

FIRST INTERNATIONAL MEETING OF ISSOW

Work, Social Change and Economic Dynamics: Challenges for Contemporary Societies

27-28 November 2014 :: Escola Superior de Educação - Instituto Politécnico de Lisboa

Theme 5) Gender Relations Family and Employment

Nuevas desigualdades en contextos de crisis: la precariedad laboral femenina en España¹.

Dra Mercedes Alcañiz
Universitat Jaume I
Castellón. España
[*moscardo@uji.es*](mailto:moscardo@uji.es)

Resumo

A crise econômica junto à implementação de medidas de desregulamentação no mercado laboral conduziu a situações de precariedade exacerbadas no que diz respeito para as mulheres. No que respeita a Espanha, embora o aumento de 20 pontos percentuais na população ativa feminina e a progressiva aproximação à taxa de atividade masculina, uma análise mais pormenorizado revela que a situação das mulheres no mercado laboral é mais precária que a dos homens devido a que ocupam um maior número de postos de trabalho temporais, de *part-time*, com horários denominados "atípicos" assim como um menor salário pelo que a sua futura reforma será menor. Junto destas características assinaladas por o Guy Standing para definir a precariedade atual, situa-se a diferente dedicação aos trabalhos reprodutivos ou de cuidado nos lares, fator que contribui ao aumento da desigualdade entre mulheres e homens.

O presente texto tem por objetivo a exposição da situação de precariedade da população laboral feminina no contexto da atual crise econômica mediante a utilização de indicadores sociais que mostrem a maneira como, a pesar de uma maior participação laboral, a situação de desigualdade e precariedade das mulheres persiste devido à continuidade dos roles e estereótipos de gênero referidos à consideração do homem como principal sustentador da família e da mulher como a principal encarregada das tarefas familiares.

Palavras chave: desigualdade, precariedade, crise, población laboral femenina

Introdução

A mediados de la década de los 70 del pasado siglo, junto con la denominada crisis del petróleo, la internacionalización de los mercados y una mayor competencia a nivel mundial, el ámbito laboral se vuelve el blanco principal de una política de reducción de costos de producción, manifestada en una bajada salarial generalizada en los países occidentales (Castel, 1997).

Al mismo tiempo (Alonso, 2000; Miguélez, 2004; Todaro y Yáñez, 2004), se produjo una crisis en el sistema de producción fordista-taylorista con repercusiones trascendentales en la organización del trabajo así como el inicio de un replanteamiento del Estado de bienestar que acabó con los denominados *treinta gloriosos* término acuñado por Jean Fourastié² para

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 (2012-2014)" dirigida por la profesora Olga Salido Cortés de la Universidad Complutense de Madrid y subvencionada por el MICINN, referencia CSO2011-30179-C02-01.

² Jean Fourastié (1907-1990) fue un ingeniero y economista francés que denominó a las décadas comprendidas entre 1945 y 1975, *los treinta gloriosos* por la buena situación que se disfrutó en Europa durante ese tiempo.

caracterizar a las tres décadas de crecimiento económico que se produjeron con posterioridad a la Segunda Guerra Mundial.

En el presente siglo XXI se originó en los Estados Unidos (años 2007-2008), la denominada *gran recesión* o crisis financiera (Gil Calvo, 2009; Estefanía, 2011; Stiglitz, 2010 y 2012; Robinson, 2014) que se extendió posteriormente a los países europeos, y cuya manifestación en el ámbito laboral 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 laboral³; 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 actuales⁴ relacionadas con la competitividad en la economía global.

El denominado fin de la jornada laboral fordista o empleo estándar (Alonso, 2000; Todaro y Yáñez, 2004; Oliveira, 2011), referido a un mismo horario en la semana laboral y una continuidad en la biografía laboral, da paso a una *desestandarización*⁵ de la duración del tiempo semanal (Prieto *et al*, 2008) que conlleva un proceso de diversificación de la duración del tiempo de trabajo y de su adecuación a jornadas de 24 horas 7 días a la semana (24/7)⁶, con importantes consecuencias en la articulación entre el trabajo (empleo) y el cuidado. Articulación necesaria en un contexto de cambio del modelo de división sexual del trabajo tradicional -identificado como

³ 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”.

⁴ 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 (Thompson en Torns, 2011).

⁵ Si bien, como señala EUROFOUND en su documento <Changes over time. First findings from the fifth European Working Conditions Survey >> (2010) las jornadas estándar son todavía las más habituales: un 17% de los trabajadores realiza su jornada a turnos, un 18% por la noche y un 26% trabaja por lo menos un domingo al mes. No obstante, dada la agudización de la crisis en estos dos últimos años es probable que aumenten estas proporciones.

⁶ La relación entre <<empleo no estándar>> y precariedad, la señalan Oliveira, Carvalho y Veloso (2011) cuando definen este tipo de empleo como contratos definidos, sin perspectivas de continuidad, baja remuneración e imposibilidad de construir una carrera profesional con futuro.

de proveedor/cuidadora- actualmente transformado en un modelo de *dual earned* con la incorporación de las mujeres en el mercado laboral remunerado a partir de los años 60 del siglo XX⁷ y que ha continuado de manera progresiva hasta el presente apoyado por los poderes políticos europeos⁸ y estatales⁹, así como por las necesidades de consumo que conlleva la necesidad de dos sueldos en los hogares para cubrir todas las demandas que las nuevas necesidades originan (Crompton, 1999).

