibilidad horaria es la madre quien en tres casos de cada cuatro lleva a los niños/niñas al colegio. (Ver Tabla 5).

Coherentemente con lo antes señalado acerca de la todavía más acusada falta de coordinación de horarios a la salida de las guarderías, el porcentaje de madres que van a recoger a sus hijos/hijas a la guardería es menor que por las mañanas: 47%. Ese porcentaje se eleva a un 69% cuando terminan su jornada laboral antes de la hora de salida de la guardería, pero incluso en caso contrario un tercio de las entrevistadas (34%) va a recoger a las hijas/hijos pequeños del centro escolar. Si la madre cuya jornada todavía no ha finalizado cuando los hijos/hijas salen de la guardería no los va a buscar lo hacen los abuelos/as (25%), la pareja masculina (17%) o una variedad de personas desde parientes a vecinos/as, amistades, ayuda doméstica remunerada habitual o contratada específicamente para esta finalidad. (Ver Tabla 6).

Una pauta similar se repite cuando los niños y niñas van al colegio. Si los horarios de las madres son compatibles son éstas quienes mayoritariamente llevan a los niños y niñas al colegio; si no es así aparece un abanico mayor de opciones en comparación con los y las menores de cuatro años. A la pareja y los abuelos/as se añaden las niñas y niños menores de doce años que van solos y los que van con la ayuda doméstica remunerada. A la salida del colegio si la madre todavía no ha terminado de trabajar lo más habitual es que las niñas y los niños de menos de doce años vuelvan solos a casa (25% de los casos). En otros casos es la propia madre quien los recoge (18%), los abuelos/as (18%) o la ayuda doméstica (9%).

En síntesis, la incompatibilidad de horarios aparece como un problema grave que afecta a una parte muy importante de las madres trabajadoras, un tercio aproximadamente por las mañanas a la hora de entrar en los centros escolares y a más de la mitad a la hora de la salida. Pero todavía más sorprendente y preocupante es cómo se solucionan en términos prácticos esos desfases temporales. En primer lugar, son las propias madres cuyos horarios son incompatibles quienes en una proporción destacable se encargan de llevar o traer los hijos e hijas de los centros escolares, lo cual cabe pensar sea fuente de problemas, conflictos, tensiones o dificultades en su actividad laboral. En segundo lugar, aparecen los abuelos/as que en casi una quinta parte de los casos se encargan de llevar y traer a los niños y niñas de los centros de enseñanza cuando la madre no tiene disponibilidad para hacerlo. Las parejas de las entrevistadas asumen en mayor medida estas tareas cuando ellas no pueden hacerlo, más frecuentemente para llevarlos que para traerlos del colegio, por causas seguramente relacionadas con sus propias limitaciones temporales. La ayuda doméstica remunerada es otro recurso que aparece cuando la madre no puede encargarse de llevar y traer a los niños/niñas del colegio, siendo casi inexistente cuando las madres están disponibles. Por último hay que señalar que hay proporciones destacables de niñas y niños pequeños de menos de doce años que van y, sobre todo, vuelven solos del colegio, lo cual se agudiza cuando la madre tiene problemas de coordinación horaria.

Otra forma de incompatibilidad entre el mundo escolar y el laboral son las vacaciones, considerablemente más largas y diversificadas en el primero que en el segundo. Los trabajos cualitativos previos a la ECFE indicaron la existencia de una preocupación y a veces incluso una

TABLA 4.
QUIÉN CUIDA A LOS HIJOS/AS ENFERMOS QUE NO PUEDEN IR AL CENTRO ESCOLAR (1ª RESPUESTA)
SEGÚN NÚMERO DE HIJOS/AS DE MENOS DE 12 AÑOS ESCOLARIZADOS

