

XIII

**MUJER, NATALIDAD Y CONDICIONES
DE TRABAJO EN CASTILLA-LEÓN**

José Carlos FERNÁNDEZ SANCHIDRIÁN

Julia FERNÁNDEZ DE LA MORA

M.^a Cruz MERINO LLORENTE

Inmaculada MÍNGUEZ LARA

Profesores de Sociología, Economía Aplicada
(Estadística y Econometría) y Economía Aplicada
Universidad de Valladolid

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN.
2. PRINCIPALES ASPECTOS DEMOGRÁFICOS.
3. LA MUJER EN EDAD FÉRTIL Y EL MERCADO DE TRABAJO DE CASTILLA Y LEÓN A PARTIR DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA.
 - 3.1. La población activa femenina.
 - 3.2. La población inactiva femenina.
 - 3.3. Características principales de las mujeres ocupadas.
 - 3.4. Formación, edad, tipo de contrato y número de hijos.
4. FAMILIA Y TRABAJO.
 - 4.1. Cuestiones generales.
 - 4.2. A la expectativa del mercado de trabajo.
 - 4.3. Familia *versus* no-familia.
5. JORNADA Y DEDICACIÓN AL TRABAJO.
 - 5.1. Políticas de conciliación familiar.
6. CONCLUSIONES.
7. BIBLIOGRAFÍA.

1. INTRODUCCIÓN

La incorporación de la mujer al trabajo, como fenómeno de carácter internacional, ha afectado de manera significativa a comportamientos sociales que tienen relación con la natalidad. En el caso castellano leonés, esta influencia ha tenido y tiene algunas connotaciones específicas.

El mercado de trabajo regional, derivado de la estructura productiva y económica, es a la vez el agente activo que provoca estas consecuencias pero también es el ámbito en el que más directamente repercuten los cambios, estableciéndose un *feed-back* cuyos efectos tienen difícil solución. De manera directa, entre los agentes causales cabe señalar la feminización del desempleo, mucho más acusada en Castilla y León que en el resto de España, viéndose agravada esta situación por la reducida participación de las mujeres en la actividad económica de la región; la precarización y desposesión de puestos en la esfera jerárquica, con lo que se limitan las posibilidades laborales de la mujer. En este sentido, la estabilidad en el empleo y las buenas condiciones de trabajo actúan como catalizadores que permiten un planteamiento positivo respecto a la natalidad, mientras que la precariedad, unida a unas condiciones laborales en las que la mujer, en la mayoría de las ocasiones, debe sumar a su jornada de trabajo las tareas del hogar, influye negativamente.

En términos generales, la mujer opta por trabajos exentos de una importante carga física y con unas condiciones ambientales y cognitivas propias del sector terciario y, de manera especial, de la Administración. A estos puestos de trabajo se accede tras una exhaustiva preparación/cualificación. Este proceso formativo exige tiempo por lo que la mujer castellano leonesa está dispuesta a postergar la edad en la que contrae matrimonio y, como consecuencia, la edad en la que decide tener el primer hijo. Este hecho produce un acortamiento del tiempo de fertilidad y, en gran parte de las situaciones, una reducción de la natalidad. Los cambios llevados a cabo mediante las políticas de armonización de la vida familiar parecen no haber sido lo suficientemente efectivos como para reducir o cambiar de signo la tendencia con respecto a la natalidad.

2. PRINCIPALES ASPECTOS DEMOGRÁFICOS

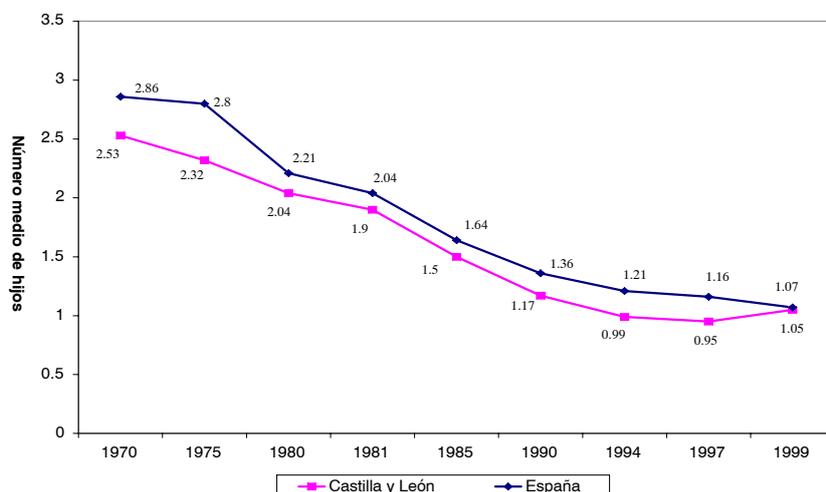
La Comunidad Autónoma de Castilla y León, con una población de 2.484.603 habitantes en 1998, ha registrado, como consecuencia de las bajas tasas de natalidad que se observan desde mediados de los setenta y del progresivo proceso de envejecimiento de su población, una continua pérdida de

población que condiciona su presente y su futuro. Además, la población regional se encuentra distribuida en el ámbito espacial de forma poco homogénea: el 43 por 100 de la población regional reside en las capitales de las nueve provincias. El creciente desplazamiento de población del campo a la ciudad agrava la notable atonía demográfica experimentada fundamentalmente en las dos últimas décadas.

Uno de los rasgos demográficos más característicos es la baja tasa de natalidad, consecuencia, por un lado, de la incidencia del saldo migratorio negativo de años anteriores, que ha reducido sustancialmente el número de mujeres en edad de procrear así como de matrimonios y, por otro lado, de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Así, la natalidad en Castilla y León ha descendido progresivamente a lo largo de los últimos años, pasando de 10,25 nacimientos por cada 1.000 habitantes en 1985 a 6,95 en 1999.

En los últimos 20 años se ha asistido a una acusada disminución del número medio de hijos por mujer, pasando de más de dos hijos en los años setenta a 1,05 hijos por mujer en 1999, ligeramente inferior a la media nacional (1,07) y, lo que es más preocupante, por debajo del nivel que garantiza el reemplazo generacional (2,11 hijos). A este hecho contribuye, entre otros factores, el retraso en la edad en que la mujer está dispuesta a tener hijos.

Evolución del número medio de hijos por mujer



Por otro lado, la mayor esperanza de vida y el retorno de emigrantes mayores produce un proceso avanzado de envejecimiento de la población (en 1996 el 20 por 100 de la población regional son personas de 65 y más años). Como consecuencia, la tasa de mortalidad durante las dos últimas décadas ha crecido, pasando del 8,82 por mil en 1985 a una tasa de 10,36 en 1999.

Esta evolución ocasiona desde 1988 un crecimiento vegetativo de signo negativo en nuestra Comunidad ⁽¹⁾ que se va agudizando en los últimos años, lo que constituye un signo de la escasa vitalidad de su población.

Asimismo, la previsible agudización del envejecimiento de su población y la pérdida progresiva del peso de los jóvenes provocará un estrechamiento de la base y un ensanchamiento, especialmente acentuado en el caso de las mujeres, de la cima de la pirámide de población. Cada vez habrá mayor población dependiente (básicamente personas mayores) en relación con el volumen de trabajadores potenciales. También se producirá un envejecimiento considerable de la población potencialmente activa; así, es de esperar que, al margen de potenciales flujos inmigratorios, el tamaño de la misma se reduzca en el futuro, al no poder asegurar el relevo generacional de los grupos potencialmente activos de la región.

Esta situación hace necesario poner en marcha políticas que incentiven la participación de la mujer en el mercado laboral articulando las medidas adecuadas para que las mujeres que trabajen fuera del hogar no tengan que renunciar por ello a la maternidad.

3. LA MUJER EN EDAD FÉRTIL Y EL MERCADO DE TRABAJO DE CASTILLA Y LEÓN A PARTIR DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA

A continuación se presenta un análisis descriptivo de la población femenina en edad fértil, esto es, de 15 a 49 años, de Castilla y León a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) correspondientes al segundo trimestre de 1999 ⁽²⁾.

La población castellano-leonesa de 15 a 49 años es de 1.157.695 personas, de las que 578.558 son mujeres. Más de la mitad de estas mujeres están casadas (51,2 por 100), situándose cinco puntos por encima de los hombres de esta edad.

En las últimas décadas se ha venido produciendo un importante aumento en los años de escolarización de la población española. Se constata una mayor presencia de la mujer en el sistema educativo, permitiendo una mejora de su formación. La tabla siguiente muestra la distribución por sexo del nivel de estudios completados por la población castellano-leonesa entre 15 y 49 años.

⁽¹⁾ Castilla y León tiene un crecimiento vegetativo marcadamente negativo a diferencia de otras Comunidades Autónomas como Andalucía, Madrid, Canarias, Baleares, Murcia y Navarra que tienen, durante 1998 y 1999, crecimientos vegetativos positivos.

⁽²⁾ La elección del segundo trimestre se debe a que se trata de un período que resume adecuadamente la actividad de todo el año y, además, carece de estacionalidad.

Nivel de estudios - Sexo

Nivel de estudios	Sexo		Total
	Varón	Mujer	
Analfabetos o sin estudios	6.146 1,1%	7.837 1,4%	13.983 1,2%
E. primarios	299.750 51,8%	264.111 45,6%	563.861 48,7%
E. secundarios	95.854 16,6%	111.094 19,2%	206.948 17,9%
E. técnico-profesionales	95.860 16,6%	82.578 14,3%	178.438 15,4%
E. universitarios	81.527 14,1%	112.938 19,5%	194.465 16,8%
TOTAL	579.137 100,0%	578.558 100,0%	1.157.695 100,0%

Como se puede ver, el porcentaje de mujeres sin estudios o con estudios primarios es ligeramente inferior al correspondiente a la población masculina con la misma edad. Destaca el alto volumen de mujeres con estudios secundarios y con estudios universitarios (casi un 20 por 100 en ambos casos), superando, en el caso de los estudios universitarios, en más de cinco puntos al porcentaje de los varones de esa categoría. La prolongación del período de formación supone un retraso en la incorporación de la mujer al mercado laboral, pero a la vez hace posible que la entrada se realice en mejores condiciones.