Ahora bien, el proyecto neo-liberal (Harvey, 2007) en el que nos hallamos inmersos supone una desregulación de las normas laborales y de flexibilización de los tipos de contrato, que ha afectado de manera especial a los colectivos más vulnerables -las mujeres, los jóvenes, los inmigrantes y las personas con poca cualificación- los cuales quedan en situación de mayor precariedad.

Standing (2013) explicita la diferencia entre precariado y proletariado, sugiriendo que éste último gozaba de un empleo seguro, una jornada fija y un convenio colectivo, mientras que el precariado alude a un empleo inseguro e inestable, con bajo salario y escasa protección social. El autor incluye en el precariado a las personas trabajadoras en los siguientes ámbitos y condiciones: los empleos temporales, los empleos con jornada parcial, los contratistas dependientes o independientes, el personal de los denominados *call center* y los becarios o becarias.

La precariedad puede, pues, entenderse como un incremento de la vulnerabilidad de los trabajadores tanto en la estabilidad como en la calidad de sus condiciones de trabajo lo cual contribuye a que se origine en el conjunto de la Unión Europea y del Estado Español un incremento notable de la desigualdad.

El I Informe sobre la Desigualdad en España (2013) señala que la ralentización de la actividad económica y el vertiginoso aumento del desempleo han dado lugar al mayor aumento en la desigualdad desde que se dispone de información anual sobre los ingresos de los hogares en

⁷ Aunque no es el objetivo del presente texto, dicha incorporación al mercado laboral NO supone una igualdad total entre hombres y mujeres a tenor de los empleos menos remunerados y más precarios que ocupan las mujeres. Sobre este debate ver Maruani, Torns, Crompton, Scott.....

⁸ Incluimos aquí el Tratado de Lisboa, con el objetivo de conseguir una tasa de actividad del 60% para el conjunto de la Unión Europea y el Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2011-2015 que incluye como área prioritaria de actuación la de conseguir la misma independencia económica para las mujeres y los hombres.

⁹ Ver Planes de Igualdad y Leyes estatales.

España. Desigualdad que no sólo hace referencia al incremento de las diferencias en el nivel de ingresos, sino también a una mayor segmentación en las condiciones de trabajo, con mayores inseguridades y menores accesos a la protección por parte del Estado.

Junto con las variables aludidas por Standing (2013), se sitúan otras relacionadas con la condición de género y que refuerzan el proceso de precariedad y de desventaja de las mujeres: nos referimos a las vinculadas con el rol tradicional asignado a las mujeres en referencia a las tareas de cuidado y domésticas y que determinan, en la mayoría de los casos el cómo, el donde y el cuando del desempeño de la actividad laboral (Cano, 2000; Lope, 2002; Baca Tavira, 2010; Guadarrama, 2010; Casaca, 2011; Alcañiz, 2013) y, el que, pese a los cambios acaecidos en lo referido a la incorporación laboral femenina, las mujeres siguen siendo las principales responsables de las tareas domésticas y de cuidado, manifestación evidente de la nueva lógica neo-patriarcal (Webb, 2011) y reflejando que la flexibilización de la jornada laboral para las mujeres se considera como una forma de compatibilizar el trabajo productivo y el trabajo reproductivo.

Son ellas las que, como señala Gilligan (1996), reciben más presiones del entorno para que prioricen su rol de cuidadora frente al de trabajadoras remuneradas y las que dedican más tiempo a los miembros de la familia, quitándoselo a sí mismas, hecho que además de perjudicar su avance laboral y profesional, le quita tiempo para sí misma.

El objetivo de la presente comunicación se centra en conocer si el actual contexto de precariedad y crisis económica aludido con anterioridad afecta más a las mujeres que a los hombres generando un reforzamiento de la división sexual del trabajo, y consecuentemente de la desigualdad, debido a la mayor situación de precariedad de las mujeres en el mercado laboral.

La metodología utilizada en la investigación ha consistido en el diseño de unos indicadores¹⁰ 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. Para ello recurrimos al análisis de fuentes estadísticas oficiales provenientes del Ministerio de Empleo, del Instituto Nacional de Estadística y del Instituto de la Mujer.

¹⁰ 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”.

Los indicadores elegidos se relacionan con el marco teórico de la precariedad y la desigualdad, seleccionando para ello los siguientes:

- presencia y ausencia de las mujeres en el mercado laboral
- la organización laboral del tiempo: jornadas y horarios
- la segregación laboral: las ocupaciones feminizadas
- la brecha salarial como manifestación de la precariedad
- la distribución del tiempo diario como eje de desigualdad.

Presencia y ausencia de las mujeres en el mercado laboral.

La participación laboral de las mujeres en España en 1970 era baja: sólo un 20% de la población femenina (Durán, 1972) estaba incorporada al mercado laboral y de esta cantidad, el mayor porcentaje correspondía a mujeres jóvenes, solteras y sin descendencia.

En dicha época y hasta la llegada de la democracia, las mujeres casadas necesitaban el permiso del marido para trabajar fuera de casa; al mismo tiempo, la ley favorecía el rol de cuidadora otorgándoles a los varones cuyas mujeres laboraban un subsidio familiar mensual. El patriarcado funcionaba <<por decreto>>¹¹, y las mujeres casadas eran «menores jurídicas» en el mismo sentido que se les había dado en el Código Napoleónico de 1804 (Fraisie y Perrot, 1995).