Quién cuida	(% verticales)		Total
	Con hijos <6	Sin hijos <6	
Abuelos/abuelas	50,4	47,7	49,0
Otras personas parientes	5,1	5,0	5,1
Vecinos/as y amistades	1,8	1,0	1,4
Ayuda doméstica remunerada	15,1	7,3	11,2
La entrevistada no va al trabajo	14,1	15,6	14,8
La pareja actual no va al trabajo	3,1	6,3	4,7
Entrevistada/pareja se turnan para no ir al trabajo	7,2	7,3	7,2
La hija/hijo se queda solo en casa	0,8	5,8	3,3
Otras formas	2,3	3,5	2,9
TOTAL	100	100	100

Fuente: Encuesta de Compatibilización Familia-Empleo.
(chi cuadrado significativo al ,000; 2 casillas (10%) frecuencia esperada <5).
(Base=entrevistadas con hijos/hijas <12 años escolarizados).

TABLA 5.
QUIÉN LLEVA A LOS NIÑOS/AS A LA GUARDERÍA POR HORA DE ENTRADA EN LA GUARDERÍA EN RELACIÓN
A JORNADA LABORAL DE LAS MADRES QUE TRABAJAN: ANTES O DESPUÉS DE QUE ÉSTAS EMPIECEN A TRABAJAR

	(% verticales)		
	Antes	Después	Total
Entrevistada	75,2	24,1	59,4
Pareja	17,4	24,1	19,4
Abuelos/abuelas	2,5	18,5	7,4
Otras personas parientes	1,7	14,8	5,7
Otras formas	3,3	18,5	8,0
TOTAL	100	100	100

Fuente: Encuesta de Compatibilización Familia-Empleo.
(chi cuadrado significativo al ,000; 3 casillas frecuencia esperada <5).
(base=madres que trabajan con algún hijo/hija en guardería).

TABLA 6.
QUIÉN RECOGE A LOS NIÑOS/AS DE LA GUARDERÍA POR HORA DE SALIDA DE LA GUARDERÍA EN RELACIÓN
A JORNADA LABORAL DE LAS MADRES QUE TRABAJAN: ANTES O DESPUÉS DE QUE ÉSTAS SALGAN DEL TRABAJO

	(% verticales)		
	Antes	Después	Total
Entrevistada	34,3	68,7	47,4
Pareja	16,7	25,4	20,0
Abuelos/abuelas	25,0	1,5	16,0
Otras personas parientes	4,6	3,0	4,0
Otras formas	19,4	1,5	12,6
TOTAL	100	100	100

Fuente: Encuesta de Compatibilización Familia-Empleo.
(chi cuadrado significativo al ,000; 2 casillas frecuencia esperada <5).
(base=madres que trabajan con algún hijo/hija en guardería).

angustia ante las dificultades para resolver el cuidado de los hijos/hijas durante los periodos de vacaciones escolares en los que el padre y la madre tienen que trabajar.

...los horarios, las vacaciones escolares de tres meses, que en verano no sabes dónde dejar a los niños (...) y la verdad es que en el tiempo éste de verano es que es un desarreglo (...) es que es un desarreglo horrible, las vacaciones éstas de los niños es que son demasiado largas, es que son tres meses que son fatales para todo. (Entrevista en profundidad, madre sola que trabaja, Madrid, clase baja, 35 años).



Para la mitad de las entrevistadas resolver el cuidado de los hijos e hijas durante las vacaciones escolares supone algún tipo de dificultad. Un 10% afirma que la dificultad es mucha, un 15% que bastante y un 23% que alguna. La percepción de dificultad se agudiza entre las entrevistadas que tienen jornadas laborales más largas.