3.1. LA POBLACIÓN ACTIVA FEMENINA

Del total de mujeres de 15 a 49 años, algo más de la mitad (54,7 por 100) ha accedido al mercado laboral, es decir, forma parte de la población activa ⁽³⁾. A pesar de su mayor formación, sólo el 39,4 por 100 de las mujeres de esta

⁽³⁾ Con carácter general, en el aumento de mujeres en la población activa se cruzan diversos factores: el aumento en el nivel de estudios de la población, la aparición de nuevas modalidades de contratación más flexibles, la caída de las tasas de natalidad y, fundamentalmente, el fuerte crecimiento del sector servicios. Factores que, como veremos, también se dan en nuestra Comunidad Autónoma.

edad están ocupadas, frente al 70,6 por 100 de los hombres, permaneciendo en la situación de paro más del 15 por 100 de mujeres por el 8,2 por 100 de los varones. Ya aquí podemos apreciar la reducida participación en la actividad de las mujeres de Castilla y León, en comparación con los hombres. Ser mujer, al igual que ocurre en el mercado laboral español, aumenta las posibilidades de estar en paro.

Clasificación laboral - Sexo

Clasificación laboral	Sexo		Total
	Varón	Mujer	
Población contada aparte	7.350 1,3%		7.350 0,6%
Ocupados	409.121 70,6%	227.690 39,4%	636.811 55,0%
Parados	47.334 8,2%	88.328 15,3%	135.662 11,7%
Inactivos	115.333 19,9%	262.539 45,4%	377.872 32,6%
TOTAL	579.138 100,0%	578.557 100,0%	1.157.695 100,0%

El problema de los parados en busca de su primer empleo es un fenómeno especialmente grave en el caso de las mujeres, ante un mercado laboral donde se prima la experiencia profesional. Esto también ocurre en nuestra Comunidad. De las más de 88.000 mujeres paradas, casi una de cada tres busca su primer empleo. No obstante, el uso de las modalidades de contratación flexibles así como de los contratos de prácticas y de fomento del empleo de los colectivos más desfavorecidos (entre ellos, las mujeres) ha permitido reducir el número de parados englobados en esta categoría.

Atendiendo al estado civil, la mayor tasa de paro se da entre las mujeres solteras (casi del 35 por 100, muy por encima de la tasa de paro femenina para toda la subpoblación estudiada, 27,9 por 100) mientras que las dos terceras partes de las viudas participan activamente en el mercado laboral, encontrándose únicamente el 4 por 100 en paro. En todo caso, parece que el estado civil no es un factor determinante en la decisión de buscar o no empleo.

Las diferencias en el nivel educativo de la población activa femenina sí constituyen un factor importante a la hora de analizar el mercado de trabajo. Teniendo en cuenta el peso específico del total de mujeres activas de 15 a 49

años en Castilla y León según su nivel de estudios, aunque la tasa de paro mayor (40,25 por 100) se da entre las mujeres sin estudios, casi 11 puntos por encima de la tasa de paro del grupo de estudios primarios, en términos absolutos, las mujeres activas sin estudios son una minoría, habiendo muchas más mujeres paradas con estudios primarios, las cuales representan el 40,8 por 100 del total de paradas. La menor tasa de paro se da en las mujeres con estudios universitarios, si bien este colectivo tiene menor peso en el total de la población activa femenina que el de las mujeres con estudios primarios; por este motivo podemos concluir que al ser la oferta de mujeres universitarias menor, también las posibilidades de encontrar una mujer parada con este nivel de estudios se reducen significativamente ⁽⁴⁾.

3.2. LA POBLACIÓN INACTIVA FEMENINA

Junto a las mujeres que se encuentran en el mercado laboral, se sitúa el conjunto de las inactivas. Dentro de él, destaca el grupo de mujeres que declaran realizar únicamente las labores del hogar siendo casi en su totalidad, el 94,1 por 100, mujeres casadas.

Igual que en el caso de los hombres, las mujeres responden que son los estudios y la formación la primera causa para no buscar empleo (la mayor parte de las personas no ingresan en el mercado de trabajo hasta que terminan su formación). Pero son las mujeres las que, de forma casi exclusiva, se encuentran en la situación de inactividad por tener responsabilidades familiares o personales (como es el cuidado de niños y/o mayores). Esto indica que todavía hoy la mujer sigue desempeñando el papel que tradicionalmente le ha sido asignado, esto es, ser la principal encargada de las tareas del hogar.

Por otra parte, se observa claramente cómo el estado civil es determinante en estas respuestas; así, mientras que el 87,7 por 100 de las mujeres solteras responden que no buscan empleo por motivos de estudio o formación, este porcentaje en el caso de las casadas no llega al uno por ciento (0,9 por 100). Asimismo, en tanto que un 53,6 por 100 de las casadas no busca empleo por responsabilidades personales o familiares, sólo un 2 por 100 de las solteras son inactivas por este motivo.

En cuanto a la actitud de la mujer ante el mercado laboral, llama la atención que entre las mujeres que no buscan empleo pero les gustaría tenerlo, las casadas superan ampliamente a las solteras (un 67 por 100 frente a un 31 por 100).

⁽⁴⁾ Estas relaciones también se cumplen en el conjunto nacional. Para más información, se puede consultar RUESGA, ÁLVAREZ y MURAYAMA (2000, pp. 464 y ss.).

3.3. CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE LAS MUJERES OCUPADAS

Desde un punto de vista sectorial, en Castilla y León, al igual que en España, el sector servicios es el que absorbe la mayor parte del empleo femenino (el 85,7 por 100 de las mujeres de 15 a 49 años trabaja en este sector).

Sector económico - Sexo

Sector económico	Sexo		Total
	Varón	Mujer	
Agricultura	44.292 10,8%	6.162 2,7%	50.454 7,9%
Industria	94.894 23,1%	23.860 10,5%	118.754 18,6%
Construcción	70.631 17,2%	2.571 1,1%	73.202 11,5%
Servicios	201.239 49,0%	195.097 85,7%	396.336 62,0%
TOTAL	411.056 100,0%	227.690 100,0%	638.746 100,0%

El sector servicios es el generador de la mayor parte de los nuevos empleos, siendo, por tanto, el destino principal de las nuevas generaciones que entran al mercado laboral con unos mayores niveles formativos. Aunque si bien la expansión del sector terciario ha favorecido la incorporación laboral femenina, también es cierto que el número creciente de mujeres que en la actualidad trabajan fuera del hogar ha contribuido al crecimiento de la demanda de empleos que se enmarcan dentro del ámbito de los servicios. Además, es previsible que la demanda de servicios se acentúe debido a las nuevas exigencias sociales (ocio, medio ambiente,...) derivadas del envejecimiento de la población así como de las transformaciones del modelo de familia.

En cuanto a la cualificación de este sector, que engloba actividades tan heterogéneas, tanto en «Hostelería» como en «Servicios domésticos» predominan las mujeres con estudios primarios. Por el contrario, destaca la alta cualificación de las mujeres en «Educación» (el porcentaje de mujeres con estudios universitarios es del 83,7 por 100). Por último, en las ramas de actividad de «Transporte y comunicaciones» y «Sanidad», cerca del 75 por 100 de las ocupadas tienen al menos estudios técnico-profesionales.

Actividad principal (19 sectores) - Nivel de estudios

Actividad principal (19 sectores)	Nivel de estudios					Total
	Analfabetos o sin estudios	E. primarios	E. secundarios	E. técnico profesionales	E. universitarios	
Comercio y reparación	309 0,8%	17.145 45,6%	7.683 20,4%	7.561 20,1%	4.897 13,0%	37.595 100,0%
Hostelería		12.713 65,4%	2.943 15,1%	2.714 14,0%	1.079 5,5%	19.449 100,0%
Transporte y comunicaciones		839 16,4%	337 6,6%	1.735 33,8%	2.216 43,2%	5.127 100,0%
Financieras, inmobiliarias y servicios empresariales		8.708 36,7%	2.896 12,2%	4.987 21,0%	7.144 30,1%	23.735 100,0%
Administración Pública y Defensa	158 0,7%	3.343 15,4%	5.451 25,2%	3.633 16,8%	9.058 41,9%	21.643 100,0%
Educación	126 0,5%	1.662 6,1%	1.150 4,3%	1.470 5,4%	22.644 83,7%	27.052 100,0%
Sanidad		5.751 18,5%	3.080 9,9%	8.135 26,2%	14.050 45,3%	31.016 100,0%
Otras actividades sociales y de servicios		4.725 35,0%	891 6,6%	4.483 33,2%	3.402 25,2%	13.501 100,0%
Servicio doméstico	177 1,1%	12.415 77,7%	710 4,4%	2.557 16,0%	121 0,8%	15.980 100,0%
TOTAL	770 0,4%	67.301 34,5%	25.141 12,9%	37.275 19,1%	64.611 33,1%	195.098 100,0%

Podemos concluir entonces que existen grandes diferencias educativas en la composición de la población femenina ocupada, predominando las mujeres con altos niveles de estudios en educación y sanidad, tanto pública como privada, y en la Administración Pública, y las mujeres con escasa formación en el resto de actividades. Como se deduce fácilmente de esta distribución sectorial de la ocupación femenina, es el sector privado el que absorbe la mayor parte del empleo femenino no cualificado.

Atendiendo al vínculo del trabajador con la empresa, esto es, si trabaja por cuenta propia o por cuenta ajena, en la actualidad la mayoría de las mujeres trabajadoras en la región son asalariadas (80,9 por 100). Dentro de ellas, el 36,9 por 100 están ocupadas en el sector público, más de quince puntos por encima del porcentaje correspondiente a los varones (un 21 por 100). La administración pública, en general, cuenta con mecanismos de contratación menos discriminatorios por razón de sexo que el sector privado y, además, su oferta se

centra en puestos de trabajo tradicionalmente considerados como femeninos. Como consecuencia de la casi congelación de la oferta pública de empleo en los últimos años, la mayoría de puestos de trabajo de nueva creación proviene básicamente del sector privado.

Por otra parte, con los datos de que disponemos, se observa que sólo un pequeño porcentaje de las mujeres ocupadas (1,5 por 100) tienen como ocupación principal la dirección de empresas, de lo que indirectamente se desprende que en Castilla y León la actividad de cuadros empresariales es fundamentalmente masculina. Siendo la educación y el nivel de estudios un factor importante de igualación entre los sexos, llama la atención el bajo porcentaje de mujeres en esta categoría profesional cuando, por otra parte, ya hemos visto que las mujeres universitarias en la región superan en más de cinco puntos al porcentaje de varones con estos estudios.