En la Tabla 1 se describe la población activa, definida como la población que está en disposición de ofrecer su fuerza de trabajo por una remuneración en el mercado laboral.

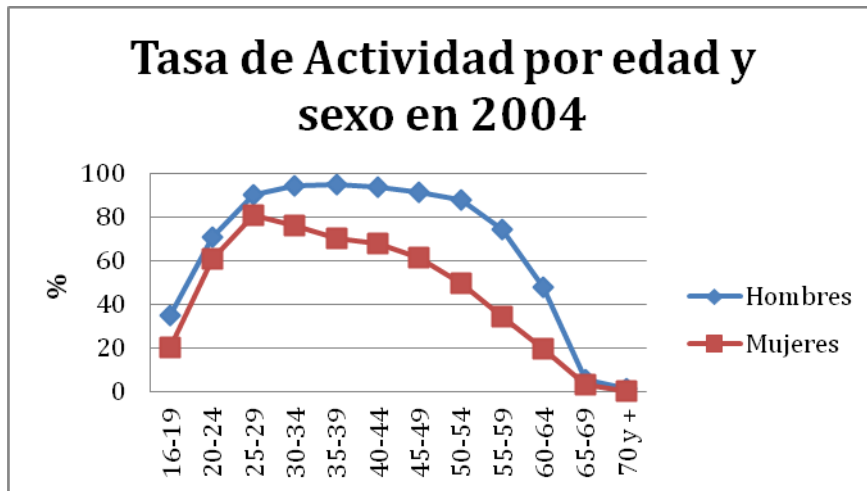
	1991	1996	2001	2006	2010	2012	2014*
HOMBRES	68.09	65.17	66.55	69.0	67.72	66.93	66,02
MUJERES	34.98	38.54	40.96	48.5	52.60	53.39	53,35

Como se observa en la tabla anterior, la tasa de actividad femenina ha aumentado 18,37 puntos en los últimos veinte años si bien todavía está lejos de los objetivos de la Estrategia Europea 2020 referidos a que el índice de ocupación de las personas con edades comprendidas entre 20 y 64 años sea del 75% para dicha fecha. Y lejos también de la media europea y de la tasa de actividad de países vecinos como Portugal con una tasa de actividad femenina de 70,2% (Eurostat, 2013), superior en cuatro puntos a la media de la Unión Europea.

¹¹ El Fuero del Trabajo de 1938 promulgado por el General Franco incluía lo siguiente: “En especial prohibirá el trabajo nocturno de las mujeres y niños, regulará el trabajo a domicilio y liberará a la mujer casada del taller y de la fábrica”.

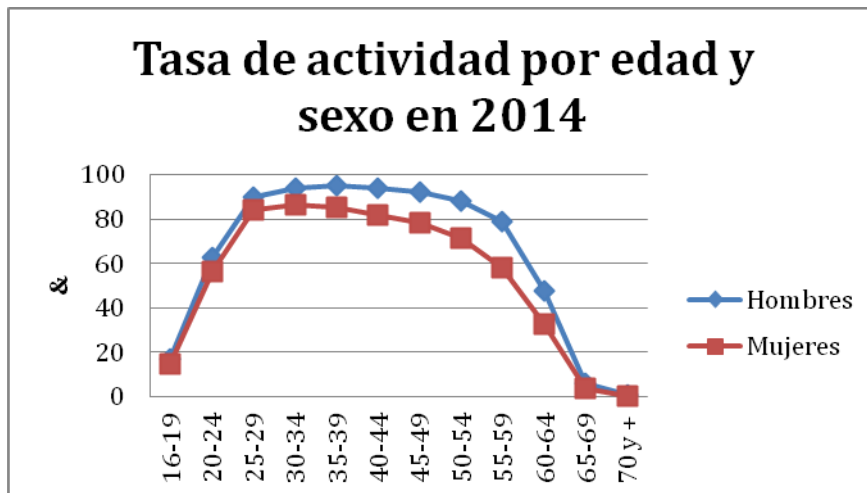
Las gráficas siguientes muestran información sobre la participación laboral por sexo y grupos de edad. En los diez años transcurridos entre ambas fechas, la curva de participación femenina se acerca a la masculina lo cual indica que el abandono laboral por motivos de cuidado familiar se ha reducido desde la crisis, bien por la necesidad del sueldo de las mujeres para el conjunto familiar, bien porque el trabajar de forma remunerada se ha incorporado al quehacer cotidiano de las mujeres, teniendo que combinar esta actividad con la tradicional del desempeño doméstico.

Gráfica 1.- Tasa de Actividad por edad y sexo en 2004.



Fuente: EPA, III Trimestre de 2004. INE.