El protagonismo principal en el cuidado de los hijos e hijas durante las vacaciones corresponde a los abuelos y abuelas. En más de la mitad de los casos de hijas/hijos de menos de doce años, son ellas quienes asumen esta función. Lo más frecuente es que los niños/niñas sean llevadas a casa de los abuelos/as (33%), aunque tampoco es raro que el abuelo y la abuela vayan a la casa de sus nietos/as (20%). Cuando los abuelos/as no se encargan de esta tarea, las estrategias son muy variadas. Una de ellas es que el padre y la madre se turnen las vacaciones, solución a la que recurre el 10% de las entrevistadas. Tiene múltiples ventajas (facilidad, comodidad, gratuidad), pero también inconvenientes ya que la familia no puede disfrutar a la vez de un periodo de descanso. En otros casos las hijas y los hijos se quedan solos en casa (9%), lo cual no es seguramente la más recomendable forma de vacaciones. La ayuda doméstica remunerada es otro recurso que utiliza el 9% de las entrevistadas, a veces contratada específicamente para esta finalidad. También hay madres que llevan a sus hijos/hijas al trabajo (7%), no como solución puntual sino habitual durante las vacaciones. En ocasiones son otras personas parientes o los hermanos/hermanas mayores las que se encargan del cuidado de los hijos e hijas más pequeños y en un reducido número de casos (2%) coinciden las vacaciones de la madre y las de los hijos e hijas, generalmente cuando su trabajo tiene que ver con la enseñanza. Los niños y niñas que acuden habitualmente a actividades lúdicas organizadas por el colegio, por instituciones públicas o de carácter privado (centros de verano, campamentos, etc.) son muy pocos: 3%.

Cuando hay hijas/hijos menores de seis años, las estrategias desplegadas para solucionar el problema que plantean las vacaciones escolares son algo diferentes. El recurso a la ayuda doméstica remunerada es más importante (de un 5% a un 13%) y se reduce mucho, aunque no desaparece el porcentaje de niños/niñas que se quedan solos en casa (de un 13% a un 5%).

TABLA 7.
QUIÉN CUIDA A LOS HIJOS/AS DURANTE LAS VACACIONES ESCOLARES MIENTRAS LOS PADRES TRABAJAN
SEGÚN NÚMERO DE HIJOS/AS DE MENOS DE 12 AÑOS ESCOLARIZADOS

Quién cuida	(% verticales)		Total
	Con hijos <6	Sin hijos <6	
Los llevan a casa de los abuelos	33,8	32,6	33,2
Los abuelos/abuelas en casa de la entrevistada	20,6	19,8	20,2
Los padres/madres se turnan las vacaciones	9,9	10,3	10,1
Se quedan solos en casa	4,6	13,3	9,0
Ayuda doméstica remunerada	12,7	5,0	8,8
La entrevistada los lleva al trabajo	6,9	6,8	6,8
Los cuidan otros parientes	3,6	2,0	2,8
Coinciden las vacaciones de la entrevistada y de los hijos/hijas	1,5	3,3	2,4
Actividades lúdicas en su localidad	0,8	2,8	1,8
Los cuidan los hermanos/as mayores	1,0	1,5	1,3
Campamentos/Centros de verano	0	1,8	0,9
Otras formas	3,6	1,0	2,3
TOTAL	100	100	100

Fuente: Encuesta de Compatibilización Familia-Empleo.
(chi cuadrado significativo al ,000; 2 casillas (7,68%) frecuencia esperada <5).
(Base=entrevistadas con hijos/hijas <12 años escolarizados).



4. CONCLUSIÓN

La conciliación de la vida laboral y familiar es un objetivo todavía por alcanzar para muchas madres y padres de hoy. Va más allá de los permisos laborales para el cuidado de personas dependientes que regula la vigente Ley de Conciliación al plantear toda una serie de problemas referidos a la efectiva participación simultánea en el empleo de ambos progenitores. Las redes de solidaridad intergeneracional están desempeñando un papel todavía escasamente reconocido (e incluso reconocido) en hacer posible la conciliación, amortiguando el impacto de nuevas prácticas sociales en unas ya obsoletas formas de organización social. El mundo del trabajo se está revelando como especialmente ciego ante la nueva realidad, lo cual está produciendo tensiones, que sufren muy especialmente las madres trabajadoras, y que no son ajenas al fenómeno preocupante de la bajísima natalidad en nuestro país.