Ocupación principal - Sexo

Ocupación principal	Sexo		Total
	Varón	Mujer	
Profesionales técnicos y similares	42.996 37,6% 10,9%	71.398 62,4% 31,4%	114.394 100,0% 18,4%
Directivos de AAPP y empresas	13.537 80,4% 3,4%	3.300 19,6% 1,5%	16.837 100,0% 2,7%
Administrativos	32.184 40,6% 8,1%	47.136 59,4% 20,7%	79.320 100,0% 12,7%
Comerciantes y vendedores	37.644 57,3% 9,5%	28.017 42,7% 12,3%	65.661 100,0% 10,5%
Hostelería, seguridad y servicios domésticos	34.081 40,7% 8,6%	49.619 59,3% 21,8%	83.700 100,0% 13,4%
Agricultura, pesca y caza	42.959 88,1% 10,9%	5.786 11,9% 2,5%	48.745 100,0% 7,8%
Mineros, textiles, transportes y comunicaciones	187.266 89,5% 47,4%	21.959 10,5% 9,7%	209.225 100,0% 33,6%
Fuerzas Armadas	4.547 100,0% 1,2%		4.547 100,0% 0,7%
TOTAL	395.214 63,5% 100,0%	227.215 36,5% 100,0%	622.429 100,0% 100,0%

En la categoría de profesionales, técnicos y similares casi el 63 por 100 de los empleos están desempeñados por mujeres, circunstancia ésta directamente relacionada con su formación.

Si atendemos al carácter público o privado del empleo asalariado, destaca que cerca del 60 por 100 de las asalariadas del sector público son profesionales, técnicos y similares, mientras que en el sector privado el mayor porcentaje se encuentra en hostelería, seguridad y servicios domésticos (30,5 por 100).

De la muestra analizada, casi dos terceras partes de las mujeres asalariadas tienen contrato indefinido, proporción muy similar a la masculina, aunque aquéllas sufren en mayor medida la temporalidad (se sitúan dos puntos por encima de la media), predominando los contratos entre 6 y 9 meses y entre 10 y 12 meses de duración, tanto para los varones como para las mujeres.

Tipo de contrato - Sexo

Tipo de contrato	Sexo		Total
	Varón	Mujer	
Indefinido	196.660 67,9%	119.139 64,7%	315.799 66,7%
Temporal	92.945 32,1%	65.001 35,3%	157.946 33,3%
TOTAL	289.605 100,0%	184.140 100,0%	473.745 100,0%

Dentro de las principales actividades en las que trabajan las mujeres hay un predominio de la contratación temporal en la hostelería (el 62,9 por 100 de las mujeres que trabajan en ese sector), circunstancia ésta poco sorprendente dada la fuerte estacionalidad del empleo que genera este subsector. Por su parte, la contratación indefinida es predominante en Administración Pública y Defensa; y, en menor medida, en las actividades financieras, inmobiliarias y servicios empresariales, en educación y en sanidad.

Por lo que respecta al contrato a tiempo parcial, y admitiendo que su uso es todavía minoritario (sólo un 10,1 por 100 de los contratos realizados en Castilla y León), sí es claro que esta relación contractual es típicamente femenina. Así, mientras que prácticamente la totalidad de los hombres ocupados realiza jornada completa (96,6 por 100), siendo el empleo a tiempo parcial anec-

dótico, en el caso de las mujeres, la situación es sensiblemente diferente, situándose estos porcentajes en el 77,7 por 100 y el 22,3 por 100, respectivamente.

También destaca que las mujeres de Castilla y León con jornada completa se concentran en las categorías ocupacionales de profesionales, técnicos y similares (el 31,8 por 100) y administrativas (el 24,3 por 100), mientras que la jornada parcial predomina en hostelería, seguridad y servicios domésticos (el 38,0 por 100) seguidas de profesionales, técnicos y similares (el 30,3 por 100).

Sólo en la actividad «servicios domésticos» hay una clara presencia de la jornada parcial, en tanto que en sectores tradicionalmente más estables, como es el caso de la Administración Pública y sanidad, es mayoritaria la jornada completa.

3.4. FORMACIÓN, EDAD, TIPO DE CONTRATO Y NÚMERO DE HIJOS

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo le proporciona, entre otras cosas, una mayor independencia económica. Este hecho, unido a sus expectativas dentro del mercado, condicionará, en cierta medida, su decisión sobre la maternidad.

Teniendo en cuenta el nivel de formación de las ocupadas se observa que, a partir de los 30 años, en todos los tramos de edad el número medio de hijos es mayor cuanto menor es el nivel de estudios, aunque las mujeres con estudios universitarios ocupadas en actividades profesionales y técnicas y de dirección, tienen una media de hijos por encima del resto de las universitarias y las que desempeñan otras ocupaciones. Sin embargo, en el grupo de mujeres inactivas, la situación es la contraria, el número medio de hijos crece a medida que lo hace la formación.

En otro orden de cosas, no podemos olvidar que en una sociedad tradicional como la castellana, el estado civil sigue siendo determinante en la decisión de tener hijos; de hecho, aún hoy, el matrimonio es casi condición necesaria para tener hijos. Entre las mujeres casadas, la media de hijos es superior entre las que se encuentran inactivas que entre las que están ocupadas o paradas, pero si analizamos el grupo de las separadas o divorciadas la relación se invierte, siendo las ocupadas las que mayor número de hijos tienen en términos medios. Este hecho puede interpretarse desde una doble perspectiva; por un lado, se puede pensar que es el resultado de la necesidad de trabajar en el caso de tener más hijos y estar separada o divorciada; por otro lado, puede entenderse que precisamente tener un empleo y, por tanto, una independencia económica, les permita o posibilite la separación o el divorcio.

**Número medio de hijos según edad, estado civil y situación
en el mercado laboral**

Grupo de edad	Ocupadas				Paradas				Inactivas			
	S	C	V	S/D	S	C	V	S/D	S	C	V	S/D
De 15 a 19	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
De 20 a 24	0,03	0,27	—	0,69	0,01	0,32	—	—	—	0,97	—	—
De 25 a 29	0,01	0,67	—	1,00	—	0,93	—	—	—	1,16	—	—
De 30 a 34	0,05	1,22	—	0,68	0,08	1,14	2,00	1,60	0,06	1,61	2,00	1,00
De 35 a 39	0,10	1,59	1,36	1,66	0,15	1,62	—	1,55	0,10	1,73	2,00	1,18
De 40 a 44	0,05	1,79	1,97	1,61	0,18	1,92	—	1,00	0,09	2,07	1,70	1,37
De 45 a 49	0,09	1,94	1,74	2,21	—	2,01	—	2,54	0,32	2,04	2,47	2,00

Nota: S=Soltera, C=Casada, V=Viuda y S/D=Separada o divorciada.

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), 2.º trimestre de 1999 y elaboración propia.

Si en el análisis atendemos además a la formación, entre las mujeres de 25 a 29 años, casi la mitad de las solteras tienen estudios universitarios. Entre las casadas (en este tramo de edad el 28 por 100), la formación dominante es el nivel primario, siendo, por otro lado, las que tienen el mayor número de hijos (1,21 hijos de media).

En el intervalo de 30 a 34 años, las mujeres solteras siguen teniendo mayor nivel de formación que las casadas, si bien el número de hijos es casi insignificante. En cambio, el número medio de hijos de las casadas se relaciona inversamente con la formación, encontrándose el mayor índice de hijos en las casadas sin estudios, 2,21 hijos por mujer.

Si consideramos el tipo de contrato y el tipo de jornada, se observa que las mujeres con contrato indefinido y jornada parcial tienen una media de hijos superior a las que cuentan con contrato indefinido a tiempo completo.

Grupo de edad (5)	Tipo de contrato			
	Indefinido		Temporal	
	Tipo de jornada		Tipo de jornada	
	Completa	Parcial	Completa	Parcial
	Media hijos	Media hijos	Media hijos	Media hijos
De 15 a 19	—	—	—	—
De 20 a 24	0,03	—	0,04	0,08
De 25 a 29	0,13	0,37	0,05	0,10
De 30 a 34	0,65	1,11	0,55	1,14
De 35 a 39	1,30	1,17	1,15	1,47
De 40 a 44	1,35	1,76	1,72	1,91
De 45 a 49	1,56	2,16	1,92	1,50

Si analizamos el tipo de jornada, en general, para todos los grupos de edad, se puede observar que la media de hijos es algo mayor en aquellas mujeres empleadas a tiempo parcial que en las que realizan un trabajo a tiempo completo. Este tipo de jornada es utilizada en mayor medida por las mujeres con hijos que por aquellas que no tienen descendencia (la única excepción la encontramos en las mujeres de 35 a 39 años). Además, como se puede observar en la siguiente tabla, las diferencias más significativas se dan en los grupos de edad en los que cabe suponer que los hijos necesitan mayores atenciones por ser de más corta edad.

Distribución porcentual del empleo a tiempo parcial

EDAD	SIN HIJOS	CON HIJOS
15-19	40,1 por 100	—
20-24	30,6 por 100	41,6 por 100
25-29	24,0 por 100	33,5 por 100
30-34	17,0 por 100	34,2 por 100
35-39	23,8 por 100	18,7 por 100
40-44	6,7 por 100	17,8 por 100
45-49	12,6 por 100	17,4 por 100

Fuente: EPA, 2.º trimestre de 1999 y elaboración propia.

Si en el análisis consideramos el nivel de estudios junto al tipo de contrato y a la actividad principal, tenemos que para todos los niveles de estudios, las mujeres con contrato indefinido, como hemos visto anteriormente, tienen una media de hijos superior. Si bien hay que señalar que la mayor media de hijos se encuentra precisamente en las mujeres cuya actividad principal se desarrolla en la Administración Pública, educación y sanidad. Además, la diferencia en la media de hijos de estas mujeres según el tipo de contrato es mayor a medida que se eleva el nivel de estudios.

De forma que, con carácter general, se constata que en el mercado laboral existe una proporción superior de mujeres casadas que de solteras y, de manera especial, en las administraciones públicas. La doble jornada, y una casi generalizada ausencia de corresponsabilización en el reparto de tareas del hogar y de responsabilidades familiares (una de las razones más frecuentemente esgrimida para no buscar trabajo) aumentan la sensación de fatiga, contribuyendo a diseñar jornadas demasiado largas, profundas y especializadas que no son mejoradas con un nivel económico en correspondencia con el esfuerzo desarrollado, viéndose corroborado con un mayor índice de natalidad de las mujeres inactivas, que las que tienen o buscan trabajo. Entre estas últimas, la media de hijos es menor a mayor formación; no obstante, entre las universitarias las ocupadas en actividades profesionales y directivas (con ni-

veles retributivos superiores) tienen una media de hijos superior al resto de las trabajadoras con estudios universitarios.

4. FAMILIA Y TRABAJO

4.1. CUESTIONES GENERALES

Los cambios producidos en el mercado de trabajo tienen como consecuencia más evidente un demostrado descenso de la tasa de natalidad ⁽⁵⁾, tan acusado en el conjunto del territorio español como acuciante en el caso castellano leonés.

En su origen estos cambios pueden atribuirse a una etiología plural, compleja y difícil de concretar, si lo que se pretende es separar, manifiesta y nítidamente, las causas que actúan como desencadenantes de otro conjunto de elementos que tienen en sí una función coadyuvante.