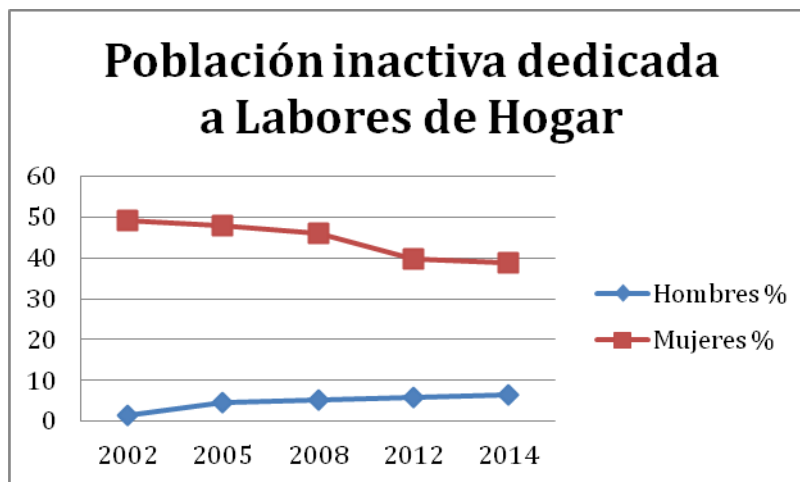
Gráfica 2.- Tasa de Actividad por edad y sexo 2014.



Fuente: EPA III Trimestre 2014. INE.

Respecto a la ausencia de las mujeres en el mercado laboral, dentro de los grupos incluidos como población inactiva destacan las mujeres dedicadas a «labores domésticas», si bien este grupo, tal como se indica en la Gráfica siguiente, ve descender su proporción en el conjunto de la población inactiva e incrementarse ligeramente la proporción de los hombres dedicados a estas tareas consideradas anteriormente como exclusivamente femeninas.

Gráfica 3.- Población inactiva dedicada a Labores de Hogar.



Fuente: EPA, III Trimestre de 2002, 2005, 2008, 2012 y 2014

Junto con la variable edad, anteriormente señalada, la menor actividad de las mujeres, tiene como uno de sus principales motivos las razones familiares (I Informe sobre las desigualdades, 2013; EPA, 2012) hecho que lleva a que muchas mujeres con hijos/as a su cargo dejen de trabajar bien por la ausencia de infraestructuras públicas de apoyo al cuidado, bien por la prevalencia del modelo tradicional del rol de cuidado o bien porque de acuerdo con la teoría del Premio Nobel de Economía Gary Becker (1981) la ventaja comparativa de los hombres ante el mercado laboral favorece la permanencia de éstos en él, por lo que la decisión adoptada por la pareja se decanta para que sea la mujer la que abandone el empleo.

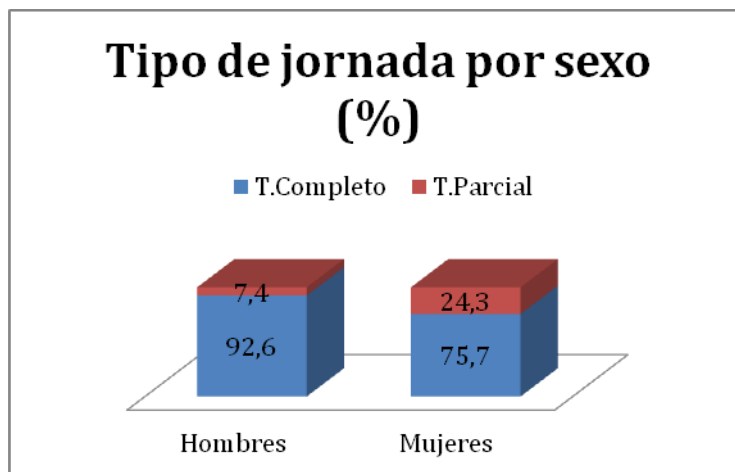
No obstante, y dadas las actuales circunstancias de desempleo masculino por la crisis en la industria y en la construcción, muchas mujeres se incorporan al mercado laboral para suplir la falta del salario masculino y como señala Amaia Otaegui (2014), aunque la tasa de actividad continua siendo menor para las mujeres en todos los grupos de edad, la tendencia parece orientarse hacia una igualación progresiva de la actividad de hombres y de mujeres.

La organización laboral del tiempo: jornadas y horarios.

En este punto nos referimos a la distribución del tiempo de trabajo, es decir, cuándo trabajan y cómo, en relación con dos aspectos: por una parte, al tipo de jornada laboral, la cual la diferenciamos entre jornada laboral a tiempo completo (relacionada con el paradigma fordista) o jornada laboral a tiempo parcial (relacionada con el paradigma de flexibilidad) y por otra parte, a las formas atípicas de empleo, definidas como los empleos a turnos o realizados los fines de semana y opuestos al empleo fordista de jornada semanal establecida (Casaca, 2012 y Oliveira, 2013).

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. 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%. En el presente año, de las personas que trabajan a tiempo parcial, el 73% son mujeres y el 27% son hombres por lo que se puede concluir que el trabajo a tiempo parcial es más femenino que masculino y como señalan Torns y Carrasquer (2007), se convierte en una forma de precariedad en femenino. En la gráfica siguiente se observan las diferencias para el tercer trimestre de 2014 (EPA, 2014):

Gráfica 4.- Tipo de jornada por sexo (%).



Fuente: EPA III Trimestre 2014. INE.

Esta modalidad de jornada laboral supone que las personas que trabajan a tiempo parcial se ven desfavorecidas respecto de las que trabajan a tiempo completo, debido a que tienen menores ingresos, a que carecen de algunas prestaciones y beneficios sociales, y a que tienen mayores dificultades en el desarrollo de la carrera profesional. Así pues, la sobre-representación de las mujeres en este tipo de jornada tiene una lectura negativa desde el punto de vista de la igualdad.