Marguerite Yourcenar alude en su hermoso libro sobre el Emperador Adriano a un periodo histórico en el que “Los dioses ya no estaban, pero Cristo no había aparecido todavía. Hubo, de Cicerón a Marco Aurelio, un momento único en el que el hombre estaba solo”. Quizá estemos ahora en un momento así: el viejo modelo de familia basado en la división de roles de género y en la dependencia de las mujeres ha muerto –o le queda poco tiempo de vida– pero el nuevo modelo de familia y su relación con el estado y con el mundo del trabajo está todavía en gran parte por definir. Es tarea de todas y de todos hacerlo.

REFERENCIAS

ALBERDI, I., *La nueva familia española*, Taurus, Madrid, 1999.

BETTIO, F. y VILLA, P. "A Mediterranean Perspective on the Break-Down of the Relationship between Participation and Fertility" en *Cambridge Journal of Economics*, 22, 2, 137-71, 1998.

CASAS, I. *La participación laboral de la mujer en España*, Instituto de la Mujer, Madrid, 1987,

CRUZ CANTERO, P. *Percepción Social de la Familia en España*, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid, 1995.

DALY, M. and LEWIS, J. "Introduction. Conceptualising Social Care in the Context of Welfare State Restructuring", in *Jane. Lewis Gender, Social care and Welfare State Restructuring in Europe* (ed) Ashgate, Aldershot, 1999.

DALY, M. and LEWIS, J. "The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states", *The British Journal of Sociology*, 51, 2, 281-298, 2000.

ESPING-ANDERSEN, GÖSTA. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press, Cambridge, 1990.

ESPING-ANDERSEN, GÖSTA. *Social Foundations of Post-Industrial Economies*, Oxford University Press, Oxford, 1999.

EUROSTAT. *Statistiques démographiques 1995-98*, Luxemburgo, 1998a

EUROSTAT. "Labour Force Survey. Principal results 2001. EU and EFTA countries" en *Statistics in focus*, 3, 19/2002, 2002a.

EUROSTAT. "First demographic results of the demographic data collection for 2001 in Europe" en *Statistics in focus*, 3, 17/2002, 2002b.

FERNÁNDEZ CORDÓN, J.A. *Mujer y protección social: la situación sociolaboral de las mujeres*. Fundación Alternativas, Madrid, 1999.

GARRIDO, L. *Las dos biografías de la mujer en España*, Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid, 1993.

INSTITUTO DE LA MUJER. *Empleo y desempleo de las mujeres en los países de la OCDE*, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid, 1988.

LETABLIER, M.T. "Emploi-Famille: des ajustements variables selon les pays" en *La Lettre*, Centre d'Etudes de l'Emploi, n° 37, París, 1995.

MARTÍNEZ QUINTANA, M.V. *Mujer, trabajo y maternidad. Problemas y alternativas de las madres que trabajan*, Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid, 1992.

TOBÍO, C. "La familia y el empleo: prácticas y discursos de las mujeres" en Rita Radl Philip (ed.) *Cuestiones Actuales de Sociología del Género*, Centro de Investigaciones Sociológicas/Universidad de Santiago de Compostela, Madrid, pp. 129-148, 2001.

TOBÍO, C., ARTETA, Q. Y FERNÁNDEZ CORDÓN, J.A. *Estrategias de compatibilización familia-empleo. España años noventa*, Departamento de Humanidades, Ciencia Política y Sociología, Universidad Carlos III de Madrid, (informe de investigación), 1996.

TOBÍO, C., FERNÁNDEZ CORDÓN, J.A. Y AGULLÓ, A. *Análisis cuantitativo de las estrategias de compatibilización familia-empleo*, Departamento de Humanidades, Ciencia Política y Sociología, Universidad Carlos III de Madrid, (informe de investigación), 1998.