Del desigual posicionamiento que la mujer ocupa en los mercados de trabajo segmentados, y con independencia de las causas que lo justifiquen, puede hacerse una interpretación típica para el caso de la mujer trabajadora y la segregación ocupacional que de ellos se deriva.

La empresa, con modos de acumulación típicamente capitalista, y la familia, con un régimen de gobierno centralmente autoritario, vuelca sobre la mujer la desposesión de la cualidad-cualificación e impiden que cualificación y jerarquía formen el conjunto de factores necesarios para el salto a los niveles decisorios de los ámbitos laborales, aun a pesar del mayor aporte formacional de la mujer respecto del hombre. Una vez rota la unidad transversal, a la condición de mujer y trabajadora se le ofrecen papeles replicantes, tanto en la familia, como en el trabajo, connotados, ambos, por la subordinación y la descualificación.

La asimetría entre hombres y mujeres en la prestación del trabajo tiene, en su composición más básica, una forma material y una forma ideológica. No importa que estas formas de acción estén situadas en las zonas marginales del ordenamiento legal, tampoco que contravengan preceptos muy extendidos en la cultura occidental; se trata de pautas de comportamiento con valor en el seno de la propia actuación de la empresa y, por lo tanto, operativas y activas en ella, sin que sufran crítica abierta. Estas conductas sumergidas forman parte del saber y actuar colectivo del grupo de trabajadores y trabajadoras, se cuenta con ellas, se les da un cauce y, en muchas ocasiones, actúan de forma desfavorable y perjudicial para la propia condición de mujer y de trabajadora.

⁽⁵⁾ A este respecto, el coeficiente de correlación de Pearson (medida estadística cuyo valor, comprendido entre -1 y 1, refleja la intensidad y el sentido de la relación lineal existente entre dos variables) calculado para las tasas de actividad femenina y el número medio de hijos por mujer proporcionan un valor de -0,93 y -0,8 para España y Castilla y León, respectivamente.

La presencia de estas prácticas es efectiva en muchas empresas, pero la cultura y la ideología sobre la que se asientan hacen difícil tal constatación y evidencia, por lo que hay que recurrir al mundo de las opiniones, que permeabilizan las conciencias de las trabajadoras, para entender de manera fundamental el sentir, las precauciones y las alarmas ante la transgresión que esta normativa no formalizada despierta.

A la situación general podemos añadir que los mercados de trabajo en todas las regiones del mundo, desde la década de 1980 han ido avanzando hacia zonas marcadas por la economía no estructurada. La dualidad, lejos de haber disminuido con el aumento de riqueza, se ha ido haciendo progresivamente mayor y, de ello, la mujer trabajadora vuelve a ser un referente claro hacia la penalización laboral, absorbiendo gran parte de la mano de obra que no encuentra ocupación en el segmento de la economía estructurada. La mundialización no es inerte a todo este panorama, ya que propicia un número creciente de empleos realizados por trabajadores que desarrollan su actividad sin un contrato, o se produce una subcontratación por parte de empresas del sector estructurado (grandes, registradas, visibles) a pequeños talleres, microempresas y trabajadores a domicilio del sector no estructurado.

La nueva economía sobre la que se habían trazado expectativas halagüeñas para generar trabajos diferentes, en gran parte desprovistos de carga física y por lo tanto atractivos para la mujer trabajadora, sigue derroteros poco prometedores, al prestarse con demasiada frecuencia a recepcionar trabajos que claramente podemos incluir dentro de la economía no estructurada y, en consecuencia, trabajos que en su inmensa mayoría son precarios, vulnerables y de baja calidad.

4.2. A LA EXPECTATIVA DEL MERCADO DE TRABAJO

A este amplio marco de referencia conviene hacer algunas precisiones que tienen que ver con muchos de los comportamientos que estamos acostumbrados a presenciar dentro de una economía más localizada y restrictiva. Las mujeres que situamos dentro de los primeros años de la llamada edad fértil encuentran no pocas dificultades para su inserción laboral, de manera que, ante la expectativa de la baja calidad del empleo que se oferta, se opta por el incremento de la formación como medio para obtener mayor cualificación y presentar mejores perfiles profesionales o laborales. A través de este mecanismo se pretende conseguir posiciones competitivas y de mejor adecuación ante la escasez de oferta. Pero la Oficina del EUROSTAT ha puesto de manifiesto que en España no existe ninguna correlación entre el esfuerzo formativo realizado en las dos últimas décadas por las mujeres y el acceso a una situación laboral en correspondencia con su cualificación, de manera que para paliar los efectos negativos de esta tendencia muchas mujeres españolas recurren al sector público donde los empleos reúnen mayores garantías, como hemos comentado anteriormente.

La solución habría bastado si la oferta de empleo público se hubiera mantenido y las empresas nacionales se hubieran mostrado más flexibles para emplear mujeres a tiempo parcial, al menos durante la edad fértil, como ocurre en la mayor parte de los países de Europa que han superado sus problemas demográficos. No ha sido así desde la perspectiva de la adecuación laboral a la mujer trabajadora, y sí que se ha conseguido elevar el nivel de competitividad para obtener el mismo resultado de empleo pero sobre un mayor tiempo de espera para lograr el anhelado acceso a los empleos protegidos y estables aunque no estén bien remunerados.

El mecanismo adaptativo desarrollado tiene como contrapartida la decisión de posponer la edad real de incorporación al trabajo y, una vez conseguido éste, se estará en condiciones de lograr la estabilización laboral y la bonanza económica deseable para tomar cualquier decisión sobre la natalidad. El resultado final es que la decisión de tener hijos se encuentra ahora supeditada a causas ideológico-religiosas, culturales, formativas y de oportunidad para acceder al mercado laboral en unas condiciones que permitan afrontar la maternidad desde una sensación de seguridad y sin renunciar a ninguna expectativa que perjudique a la mujer en su faceta laboral o profesional.

No debemos alejar demasiado esta explicación del entorno en el que se produce. Quizá, un entorno conocido pero determinante para la eficaz incorporación de la mujer al trabajo, también sin mermas ni reducciones de su condición de mujer.

La incorporación de la mujer al mercado laboral como parte integrante y activa de la población laboral asalariada, cumpliendo los mismos requisitos respecto a la prestación de trabajo que cualquier trabajador, aparte de los efectos anteriormente señalados, de propiciar un retraso de la edad en la que se contrae matrimonio, ha ido progresivamente reduciendo el tiempo considerado como de fertilidad real, al incidir en ella aspectos incuestionables propios de la cultura dominante. En ella hay que inscribir, como condicionante nada despreciable para la decisión de tener o no hijos, el hecho de estar casada, como inmediatamente veremos.

Pero este elemento se configura dentro de un conjunto más amplio que podíamos denominar como arraigo cultural. Lo que nos posibilita una perspectiva en la que el comportamiento social está dotado de mayor fuerza explicativa en cuanto que como cultura dominante reúne en torno a sí a todo un conjunto de actitudes que en nada son ajenas al comportamiento laboral.

4.3. FAMILIA VERSUS NO-FAMILIA

Con datos procedentes de la Encuesta de Fecundidad (INE) de 1999 puede establecerse una primera relación entre la baja fecundidad y un conjunto de factores entre los que se encuentran la educación, las creencias religiosas, el matrimonio y la actividad laboral.

Como puede verse, el comportamiento frente a la natalidad precisa de la concurrencia de otra serie de elementos agrupados bajo la denominación de la

familia que se aspira o aspiraba a tener. Para ello, partamos del hecho constatado de que gran parte de las mujeres entre 15 y 24 años (más del 89 por 100) aspiran a tener descendencia y a medida que aumenta la edad tal expectativa va decreciendo. Una parte muy importante del grupo de mujeres que entiende que no ha completado el tamaño de familia se encuentra situado entre los 15 y los 39 años, lo que nos permite pensar, al comparar este dato con las cifras de natalidad en ese estrato de edad, que en pocas ocasiones se cumple la expectativa del número de hijos deseado. La causa más frecuentemente aducida es la falta de recursos económicos (30,82 por 100) y, en orden descendente, encontramos otras razones, entre las que cabe resaltar los problemas y las molestias en el cuidado de sus hijos (17,08 por 100) y el deseo (o la necesidad) de trabajar fuera de casa (14,06 por 100).

Dentro de la diversidad de motivos que se manifiestan para justificar el tener un menor número de hijos que el deseado hay, comparativamente con el Estado español, causas de mayor relevancia en unas Comunidades Autónomas que en otras. En Castilla y León destacan fundamentalmente cinco causas, de las cuales dos son especialmente relevantes, como muestra la siguiente tabla en la que se ofrece la diferencia entre los porcentajes nacional y regional según la causa por la que se han tenido menos hijos de los deseados:

Causas por las que han tenido menos hijos de los deseados	Diferencia (por 100)
Deseo o necesidad de trabajar fuera de casa	7,54
Pérdida de libertad y disposición de tiempo para otras actividades . .	5,77
Los embarazos, partos y cuidados de los hijos demasiados duros para la mujer	5,59
Vivienda pequeña	3,54
Demasiada edad para tener hijos	3,24
Temor a un nacimiento con problemas de salud	2,45
Por los problemas y preocupaciones en la crianza	1,25
A causa de mi estado civil	1,22
Exceso de trabajo en el hogar	0,60
Por situación de paro	0,27
Carencia o carestía de jardines de infancia	0,00
A causa del estado civil de mi pareja	- 0,39
Deseo de seguir estudiando	- 1,17
Porque hasta la fecha no ha completado el tamaño de familia	- 1,19
Insuficiencia de recursos económicos	- 2,35
Problemas o molestias de salud	- 3,20

Fuente: Encuesta de Fecundidad, 1999 (INE) y elaboración propia.

Como primer elemento de influencia donde se reconocen notables desigualdades (7,54 por 100) con la media nacional es con respecto a la necesidad

de trabajar fuera del hogar. En este caso es claro que para la mujer castellano-leonesa la incorporación al mercado de trabajo, o la no-pérdida de su situación laboral, es razón suficiente para tener menos hijos de los deseados. Según TOBIO, ARTETA y FERNÁNDEZ (1996) la incorporación al trabajo está cargada de sentido respecto a la definición de la autonomía personal y de responsabilidad económica con respecto a la familia.