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).

Como señala Maruani (2000), 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 (Casaca, 2012).

El progresivo crecimiento de esta nueva figura laboral da lugar a una segmentación laboral por géneros y también a la reproducción del modelo tradicional asimétrico de relaciones de género, perjudicando la consecución del objetivo de igualdad perseguido 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 menores dadas las cotizaciones más reducidas a lo largo de su vida laboral (Crompton, Scott y Lyonette, 2010).

Además, el trabajo a tiempo parcial tiene una causalidad circular, en el sentido de que no se avanza en la consecución de la igualdad, ya que como bien señala Rodríguez y Peña (2009), cuando las mujeres asumen ese tipo de jornada, obligada o solicitada, se produce automáticamente una reducción de la dedicación de la pareja a las tareas domésticas, reforzándose de esta manera la desigualdad.

Por otra parte, junto con el tipo de jornada señalada, completa o parcial, se sitúa también el horario desempeñado por los y las trabajadoras. A continuación la Tabla 2 muestra la distribución del horario:

TABLA 2.- HORARIO DE TRABAJO HABITUAL SEGÚN SEXO %.

	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Jornada partida: mañana y tarde.	46.9	32.6	40.2
Continua (fijo/mañana)	22.2	36.0	28.6
Continua (fijo/tarde)	2.3	7.1	4.6
Continua (fijo/noche)	2.2	1.2	1.7
Turnos (mañana/tarde)	14.6	14.5	14.5
Turnos (mañana/tarde/noche)	8.4	5.9	7.2
Variable/irregular	2.6	2.4	2.5
NS/NC	0.1	0.2	0.2

Fuente: VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Ministerio de Empleo, Sanidad y Seguridad Social. 2011.

Las mujeres predominan en la realización de una jornada continua de mañana en relación con su mayor presencia en el sector público y es un reflejo también de esa división de tareas, la denominada *doble jornada*, *doble presencia* o *jornada interminable* (Friedan, 1983; Durán, 1986; Balbo, 1994) a la que las mujeres se ven abocadas por su rol de género.

Con respecto a los denominados horarios anti-sociales o jornadas atípicas, como pueden ser los turnos, u horarios impredecibles, considerados como una de las manifestaciones más evidentes de la flexibilización, representa en las mujeres el 22.8% (Turnos+Variable/irregular).

La tabla 2, muestra también la proporción nada desdeñable de mujeres que trabajan a turnos, hecho que hubiera sido impensable en épocas anteriores en las que se consideraba que la dedicación de las mujeres al cuidado debía de ser lo primero.

Con respecto de las jornadas en sábado o en domingo, la siguiente tabla muestra los resultados siguientes:

TABLA 3.- TRABAJO EN SÁBADOS O DOMINGOS/FESTIVOS POR SEXO %

	SÁBADO	DOMINGO/FESTIVOS
HOMBRES	29.1	15.5
MUJERES	35.7	18.1

Fuente: VII Encuesta Nacional de condiciones de Trabajo (2011). Elaboración propia.

Estos horarios laborales son más usuales en el sector agrario y en el de servicios (hostelería, comercio y reparaciones y actividades sanitarias y sociales), en los centros entre 1 y 10 trabajadores/as, en el tipo de trabajo temporal, en inmigrantes y en jóvenes (VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2011).

La segregación laboral: las ocupaciones feminizadas.

El análisis del mercado laboral desde la perspectiva del género, permite conocer la proporción de mujeres y hombres en las diferentes ocupaciones y sectores evidenciando la segregación laboral por género, reflejo de que ciertas ocupaciones se entiendan como propias de mujeres o de hombres.

La información se obtiene mediante el análisis de la Clasificación Nacional de Actividades (CNA) incluida en la Encuesta de Población Activa (EPA) (www.ine.es). Las ocupaciones más feminizadas se relacionan con los estereotipos y roles asignados a las mujeres, como el cuidado, trabajos caseros, de destreza manual, relacionados con la apariencia física, peor remunerados y menos valorados.

La clasificación se realiza según la participación masculina o femenina estableciendo una actividad como masculina o femenina cuando su 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 4.- OCUPACIONES POR SEXO Y RAMA DE ACTIVIDAD (%) (2012).

MASCULINIZADAS (+ 70%)	FEMINIZADAS (+70%)	EQUILIBRADAS
<ul style="list-style-type: none"> - Agricultura - Industria extractivas - Industrias manufactureras - Suministro energía, gas, vapor y aire acondicionado. - Suministro agua, saneamiento, gestión residuos - Construcción - Transporte y almacenamiento - Defensa 	<ul style="list-style-type: none"> - Educación - Actividades sanitarias y servicios sociales - Otros servicios - Actividades hogar como empleadores de productos domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio. 	<ul style="list-style-type: none"> - Comercio - Hostelería - Información y comunicación - Actividades financieras y de seguros - Actividades inmobiliarias - Profesiones científicas y técnicas - Actividades administrativas y servicios auxiliares - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento.