Fijémonos, por otra parte, en dos variables que ocupan el trasfondo de todo el argumento, y que con referencia a datos nacionales y a mujeres casadas y con pareja estable, perfilan la razón económica. En este caso la cifra de mujeres que tienen intención de tener hijos se eleva al 52,92 por 100, de las cuales las trabajadoras con empleo fijo solamente admiten querer tener hijos en un 51,20 por 100 de los casos y entre las que están buscando empleo el porcentaje desciende hasta el 40,12 por 100. Para compensar el descenso en la expectativa, y a la vez reforzar el argumento de la importancia de la lógica económica, podemos también mencionar la cifra de mujeres con empleo por cuenta propia (60,96 por 100) o las mujeres dedicadas solamente al hogar (77,40 por 100), porque en ambos casos su decisión está al margen de cualquier organización empresarial o incertidumbre para recobrar su puesto laboral después de las semanas de permiso por maternidad. De hecho, si un 51,81 por 100 de las mujeres castellano leonesas en edad fértil aspiraba a tener hijos y no se cumple tal expectativa como en otras comunidades autónomas, el valor de sus razones juega un papel crítico y a tener en cuenta para cuantos intervienen en la planificación y las estrategias que aseguren el futuro de esta comunidad.

Quizá no sea necesario volver a incidir sobre la importancia de estos datos como aval para estimar la influencia cultural, pero sí es preciso complementar que esa situación «vívida» por las mujeres puede perfeccionarse añadiendo ahora a esta perspectiva el factor religioso, en cuanto componente ideológico, dejando para más adelante los elementos típicamente laborales.

De los datos ofrecidos por la Encuesta de Fecundidad se sabe que entre las mujeres católicas practicantes la tendencia es a tener mayor número de hijos que entre las no creyentes en una proporción que podemos cifrar en torno a 1,29 hijos de promedio para las católicas practicantes y menos de un hijo por mujer en el caso de las declaradas no creyentes. También es cierto que, sobre la base de las creencias religiosas, encontramos justificación al comportamiento y actitud para la utilización de medios anticonceptivos en los que hay nada menos que 13,46 por 100 de diferencia respecto de si se es, o no, creyente.

La formación, como imperativo social-laboral, y la religión, como mandato vivencial, han demostrado tener una verdadera eficacia normativa en el comportamiento de las mujeres respecto a la natalidad. Con estos datos, que tienen una reducida variación en las mediciones hechas en los últimos años, queda sin respuesta el interrogante de ¿por qué no es más elevada la cifra de nacimientos? *A priori* podemos volver a señalar al mercado de trabajo como

elemento contraceptivo que provoca un aplazamiento de la edad en la que se desea o se tiene descendencia.

Tomando a la formación general como otro integrante cultural, de nuevo vuelve a ser capital para trazar el panorama de los comportamientos frente a la natalidad. La Encuesta de Fecundidad refleja que en los últimos años las mujeres analfabetas o con un nivel formativo muy bajo tienen algo más de tres hijos por término medio. Si nos desplazamos al otro extremo, donde encontramos a las mujeres con formación superior (no necesariamente técnica o profesional) encontraremos que el promedio ha descendido hasta 0,33 hijos por mujer. En las zonas medias de esa distribución se sitúa el grupo de mujeres para las que se iguala la tasa de reemplazo y otras ligeramente por debajo de ella. En conjunto, el balance es claramente negativo, no sólo por aspectos cuantitativos sino por razones cualitativas que se anudan con el hecho irrefutable de que cada vez más, y en mayor proporción, la mujer accede a más altos niveles formativos. En cualquier caso, el peso que se atribuye a la formación adquiere valores de indudable relevancia dado que el número de abandonos de estudios por causa de la maternidad es muy pequeño en comparación con el de mujeres que no interrumpen su formación por este motivo. Si señalamos el intervalo que va de los 20 a los 30 años como el período de tiempo donde hay mayor número de mujeres con expectativa de tener hijos, observaremos que en esos años la decisión de continuar con los estudios es invocada por más de un 98 por 100 de los casos y solamente veremos descender ligeramente esta cifra en el intervalo de edad de los 35 a los 39 años.

Cuando tratamos de descubrir la influencia de las condiciones de trabajo, la posición de inicio, vuelve a señalar algunas características del mercado de trabajo como verdaderos indicadores de la acción que producen. Así, comprobamos que las mujeres cuya principal dedicación declarada son las tareas del hogar son las que más hijos tienen por término medio, mientras que en el otro extremo, en el que se encuentran aquellas trabajadoras cuya situación laboral está caracterizada por la precariedad o por el paro, la tasa de natalidad está próxima a los 0,8 hijos por mujer.

Castilla y León dispone de una red industrial y productiva capaz de generar una oferta de trabajo corta, polarizada y orientada fundamentalmente hacia el sector servicios. De esa oferta, connotada por la escasez y la concentración, emergen las normas que rigen la competitividad a la que aludíamos, de manera que las propias condiciones de trabajo con repercusión personal no son extrañas para terminar de describir, al menos en parte, otras características que también habrá que tomar en consideración.

La influencia de algunos de estos factores mencionados llevaría a plantear un horizonte que excede de las aspiraciones objeto del presente artículo. Sin embargo, podemos encontrar otros aspectos que están dotados de un gran contenido explicativo para entender el complejo fenómeno del descenso de la natalidad en el contexto de Castilla y León, asociado a las condiciones de trabajo (entendiendo por tales el natural ajuste de la condición de persona, con

independencia del ser hombre o mujer, al trabajo), a las condiciones materiales, a la propia organización, a la duración de la jornada, al horario, al tipo de remuneración e, incluso, a las posibilidades de promoción, que hacen una eficaz llamada al sempiterno bipolo adherido a la mujer trabajadora de jerarquía y cualificación.

De varias formas se puede expresar la asimétrica inserción de la mujer en el trabajo, y todas tienen en común la acción definitoria de las condiciones de trabajo así entendidas. Por lo tanto, las exigencias físicas, ambientales, cognitivas son decisivas a la hora de comprender la manera en la que se lleva a cabo la prestación del trabajo.

5. JORNADA Y DEDICACIÓN AL TRABAJO

La posición laboral de la mujer está caracterizada por una más alta tasa de desempleo que el hombre, por la segregación ocupacional y jerárquica, la precariedad y una mayoritaria presencia en la economía desestructurada; además, la mujer trabajadora tiene ante sí el cumplimiento de un horario de trabajo que, sin exagerar, podíamos adjetivar de excesivo al añadir al tiempo de trabajo marcado para su empleo productivo desde la perspectiva económica, otra jornada suplementaria dentro del propio hogar, necesaria para el mantenimiento del mismo pero desprovista de significación económica en cuanto a los ingresos que aporta a la unidad familiar y, en muchas ocasiones, desvalorizado en cuanto a su repercusión social.

De las distintas dedicaciones laborales que se asumen para hombres y para mujeres, podemos deducir que existen dos usos para el tiempo de trabajo dependiendo de quién sea el que emplea o consume el tiempo. En el primer caso, el del hombre, los contenidos que se derivan de su contribución a las tareas del hogar son escasos y de corta duración, desprovistos de responsabilidad y, en muchos casos, infravalorados. En el caso de la mujer, bien podríamos invertir la imagen. El hogar, delimitado como un espacio fundamentalmente vivencial y reparador para la fuerza de trabajo, precisa continuos esfuerzos y dedicación exhaustiva para mantenerlo vigente, y con el nivel de confort que todo descanso precisa en un sentido general. En el caso de que los miembros del grupo familiar tengan una ocupación laboral con tareas distintas a las del propio hogar, todos deberían contribuir en partes más o menos iguales al mantenimiento del mismo o, si acaso, diferenciadas las labores por especialidades o afinidad según las más clásicas formas de organización del trabajo. Pero habitualmente no es así, ya que la mujer asume mayor parte en los trabajos de mantenimiento de manera que cuando es ella la que debe hacer uso como espacio de no trabajo, previamente ha tenido que dedicar horas suplementarias al hogar, restando tiempo a su descanso. Esto nos permite introducir una perspectiva nueva a esta explicación bajo el argumento de que hombres y mujeres se ven abocados a distintas formas en la concepción del uso del tiempo que no se ven aminorados por el hecho de que la mujer haya alcanzado niveles de

empleo próximos a los de los hombres. Esta situación, lejos de enmascarar la persistencia de desigualdades de roles o cometidos en el hogar, los matiza y, en muchos sentidos, pone de manifiesto que la evolución llevada a cabo con el paso del tiempo puede haber incidido en muchos aspectos de la relación social pero en el núcleo familiar la división sexual del trabajo se ha mantenido al margen de todo este proceso.

Tras años de progresos en el mercado de trabajo el tiempo recuperado se ha acercado a los treinta minutos. Todo el esfuerzo práctico e ideológico ha conseguido que el cónyuge (varón) se sienta más inclinado a asumir cierto tipo de tareas en el hogar, pero también el ahorro de tiempo relacionado con las nuevas concepciones de la relación familiar y con el ideal de casa está relacionado con la utilización de electrodomésticos más potentes, más perfectos y al consumo de comidas menos elaboradas. Si antes afirmábamos que el mayor acceso al empleo no conseguía presentar mejores cifras de reparto del trabajo doméstico, el acceso a mejores trabajos, más cualificados, trabajos profesionales por parte de la mujer, tampoco ha cuestionado el trabajo doméstico, entendido como tal el trabajo al servicio de la familia. Su incidencia hay que situarla en haber contribuido a poner de manifiesto los distintos ritmos y organización de la jornada de trabajo.

La carga de trabajo real se obtiene, por lo tanto, es más compleja que la simple función aditiva, en la que la doble jornada es uno de los componentes pero otro nada despreciable es la diversificación de funciones. Si hubiera que reducir a términos de análisis laboral todo el cometido laboral y extralaboral de la mujer, los resultados situarían a la jornada diaria dentro de las cotas de alta fatiga tanto por su consumo energético como por la diversidad de tareas, sólo entendible si se acepta la decisión de priorizar la familia sobre el trabajo. Ahora bien, los cambios de concepción que revela la sociedad actual apuntan de manera irrevocable a transformaciones en el ordenamiento de las prioridades, y el trabajo y la autonomía han captado posiciones de mayor valor que otras de corte más tradicional siendo la reducción de la natalidad una de las consecuencias más inmediatas. Ya se ha citado como excepción a esta constatación la trayectoria que han seguido algunos países nórdicos (Suecia y Noruega) en los que ha crecido la actividad laboral habiendo solventado sus incipientes problemas demográficos, revelando en estos casos un estado de bienestar bien constituido, con unos servicios públicos de apoyo a la mujer trabajadora bien implantados y, sobre todo, unas adecuadas políticas de conciliación de la vida familiar.

5.1. POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN FAMILIAR

Dentro de las políticas desarrolladas por las sociedades inmersas en el estado del bienestar se solicitaba desde hace más de una década la llamada conciliación laboral y familiar como medida compensatoria y de reconocimiento de los aportes hechos por la mujer trabajadora al mantenimiento de la

sociedad en general. Tal reclamación pone de manifiesto la necesidad ineludible de disponer de un tiempo vital para la propia mujer, sin que ello suponga renunciar a los aspectos laborales, familiares y de ocio. BIMBI (1995) y TORNS y MIGUÉLEZ (2000) coinciden en señalar la disposición de tiempo de ocio como reivindicación ya formulada por las mujeres italianas en 1990 bajo la denominación de la «Ley de los tiempos» por la que la mujer reclama ese tiempo libre como indispensable para su desarrollo integral.

La disposición de tiempo libre necesariamente tiene que ser el resultado de restar tiempo a los trabajos domésticos; sin embargo, es bien sabido que no existe una sola jornada sin tareas domésticas: «Las mujeres, incluso las que viven solas, incluso en los días en los que salen, hacen siempre alguna tarea doméstica» (MAURIN, 1989), con lo que el cómputo de tiempo de trabajo doméstico separado del tiempo laboral se torna difícil.

La información proporcionada por la Encuesta de Población Activa nos ofrece posibilidades de obtener unos indicadores útiles sobre el total de la carga de trabajo que recae sobre las mujeres, pero no puede captar el fenómeno en toda su extensión dado que sólo se contemplan las tareas del hogar en momentos críticos, pero escapan a su consideración otros que son opacos a la constatación regular y formalizada.

Quizá para hablar de un indicador fiable habría que recurrir al gasto energético que supone la doble jornada y a la sensación de fatiga o *surmenage* producido en las mujeres que llevan a cabo esta compatibilización de trabajos. Estamos hablando de dos trabajos con contenidos distintos, ambos con una especialización singular, que se desarrollan en dos ambientes separados y procedentes de distintas organizaciones. En definitiva, eso es básicamente duplicar la jornada de trabajo y, en consecuencia, tener que atender a dos dispendios energéticos, uno para dar respuesta a la carga física de ambos (desplazamientos y acción laboral) y otro que entraría en la consideración de carga mental, que supone, no solamente adicionar complejidad, rapidez, minuciosidad o premura, sino que en este caso su desarrollo sería exponencial. Entre ambos, configuran la resultante de coste energético que da la sensación de alta fatiga muchas veces más volcada hacia su componente mental que la pura sensación física de cansancio.

La respuesta puede encontrarse, después de la conciliación de los intereses de la empresa, del mercado de trabajo y de la propia mujer, en la utilización del trabajo laboral a tiempo parcial, con lo que se puede disminuir, al menos en gran parte la carga física, con la esperanza de verse compensada desde un punto de vista personal y social.

En un informe comparado entre los países de la UE sobre el uso del tiempo, A. DURÁN (1998) se muestra escéptica de los beneficios de la utilización del trabajo a tiempo parcial dado que no ataca el origen del problema, que no es otro que la corresponsabilización, y sí que conduce al trabajo de la mujer hacia la precarización y hacia el aumento de la carga total de trabajo.

La jornada de 31 a 40 horas, tanto para el hombre como para la mujer, refleja la jornada tipo pero hasta llegar aquí las jornadas de trabajo inferiores a 30 horas son mayoritariamente ocupadas por mujeres y jornadas de más de 50 horas están en su mayor parte desempeñadas por hombres.

Centrándonos en esta jornada que va de las 11 a las 30 horas, y acotando la variable en su distribución por edades, podemos observar la influencia de la misma en una división de los comportamientos que se centra en torno a los 30 años. Resulta poco interesante o atractiva una jornada de trabajo que disminuya en 10 horas la jornada de trabajo de las 40 horas típicas. No lo es para ninguno de los tramos de edad. Es evidente, la reducción salarial y funcional de las mujeres que optan por una jornada con una media de dos horas menos al día, supone una disminución salarial mucho más alta proporcionalmente que lo que significa dos horas menos de trabajo. Pero tampoco desde la perspectiva social es interesante dado que ello supondría acortar una jornada, tanto al inicio como al final de la misma, con lo que supone de desarraigo del grupo productivo. Por otra parte, la oferta empresarial para este tipo de jornada no puede ser interesante desde el punto de vista de organización productiva puesto que de llevarse a cabo tendría que suplir puestos de trabajo tanto al principio como al fin de la jornada. Por lo que sólo es importante desde la perspectiva de la duplicación de jornada en cuanto a carga de trabajo, pero fácticamente irrealizable si no existen compensaciones a cargo de políticas de armonización de los intereses laborales y familiares.

Cuantitativamente es más interesante la media jornada (entendiendo por tal la que llega hasta las 20 horas). Este tipo de jornada está enfocada fundamentalmente a las mujeres más jóvenes con el fin de introducir en el mercado de trabajo a aquellas mujeres cuya formación se ha completado en sus pasos iniciales pero de poca significación desde su incidencia en la tasa de natalidad y desde la perspectiva de las obligaciones familiares, dado que la mayor parte de las mujeres en ese estrato de edad están aún solteras y muy pocas tienen hijos.

La jornada estándar de 40 horas, si exceptuamos la desarrollada por las más jóvenes, es el tipo de jornada más frecuentemente utilizado. Goza de los atractivos de la autorrealización personal en igualdad de condiciones (con la salvedad de la discriminación salarial ampliamente tratada y referida en monografías e informes) con los hombres y a la vez es la más preferida por la empresa, además de por ser más barata ⁽⁶⁾ porque se cubre con una mano de

⁽⁶⁾ El Parlamento Europeo aprobó el 12 de junio de 1999 una propuesta del Ejecutivo comunitario para establecer un instrumento dirigido tanto a los agentes sociales como a los gobiernos que permita analizar las estructuras salariales, evalúe los puestos de trabajo y los sistemas retributivos, ante la realidad indeformable y persistente de unas diferencias salariales entre ambos sexos, para trabajos de igual valor, cercanas al 30 por 100.

obra formada. Este tipo de jornada que posibilitaría las condiciones de promoción o ascenso profesional y llevaría a las mujeres a ámbitos muy similares en los mercados de trabajo a los de los hombres, se ve connotada por su encadenamiento a la doble jornada y, en consecuencia, es una opción lastrada al menos con el suplemento de carga física que nos llevaría a tomar como cierta la conclusión de un número importante de investigaciones, cuando se dice de manera sintética que el trabajo es masculino y la fatiga es femenina.

La hipótesis que podría llevarnos a una falsa conclusión incidiría en atribuir una jornada de más duración a mujeres solteras, divorciadas, separadas o viudas, al no disponer de familias que imperiosamente necesitarían de sus atenciones, o éstas estarían sensiblemente disminuidas. Lo que se constata es que las mujeres casadas son las que disponen de una jornada laboral más alta. Concurrentemente con lo dicho ⁽⁷⁾ son las mujeres casadas (téngase en cuenta la edad de matrimonio) las que ya aportan una jornada regular equiparable a la del hombre. El estatus, la edad y la estabilidad en el empleo conducen a asumir mayores obligaciones económicas, con lo que en el caso (improbable) de poder disminuir su jornada, se encontrarían inmersas en un dilema de difícil solución: el mantenimiento del nivel económico correspondientes a su estilo de vida y forma de trabajo para no ver truncada su carrera profesional, o la disposición de horas para dedicar al trabajo en casa y a la familia.

La oferta de trabajo para la mujer, como ya se ha visto, se centra cuantitativamente en el sector servicios (85,69 por 100 del total de las mujeres que trabajan en Castilla y León), quedando agricultura (2,71 por 100), industria (10,48 por 100) y construcción (1,13 por 100) reducidos prácticamente a ámbitos testimoniales, lo que nos permite avanzar en el conocimiento de los mecanismos del mercado y centrar el análisis en este sector.

Desde un enfoque puramente organizacional, el sector servicios ha incorporado técnicas y métodos de trabajo que permitirían, sin graves problemas, adecuar la jornada de trabajo a las disposiciones de tiempo de cada trabajador, e incluso en muchas ocasiones este trabajo no exige la presencia en el lugar de trabajo (caso del teletrabajo) pero la cultura de empresa más extendida sigue reclamando jornadas presenciales y regulares de trabajo en el domicilio de la empresa; aun así, los contenidos laborales que básicamente se realizan en el sector están desprovistos, en gran parte, de exigencias físicas y son considerados especialmente aptos para los propósitos laborales de las mujeres. También

(7) Si el mercado de trabajo no estuviera fragmentado y se comportara siguiendo el modelo previsto por los teóricos neoliberales, de manera equivalente al mercado de bienes, podríamos estar ante una situación suficientemente precisa para entender sus consecuencias. Pero no es así. El mercado de trabajo se encuentra altamente fragmentado, y su comportamiento, además de obedecer a fenómenos coyunturales, actúa teniendo en cuenta pautas directamente atribuibles a la estructura ligada a los sectores productivos, con lo que los interrogantes aún pueden extenderse a este campo de acción.

la diversificación de contenidos, en la que confluye un número muy importante de profesiones, con cualificación diversa, proporciona grandes posibilidades de opción para un colectivo caracterizado por un aporte formacional generalmente acorde con los intereses profesionales. Estas razones, entre otras, justifican la concentración laboral y marcan dentro de ella el tipo de jornada más extendida: la jornada de 30 a 40 horas. No puede obviarse que la oferta laboral tampoco es muy amplia y que la red industrial-productiva, como ya se ha dicho, es corta y polarizada, pero parece de notable influencia el especial papel que juega tanto el sector como el tipo de jornada, quedando otras distribuciones de tiempo laboral circunscritas a un pequeño reducto en el sector industrial.

La jornada de 20 horas y menos, como fórmula más fidedigna del significado de empleo a tiempo parcial, apenas si tiene relevancia en el empleo industrial (una sexta parte de la producida en el sector servicios) lo que nos permite volver a incidir en la baja consideración que ésta tiene para la empresa a pesar de las aseveraciones que hicieron BEECHEY y PERKINS (1986) en las que ponen de manifiesto que el trabajo a tiempo parcial tiene éxito entre los empresarios sólo cuando pueden contratar mujeres. En este caso, el ámbito de la administración, ejerciendo roles de empleador, hace desfigurar la previsión hecha por los autores absorbiendo gran parte del total de la oferta de mano de obra sin considerar la jornada parcial. De haber formado parte esta opción de la estructura de la oferta laboral es probable que, en cierta medida, se hubieran solventado los problemas más esenciales del descenso de la natalidad.