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

Como conclusión, puede decirse, que 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 aquellas ocupaciones menos valoradas, más relacionadas con su estereotipo tradicional, menos retribuidas y que permitan la compatibilización con las tareas domésticas y de cuidado (Ibáñez, 2008)

Las mujeres se encuentran sobre-representadas en empleos de baja productividad, con menores remuneraciones, con más posibilidades de tener jornada a tiempo parcial y en las que predomina el sector servicios de cuidados a otras personas: educación, actividades sanitarias y de servicios sociales y las mujeres ocupadas en servicio doméstico o tareas de cuidado a dependientes.

La brecha salarial como manifestación de la precariedad

El I Informe sobre Desigualdades en España (2013) concluye que se ha producido un incremento en las desigualdades salariales a partir del inicio de la crisis para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras.

Respecto de las diferencias entre mujeres y hombres, sigue siendo persistente la prima salarial para los varones. El origen de esta diferencia se sitúa en la dispar composición del empleo asalariado entre los sexos (segregación ocupacional y sectorial femenina). Pero también que una misma ocupación se remunere de forma diferente a mujeres y a hombres.

La segregación ocupacional de las mujeres y las características del empleo de las mujeres, como su mayor temporalidad, su mayor proporción en trabajos a tiempo parcial y en sectores con menor productividad y remuneración, es un factor determinante del llamado *gap salarial*, influyen en que se produzcan diferencias salariales entre las mujeres y los hombres existiendo por otra parte, el trasfondo de que el trabajo de las mujeres se considera como salario secundario siendo el salario del hombre el principal.

La ganancia media anual por trabajador fue de 22.726,44 euros en 2012, un 0,8% inferior a la del año anterior. Por sexo, la ganancia media anual fue de 25.682,05 euros para los hombres y de 19.537,33 euros para las mujeres. Por tanto, la ganancia media anual femenina supuso el 76,1% de la masculina. Esta diferencia se matiza si se consideran situaciones similares respecto a variables tales como tipo de contrato, de jornada, ocupación, antigüedad, etc.

No obstante, la desigualdad de la distribución salarial entre sexos es apreciable. Así, en el año 2012, el 17,36% de las mujeres tuvo ingresos salariales menores o iguales que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), frente al 7,52% de los hombres. Si se tienen en cuenta los salarios más elevados, el 10,4% de los hombres presentaron unos salarios cinco veces superior al SMI, frente al 4,72% de las mujeres.

Estas diferencias salariales entre sexos se podrían explicar por diversas causas, pero en cualquier caso refleja un comportamiento discriminatorio producto de la segregación horizontal y vertical y de la persistencia de estereotipos relacionados con la tradicional división sexual del trabajo.

La distribución del tiempo diario como eje de desigualdad.

Las anteriores variables a las que nos hemos referido se relacionan con la segregación de las mujeres en el mercado laboral, a continuación haremos referencia a variables relacionadas con el desempeño de los roles de género pero que también tienen consecuencias en el mercado laboral. Nos centraremos en primer lugar en los usos de tiempo de mujeres y hombres como factores de

desigualdad y en segundo, revisaremos la distribución de las tareas domesticas entre los hombres y las mujeres.

TABLA 5.- USOS DEL TIEMPO SEGÚN SEXO¹²

	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).

La Tabla 5 muestra la variación entre los años considerados, confirmando lo apuntado por una tabla anterior en lo que respecta a la progresiva participación de las mujeres en el mercado laboral y la disminución de los hombres. Si bien, también muestra la gran diferencia entre unos y otras en lo referido al tiempo dedicado a las tareas domésticas y de cuidado, el denominado ámbito reproductivo, y que se constituye en un factor explicativo en las desigualdades que tienen lugar en el ámbito productivo.

Llama también la atención el mayor tiempo libre que tienen los hombres con respecto de las mujeres. El tiempo privado, en palabras de Soledad Murillo (2006) es diferente para un sexo y otro: en las mujeres el tiempo privado se confunde con el doméstico mientras que en el hombre, es tiempo para sí mismo.

¹² El uso del tiempo está referido a un día. El dato es una media de las respuestas obtenidas en la encuesta.

TABLA 6.- TIEMPO DEDICADO AL HOGAR Y FAMILIA, SEGÚN TIPO DE ACTIVIDAD¹³

	2002-2003		2009-2010	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Actividades no especificadas			0 h 15'	0 h 4'
Actividades culinarias	1h 38'	0h 22'	1h 24'	0h 26'
Mantenimiento hogar	0h 56'	0 h 13'	0h 49'	0h 17'
Confección y cuidado de la ropa	0h 29'	0h 1'	0h 23'	0h 1'
Compras y servicios	0 h 32'	0h 18'	0h 31'	0h 20'
Cuidado niños	0h 24'	0h 10'	0h 32'	0h 18'

Fuente: Elaboración propia basada en Encuestas de Tiempo del INE.

En la Tabla 6 se observa la gran diferencia en la dedicación de tiempo entre mujeres y hombres en lo que se refiere a las actividades domésticas y de cuidado. Las tareas con menos diferencia son las compras y servicios y el cuidado de los niños.

En el primer caso se relaciona con la hipótesis planteada por Man Yee Kan y Jonathan Gershuny (2010) de 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.

En el caso del cuidado a niños y niñas, la explicación la sitúan estos autores con la recompensa emocional que supone dicha dedicación, mayor, sin duda alguna a las tareas domésticas más duras.