El común denominador para todo un conjunto de disposiciones de carácter legal, político o económico estriba en disponer de medidas capaces de armonizar la vida familiar (reproductiva) y económica (productiva). Algunas de ellas tienen un origen bastante lejano en el tiempo; sin embargo, otras continúan apareciendo en estos días. La protección de las trabajadoras embarazadas o los permisos por maternidad ya existían en algunos países europeos desde el siglo XIX y ahora los gobiernos han ido ampliando y mejorando el trato recibido a fin de asegurar que no se perjudicara a la empresa protegiendo a los efectivos laborales, así como salvaguardar los derechos de las trabajadoras a su vida personal. La reducción de horas en las jornadas laborales de la mujer y su extensión al cónyuge han conseguido no interrumpir definitivamente la vida profesional de un buen número de trabajadores. Sin embargo, aún debe seguir produciéndose una mayor ampliación de estas medidas, y se comienza a trabajar sobre la regulación de los horarios y la distribución de tiempos en la jornada de trabajo, evitando incongruencias y desajustes entre la actividad laboral y familiar, entendiendo que una de las respuestas de las familias a la disociación entre horarios laborales y familiares conduce al progresivo descenso de la natalidad porque de hecho se hace incompatible la dedicación que los hijos exigen y las jornadas de trabajo largas, partidas, a turnos o, simplemente, con largos tiempos de viaje para llegar al centro de trabajo. Por lo tanto, emerge otro grupo de factores que añade complejidad al fenómeno de la relación entre

las condiciones de trabajo y la natalidad y que podría circunscribirse al tipo de jornada realizada por el trabajador, esto es, al hecho de que el trabajo se desarrolle en jornada única o en jornada partida ⁽⁸⁾.

Con independencia de las justificaciones técnicas, económicas o de política social en España ⁽⁹⁾, el tipo de horario que se desarrolla tiene incidencia en la salud, en la vida social y en la vida familiar del trabajador. En el sector servicios, a diferencia de otros sectores de la producción, la mayor frecuencia se encuentra distribuida entre dos tipos de horario: la jornada continuada y la jornada partida. Es muy infrecuente encontrar un tipo de organización que tenga en cuenta el tercer turno, del que podemos encontrar más referencias en el sector industrial. Atendiendo a estas razones de mayor frecuencia, nos ocupamos a continuación del análisis de su estructura en la Comunidad castellano leonesa.

La distribución de horario en jornada continua o partida afecta proporcionalmente de manera muy parecida a las mujeres solteras (55,67 por 100 y 44,33 por 100, respectivamente) y casadas (57,01 por 100 y 42,99 por 100). En ambos casos la jornada continuada aparece en mayor proporción pero la diferencia entre jornada continua y partida es ligeramente superior en el caso de las mujeres casadas respecto de las solteras.

Es previsible, en inicio, una actitud favorable respecto a los requisitos formulados en las disposiciones de armonización de la vida familiar en la que se marca la preferencia por la jornada continua. No obstante, el análisis debe tener en cuenta otros determinantes entre los que debemos mencionar la edad, el tipo de contrato y el sector de actividad para poder perfilar de manera crítica la contribución de esta variable al comportamiento sobre la natalidad.

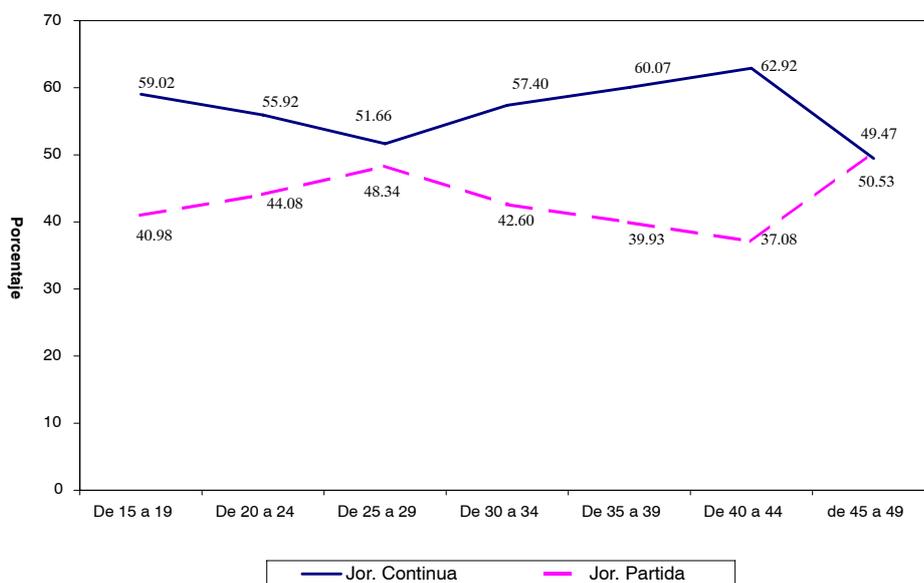
La intervención del mercado de trabajo segmenta el acceso, entre otras condiciones, por la edad. A medida que la experiencia forma parte de los requisitos de trabajo, el tipo de horario entra a formar parte de las disposiciones que con mayor frecuencia se negocian en el contrato de trabajo y, en su caso, se constata que la jornada continuada forma parte de las preferencias de la mujer, pero su consecución se logra en función de la edad. Hasta los 30 años las

⁽⁸⁾ La base de datos en la que se apoya el análisis cuantitativo de esta investigación es la Encuesta de Población Activa correspondiente al segundo trimestre de 1999. Dado que, precisamente a partir del año 1999 la pregunta relativa al tipo de jornada desarrollada por el trabajador sólo se incluye en los primeros trimestres del año, el análisis cuantitativo referido a esta cuestión se realiza a partir de los datos del segundo trimestre de 1998.

⁽⁹⁾ En el año 2000, el Consejo Económico y Social ha aprobado por mayoría absoluta un informe en el que se pide a la Seguridad Social reformas necesarias para adecuarse a los cambios que ha experimentado la sociedad española, en concreto referidos a la compatibilización de la vida social y familiar, dado que en el actual sistema la mujer que debe reducir su jornada para ocuparse de la familia (niños o ancianos) se traduce en una menor cotización y por lo tanto una menor cuantía de la base reguladora de las prestaciones.

trayectorias que describen la distribución de las mujeres en los distintos horarios son similares, tal como se aprecia en el gráfico siguiente:

Distribución del tipo de jornada por edad



Fuente: EPA, 2.º trimestre de 1998 y elaboración propia.

A partir de los 29 y hasta los 40 se observa una tendencia que se decanta progresivamente hacia el desarrollo de una jornada de trabajo en horario continuado, constituyéndose en una opción que cuenta de manera notable para el grupo de trabajadoras. Mayoritariamente las trabajadoras en esta edad han concluido el proceso de incorporación al mercado y se encuentran instaladas en él de manera estable, coincidiendo este tramo de edad con el período en el que la vida laboral es más intensa desde la perspectiva de la productividad pero también es, a la vez, un período de tiempo de relevante importancia desde la perspectiva de la natalidad.

No obstante, se pueden observar dos rupturas que caracterizan la tendencia generalizada y que corresponden a los intervalos de edad: de los 25 a los 29 años y de los 45 a los 49 años. En el primer caso, responde a trabajadoras que se incorporan al mercado laboral después de un proceso amplio de cualificación y de un grupo de edad que desarrolla jornadas laborales extensas, en muchos casos por encima de las 50 horas. En el segundo caso, coincide con el grupo de edad en el que las trabajadoras, por un lado, tiene menos responsabilidades familiares en relación con el cuidado de los hijos y, por otro lado,

también se trata de un grupo de edad donde tienen muy amplia repercusión los horarios extensos. En cuanto al número de horas trabajadas, el abanico es muy amplio, desde jornadas de menos de diez horas a la semana hasta jornadas de más de setenta horas semanales. Con tal amplitud y dispersión de horarios es imprescindible encontrar acomodo en la jornada partida.

La repercusión de una y otra tendencia es la posibilidad de contar con un *quantum* de tiempo que incide agravando o mejorando la disposición para la doble jornada.

El horario de la jornada de trabajo en muchas ocasiones está relacionado con la forma organizativa de la producción y, en otras, con el tipo de contrato de que se dispone. En pos de la racionalidad y eficacia económica se hace intervenir otros elementos en el mercado de trabajo que afectan de manera notable a las mujeres trabajadoras.

El tipo de horario al que nos estamos refiriendo tiene continuidad explicativa con la relación contractual que se fija entre la población trabajadora y las empresas. Las dos grandes barreras que se establecen para la inserción laboral, en cualquiera de los mercados de trabajo, están formadas por el tiempo que el empleador requiere de mano de obra (jornada completa o parcial) y por la estabilidad (indefinido o temporal) derivada del tipo de contrato establecido con sus trabajadores. Ambas barreras han demostrado su carácter decisivo en el comportamiento de la mujer trabajadora frente a la natalidad por lo que se hace necesario constatar cuantitativamente ambos elementos.

Las exigencias de la producción reclaman la segmentación de la mano de obra, a la que ha respondido la acción política con una fragmentación cada vez mayor, rompiendo, supuestamente, las rigideces estructurales del mercado de trabajo. El tránsito productivo-legislativo ha conseguido, en gran medida, el ajuste de la demanda a las necesidades productivas pero, al margen, también se ha conseguido una modificación de los hábitos sociales, de las condiciones de vida y de trabajo y, en particular, de la forma y del tipo de familia.

Tradicionalmente, al segmento que se aleja de la precariedad temporal y económica se le atribuyen las mejores condiciones de trabajo, mientras que la temporalidad es identificada con la incertidumbre y el riesgo, lo que lleva a comportamientos de salvaguarda y restricción ante inversiones de futuro.

Afortunadamente para la estructura poblacional laboral de las mujeres en Castilla y León el número de ellas que ocupan puesto de trabajo fijo alcanza la proporción de 1,9:1. Esta relación, que nos lleva a obtener una visión demasiado simple y general, conviene ser precisada con el factor edad (como ya se ha hecho en otras partes de este informe) y, desde luego, con el tipo de horario en el que el trabajo se desarrolla.

Comparativamente, el trabajo fijo distribuye su horario haciendo recaer el doble de su peso sobre la jornada continuada, quedando un 33,6 por 100

asignado a la jornada partida. Estas proporciones se reproducen en iguales términos cuando nos referimos al trabajo temporal. En consecuencia, el marco que define el comportamiento de estas variables no indica que el tipo de horario de trabajo se mantenga estable e independiente de su forma de contratación (eventuales o fijos).