Conclusiones

En las páginas anteriores hemos relatado los cambios producidos en el mercado laboral en un contexto de aplicación de políticas neoliberales reflejadas en la desregulación laboral y, en palabras de Prieto et ali, en la *desestandarización* de las jornadas laborales y otras formas de precariedad laboral y como esta situación afecta de manera especial a las mujeres.

Dicho contexto se diferencia del escenario de mediados del siglo XX, caracterizado por un mercado laboral regulado, un sistema de producción fordista y un sistema de géneros patriarcal con una clara distribución de roles entre los hombres y las mujeres.

¹³ Idem

El objetivo de nuestra investigación se ha centrado en averiguar si el contexto de crisis señalado está afectando de manera especial a las mujeres españolas, 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 a pesar de su progresiva incorporación al mercado laboral. En relación con el objetivo planteado en nuestra investigación, 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 nos ubica en un nuevo panorama laboral en el que las diferencias por género se mitigan.

En *segundo lugar*, y ya centrándonos en las características de la incorporación de las mujeres al mercado laboral observamos 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,

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. Como señalan las distintas autoras citadas en el texto (Maruani, 2000; Scott, Crompton y Lyonette, 2010; Tobaró y Yáñez, 2010; Casaca, 2012; Otaegui, 2014), el trabajo a tiempo 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*, y relacionado con la denominada economía 24/7¹⁴, 24 horas/7 días por semana, señalamos el incremento del número de jornadas atípicas y jornadas desestandarizadas, diferentes de las jornadas semanales fordistas claramente delimitadas por horarios rígidos de trabajo y descanso. En el escenario actual, las horas diarias de trabajo y los días de trabajo/descanso están difuminados adecuándose los y las trabajadoras a los horarios impuestos

¹⁴ *Where does 24/7 come from?*, BBC News, 25 July 2007

por la nueva organización productiva mundial en la cual la producción durante las 24 horas al día y 7 días semanales se ha impuesto como norma.

En este contexto, las mujeres se han incorporado a las nuevas exigencias laborales y han incrementado su presencia en empleos a turnos y de fin de semana: el 14.5% de las mujeres manifiesta realizar trabajos a turnos, el 35.7% de las mujeres ocupadas lo hace durante el sábado y el 18.1% lo hace en domingo. En este escenario, las mujeres han dejado el desempeño tradicional de su rol de cuidado a la familia para acudir al trabajo en fines de semana o a turnos obligando a la pareja o utilizando redes familiares para atender las necesidades de cuidado de las criaturas.

En *cuarto 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.

Finalmente, la menor dedicación de las mujeres al trabajo remunerado se refleja, además de en las tasas de actividad y ocupación, en las encuestas de usos del tiempo en la que en concreto la de 2009, los hombres dedican 3 h 25 minutos y las mujeres 2 h y 9 minutos¹⁵. 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; hecho que resulta indicativo de la permanencia del desempeño del rol tradicional de las mujeres y su consiguiente mayor dedicación a las tareas reproductivos con merma de una mayor dedicación a las tareas productivas. Esto no tendría importancia si la valoración de una u otra actividad fuera similar, pero como sabemos, en nuestra sociedad la realización de las tareas domésticas en el hogar por parte de las mujeres¹⁶ se ejerce de forma gratuita.

De lo anterior podemos concluir 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

¹⁵ Recordemos que estas cifras son la media respecto de todas las respuestas y que aquí se incluyen personas inactivas.

¹⁶ O en algunos casos Hombres.

según constatamos con el análisis de los indicadores y que nos permite afirmar la presencia de una lógica neo-patriarcal (Webb, 2010) 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 de las tareas tradicionales asignadas en su momento al rol femenino.

Bibliografía

- Alcañiz, Mercedes (2013). Estrategias de conciliación y segmentación social: la doble desigualdad. *Sociología. Problemas e Prácticas* n° 73. Pp 35-58.
- Alonso, Luis Enrique (2000). *Trabajo y posmodernidad*. El empleo débil. Fundamentos. Madrid.
- Baca Tavira, Norma et al (2010). *Precarización laboral y participación por género en mercados de trabajo urbanos*. UNAM. Toluca. México
- Balbo, Laura (1994). La doble presencia en Borderías et alii (1994): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Icaria. Barcelona.
- Becker, Gary (1981). *Tratado sobre la familia*. Alianza Editorial. Madrid.
- Borderías, Cristina, Carrasco, Cristina y Alemany, Carmen (1994). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Icaria. EUHEM. Madrid.
- Cano, Ernest (2000). *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación*. Germania. Valencia.
- Carrasco, Cristina (2003). *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*. Instituto de la Mujer. Madrid.
- Casaca, Sara F. y Damiao, Sónia (2011). Gender (In)equality in the labour market and the Southern European Welfare States en Gender and Well-being. Addis, Elisabetta; de Villota, Paloma; Degavre, Florence and Eriksen, John. Ashgate. Londres.
- Casaca, Sara F. (2012). *Mudanças laborais e relações de género*. Almedina. Coimbra.
- Castel, Robert (1997). *La metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado*. Paidós. Buenos Aires.
- Castel, Robert (1999). Vulnerabilidad social, exclusión: la degradación de la condición salarial en *De igual a igual. El desafío del Estado ante los nuevos problemas sociales*. Carpio, Jorge y Novacovsky (comps). FCE. Buenos Aires.
- Castillo, Dídimo F. (2001). Los nuevos precarios ¿mujeres u hombres?. Tendencias en el Mercado de trabajo urbano en Panamá 1982-1999. *Papeles de Población* n° 27, pp 99-145.
- Crompton, Rosemary (Ed) (1999). *The Decline of the "Male Breadwinner"?*. Oxford University Press.
- Durán, Mª Ángeles (1972). *El trabajo de la mujer en España. Un estudio sociológico*. Tecnos. Madrid.
- Durán, Mª Ángeles (1986). *La jornada interminable*. Icaria. Barcelona.
- ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (EPA). Instituto Nacional de Estadística. Madrid. www.ine.es
- ESOPE (2005). *Precarious Employment in europe. A Comparative Study of Labor Market Related Risks in Flexible Economies*. Bruselas. European Commission.
- Estefanía, Joaquin (2012). *La economía del miedo*. Círculo de Lectores. Barcelona.
- EUROSTAT (2014). *epp.eurostat.ec.europa.eu* Consultado el día 5 de abril de 2014
- Fitoussi, Jean-paul y Rosanvallon, Pierre (2010). *La nueva era de las desigualdades*. Manantial. Buenos Aires.
- Fraisse, Genevieve y Perrot, Michelle (1995). *Historia de las mujeres. Vol IV. Siglo XIX*. Círculo de Lectores. Barcelona.

- Friedan, Betty (1983). *La segunda fase*. Plaza&Janés. Barcelona.
- Gil Calvo, Enrique (2009). *Crisis crónica. La construcción social de la gran recesión*. Alianza. Madrid.
- Gilligan, Carol (1996). *In a different voice: psychological theory and women's development*. Harvard University Press.
- Guadarrama, Rocío; Hualde, Alfredo y López, Silvia (2012), Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica en *Revista Mexicana de Sociología* 74 n° 2, pp 213-243.
- Harvey, David (2007). *Breve historia del neo-liberalismo*. Akal. Madrid.
- Ibáñez, Marta (2008). La segregación ocupacional por sexo a examen. *REIS*, n° 123.Pp 87-122
- Informe Foessa Precariedad y cohesión social* (2014). Fundación fossa. Cáritas. Madrid.
- Kalleberg, Arne (2000). In Search of Flexibility: Changing Employment Relations in Industrial Societies. in Martin Gjelsvik and Kåre Hansen (editors), *Scandinavia in the World and the World in Scandinavia: Nordic Working Life Conference 1999*. Copenhagen, Denmark.
- Kovacs, Ilona (2005). *Flexibilidade e emprego. Riscos e oportunidades*. Celta. Oeiras. Portugal.
- Lope, Andreu (2002). *Atajar la precariedad laboral: la concertación local ¿un marco para abordar las nuevas formas de empleo?*. Icaria, Barcelona.
- Lagarde, Marcela (1997). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Horas y horas. Madrid.
- Maruani, Margaret; Rogerat, Chantal y Torns, Teresa (eds). *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Icaria. Barcelona.
- 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.
- MUJERES EN CIFRAS* (2014). Instituto de la mujer. www.inmujer.es consultado el día 24 de febrero de 2014.
- Murillo, Soledad (2006). *El mito de la vida privada: de la entrega al tiempo propio*. Siglo XXI. Madrid.
- Oliveira, Luisa (2011). Formas atípicas de empleo juvenil na Uniao Europea. *Sociologia. Problemas e práticas* n° 66.
- Otaegui, Amaia (2014). *El deterioro laboral de las mujeres como efecto de la crisis*. Fundación 1° de Mayo. Madrid.
- Pateman, Carol (1995). *El contrato sexual*. Anthropos. Madrid.
- Prieto, Carlos; Ramos, Ramón y Callejo, Javier (coords) (2008). *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*. CIS. Madrid.
- PRIMER INFORME SOBRE LA DESIGUALDAD EN ESPAÑA* (2013). Fundación Alternativas. Madrid.
- Rodríguez, M^a 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.
- Sennett, Richard (2001). *La corrosión del carácter*. Anagrama. Barcelona.
- Standing, Guy (2013). *El precariado. Una nueva clase social*. Pasado&Presente. Barcelona.
- Scott, Joan (1995). La mujer trabajadora en el siglo XIX en Duby, Georges y Perrot, Michelle *Historia de las Mujeres IV. El siglo XIX*. Círculo de Lectores. Barcelona.
- Scott, Jacqueline; Crompton, Rosemary y Lyonette, Clare (eds)(2010). *Gender inequalities in the 21st century. New barriers an continuing constraints*. Edward Elgar. Cheltenham.UK.
- Stiglitz, Joseph E. (2002). *El malestar en la globalización*. Círculo de Lectores. Barcelona.
- Stiglitz, Joseph E. (2010). *Caida libre*. Taurus. Madrid.

Todaro, Rosalba y Yáñez, Sonia (Eds) (2004). *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Centro de Estudios de la Mujer, Santiago de Chile.

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*. FOREM. Madrid.

VII ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO (2011). Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
www.empleo.gob.es Consultado el 23 de mayo de 2013.

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)

Webb, Janette (2010). Gender and the post-industrialism shift en Scott, Crompton y Lyonette (2010).