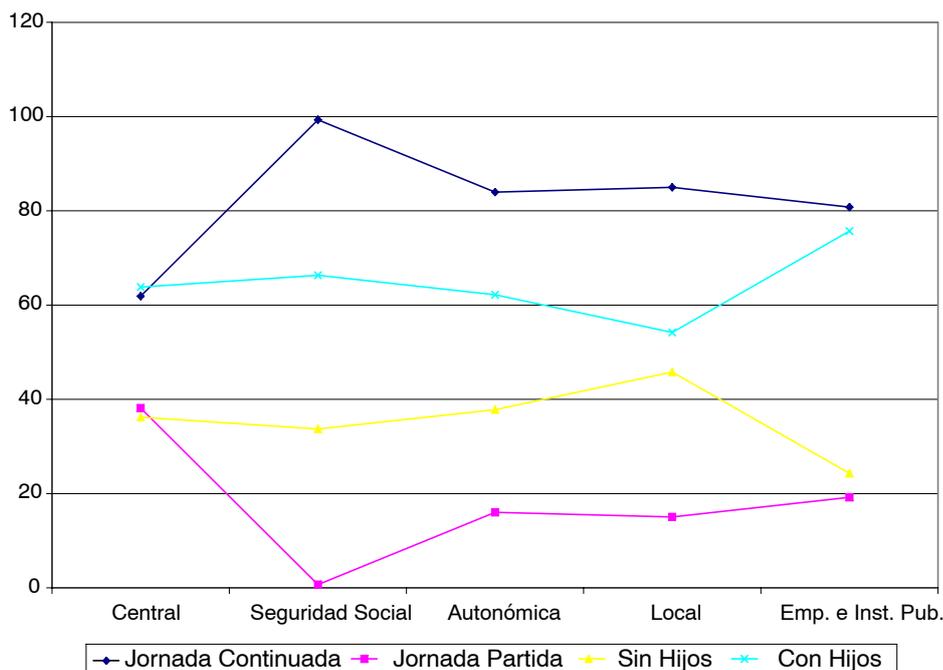
Sectorialmente, la pauta adoptada con respecto al horario que desarrollan las trabajadoras nos indica su falta de homogeneidad. A ello contribuyen, probablemente, los modos de producción propios en las industrias en el interior de cada sector, que impiden detener la producción o utilizar un número limitado de horas. De esta manera la agricultura se decanta nítidamente hacia la utilización de la jornada partida y la construcción lo hace utilizando la doble jornada en horario partido más que en horario continuado. Estas tendencias son suavizadas por la intervención, en el cómputo general, de la industria y los servicios, que mantienen sus preferencias sobre el horario en jornada continuada.

Sin embargo, la estructura laboral y productiva castellano leonesa hace recaer una parte fundamental de su peso sobre el sector servicios (28,6 por 100), de manera que la razón cuantitativa, en este caso, goza de mayor fundamento que el proporcional para desvelar su acción sobre la natalidad y la familia, aconsejando un análisis más pormenorizado de este relevante sector económico.

Del total de las modalidades que pueden establecerse con respecto al tipo de horario en el sector público la jornada continuada se aplica como la forma más común, siendo mayoritariamente adoptada por los trabajadores de la Seguridad Social. En otras administraciones, como la Central o Autonómica, la Local o las Empresas e Instituciones públicas, aparece el horario partido ligado a condiciones de trabajo que tiene la Administración Pública y que otras organizaciones del trabajo son renuentes a incorporar. Se trata de proporcionar cierta flexibilidad en la hora diaria de incorporación al trabajo siempre que se respeten ciertos límites y que el cómputo total de dedicación semanal no sea inferior al estipulado. Así pues, estamos ante un reflejo de no ser exactamente una jornada en horario partido, pero no cabe duda que esta libertad de organizar, dentro de los límites fijados, el horario de trabajo dota de una condición favorable respecto al trabajo en otros sectores de la producción.

Con todas estas condiciones, el comportamiento de las mujeres en el ámbito de las administraciones públicas puede ser paradigmático para la construcción de la tendencia que soporte, en buena medida, la explicación a las actuales tasas de natalidad.

Tipo de jornada y natalidad según Administración



Fuente: EPA, 2º trimestre de 1998 y elaboración propia.

Las trabajadoras de la Administración Central y de la empresa pública observan comportamientos similares, viniendo a coincidir la jornada partida con la ausencia de hijos y la jornada continua con los hijos en la familia. En la Administración de la Comunidad Autónoma se mantiene una distancia proporcional por la que mayor porcentaje de mujeres con hijos se aproxima al porcentaje de mujeres en jornada continua y al contrario la ausencia de hijos está más próxima a la jornada partida. En el caso de la Administración Local y de la Seguridad Social los comportamientos son inversos, de tal manera que en el caso de la Administración Local se podría afirmar la independencia entre tener descendencia y el tipo de horario de la jornada laboral, pero en el caso de la Administración de la Seguridad Social se observa un ligero aumento del número de mujeres que tiene hijos mientras que permanece constante el porcentaje de mujeres que no tienen hijos a pesar de que es muy reducido el peso de las mujeres que tienen jornada partida.

6. CONCLUSIONES

La masiva incorporación de la mujer al mercado laboral ha generado una serie de cambios en la realidad socioeconómica de difícil valoración. Por un lado, es evidente que el trabajo de la mujer fuera del hogar, al margen de la

satisfacción personal que le pueda proporcionar, se traduce en un aumento de la renta familiar y, consecuentemente, en un mayor bienestar. Por otro lado, la menor dedicación al hogar por parte de la mujer trabajadora y, fundamentalmente, las condiciones de precariedad laboral que caracterizan a buen número de los empleos femeninos, parecen haber jugado un importante papel en la reducción del tamaño de las familias producida a lo largo de los últimos veinte años.

Si bien estos hechos también han tenido lugar a nivel nacional e incluso, aunque con menor intensidad, en algunos países de nuestro entorno, hay que hacer notar que en el caso de Castilla y León, dada su peculiar estructura demográfica, han sido especialmente relevantes.

Las principales magnitudes del mercado de trabajo en Castilla y León han evolucionado de manera bastante similar a la trayectoria seguida por el mercado laboral español; sin embargo, la estructura productiva y económica regional produce una menor incidencia del ciclo económico en el contexto laboral, una mayor feminización del desempleo y una limitación de las posibilidades laborales de la mujer, a pesar de que la formación alcanzada por la mujer castellano-leonesa es, en términos generales, superior a la del hombre. Por su parte, la prolongación del proceso formativo conlleva un retraso en la edad en la que se contrae matrimonio y en la que se decide tener el primer hijo, desencadenando un acortamiento del tiempo de fertilidad y, en consecuencia, una reducción de la natalidad.

El análisis del mercado laboral muestra que el empleo femenino se concentra principalmente en el sector servicios donde, desde el punto de vista organizacional, se han incorporado métodos y técnicas de trabajo que permitirían, sin graves problemas, adecuar la jornada de trabajo a las disposiciones de tiempo de cada trabajador; además, la mayoría de los trabajos que se desarrollan en este sector están exentos de una importante carga física y son considerados especialmente aptos para los propósitos laborales de la mujer. Dentro del sector destaca el empleo femenino en la administración pública, donde existen mecanismos de contratación menos discriminatorios por razón de sexo que en el sector privado.

Asimismo, se pone en evidencia que la estabilidad en el empleo y las buenas condiciones de trabajo actúan como catalizadores que permiten un planteamiento positivo respecto a la natalidad (la media de hijos es superior en mujeres con jornada parcial y con contrato indefinido); por el contrario, la precariedad, unida a condiciones laborales en las que la mujer debe sumar su jornada de trabajo a las tareas del hogar, hacen realmente difícil que la mujer cumpla sus expectativas en relación a la natalidad.

La doble jornada y una casi generalizada ausencia de corresponsabilización en el reparto de las tareas del hogar y de las responsabilidades familiares (una de las razones más frecuentemente esgrimida para no buscar trabajo) aumentan la sensación de fatiga, contribuyendo a diseñar jornadas demasiado

largas, profundas y especializadas que no son compensadas con una remuneración económica en correspondencia con el esfuerzo desarrollado; este hecho se ve corroborado con un mayor índice de natalidad en el caso de las mujeres inactivas que en el de las que tienen o buscan trabajo.

En definitiva, no parece arriesgado afirmar que los cambios llevados a cabo mediante las políticas de armonización de la vida familiar parecen no haber sido, al menos por el momento, lo suficientemente efectivos como para reducir o cambiar de signo la tendencia con respecto a la natalidad.

7. BIBLIOGRAFÍA

- ALBA, A. (2000): *La riqueza de las familias. Mujer y mercado de trabajo en la España democrática*, Ariel, Barcelona.
- BEECHELY y PERKINS, (1986): *A matter hours: An investigation of women's Part-Time employment*, Cambridge Polity Press.
- BIMBI, F. (1995): «Metafore di genere tra lavoro pagato e non pagato. Il tempo nei rapporti sociales di senso», *POLIS*, IX-3.
- CEBRIÁN LÓPEZ, I. y JIMENO SERRANO, J.F. (1998): «Situación familiar y situación laboral. Determinantes de la actividad laboral de cónyuges e hijos», *Papeles de Economía Española*, núm. 77, pp. 158-171.
- DURÁN, A. (1998): *The future of work in Europe*, Comisión Europea, Unit V/D 5 (mimeo).
- EDWARDS, R. (1979): *Contested terrain*, Heinemann, London.
- INE (1999): *Encuesta de Población Activa*, 2.º trimestre, Instituto Nacional de Estadística, Madrid.
- (2000): *Encuesta de Fecundidad*, 1999, Instituto Nacional de Estadística, Madrid.
- LIPOVETSKY, G. (2000): «La mujer y la actividad profesional», en *Dimensiones económicas y sociales de la familia*, Fundación Argentaria, Visor, Madrid.
- LÓPEZ MARTÍNEZ, M. y SOTO PACHECO, G.M. (2000): «Dinámica de la participación femenina en el mercado de trabajo español: actividad, empleo, estado civil y nivel de estudios (1977-1997)», *Hacienda Pública Española*, núm. 152, pp. 77-94.
- MARTÍNEZ VEIGA, U. (1995): *Mujer, trabajo, domicilio. Los orígenes de la discriminación*, Barcelona.
- MAURIN, E. (1989): «Types de pratiques, types de journées et déterminants sociaux de la vie quotidienne», *Économie et Statistique*, núm. 223, julio-agosto, pp. 25-46.

-
- RUESGA, S.M.; ÁLVAREZ, C. y MURAYAMA, C. (2000): «Desequilibrios en los mercados regionales de trabajo y educación», en Sáez, F. (coord.): *Formación y empleo*, Fundación Argentaria, Madrid, pp. 451-513.
- SÁNCHEZ MACÍAS, I. (1998): «Mercado de Trabajo», en *La Economía de Castilla y León ante el siglo XXI*, Consejería de Economía y Hacienda. Junta de Castilla y León, pp. 33-55.
- TOBIO, C.; ARTETA, E. y FERNÁNDEZ CORDÓAN, A. (1996): *Estrategias de compatibilización familia-empleo. España, años noventa*, Universidad Carlos III/ Instituto de la Mujer, Madrid.
- TORNS, T. y MIGUÉLEZ, M. (coord.) (2000): *Temps i ciutat*, Consell economic i social de Barcelona, Barcelona.