



IFFD

INTERNATIONAL FEDERATION FOR FAMILY DEVELOPMENT

ES

Rufino Blanco, 8 · 3B - 28028 Madrid (España)

www.iffd.org

IFFD PAPERS nº.20

PRODUCIDO POR



THE FAMILY WATCH

www.thefamilywatch.org

¿Qué es lo que de verdad necesitan las familias?

El reto de la conciliación laboral y familiar

1 de mayo 2013

En los últimos veinte años, en toda Europa se han sucedido las iniciativas políticas, empresariales y sociales para 'solucionar' el problema de la conciliación entre la vida laboral y familiar. Sin embargo, lejos de alcanzar una situación satisfactoria, las quejas y preocupaciones se mantienen o crecen. Lejos de encontrar soluciones apropiadas parece que nos encontramos con nuevos y más complejos problemas, contradicciones y paradojas. Estos problemas surgen al poner en práctica políticas que pretenden ayudar a las personas. Pero las exigencias actuales del mercado laboral parecen ir en dirección contraria a las demandas de la vida familiar.

En realidad, el problema de la conciliación no es uno solo sino varios. No depende sólo de familia y trabajo. De hecho, las dimensiones del problema parecen multiplicarse pues lo que comenzó como un problema específico del ámbito laboral incluye hoy aspectos culturales, educativos, económicos, etc. Su aspecto depende del punto de vista desde el que se observe, de las estrategias que se pongan en marcha para solucionarlo y de los objetivos que tales estrategias promuevan.

La conciliación como problema para las familias

Desde el punto de vista de las familias, el problema de la conciliación aparece principalmente como un problema de tiempo, de estrés y de percibida o real incompatibilidad entre las exigencias del trabajo profesional y las necesidades de la realidad familiar¹. En efecto, las dificultades y aspectos problemáticos más frecuentemente mencionados son estos: la escasez de tiempo para cuidar y educar a los hijos, la escasez de tiempo para atender las personas mayores y dependientes a cargo; la escasez de tiempo para atender las tareas del hogar; el aumento del estrés como consecuencia de la dificultad para atender a estas expectativas; el incremento de tensión y conflictos familiares como consecuencia del estrés acumulado; y, también, el aumento de enfermedades físicas y psíquicas derivadas de estas situaciones de dificultad y estrés.

En la competitiva sociedad actual, las familias tienen dificultades evidentes para hacer compatibles los requerimientos del ámbito laboral con las aspiraciones del propio proyecto de vida². Estas dificultades se hacen más agudas en determinadas circunstancias. Actualmente en España³ diez millones de personas tienen al menos un hijo menor de 14 años; de ellas, un millón y medio recurrió, para atenderles, a servicios de cuidado, como guarderías, ludotecas u otras actividades extraescolares. En el mismo año, casi 850.000 personas no trabajaron, y renunciaron a buscar empleo, para hacerse cargo regularmente de la atención de sus hijos. El 60% de estas personas tomaron esta decisión porque los servicios de cuidado eran muy caros. Además, otras 300.000 personas no trabajaron ni buscaron empleo –o lo hicieron a tiempo parcial– para hacerse cargo regular-

¹ OECD, 'Babies and Bosses. Reconciling work and family life. A synthesis of Findings for OECD Countries' (Organisation for Economic Cooperation and Development, Paris 2007). A. López y A. Acereda, 'Entre la familia y el trabajo. Realidades y soluciones para la sociedad actual' (Narcea, Madrid 2007). C. Tobío, 'Madres que trabajan. Dilemas y estrategias' (Cátedra, Madrid 2005).

² INE, 'Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2011'. Disponible en www.ine.es (2011). Consejería de Empleo y Mujer de La Comunidad de Madrid, 'Encuesta sobre conciliación de la vida laboral y personal de la población de la Comunidad de Madrid: informe de resultados' (TNS Demoscopia, Madrid 2005).

³ INE, 'Encuesta de Población Activa (EPA). Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y la familiar'. Disponible en www.ine.es (2010).

mente de la atención de personas dependientes. El 95% de estas personas que redujeron su dedicación al empleo para atender necesidades familiares fueron mujeres. En España, también según el INE, en 2010, 2.670.000 personas de entre 16 y 64 años se hacen cargo regularmente de la atención de personas mayores dependientes. De estas, 1.440.000 están ocupadas en el mercado de trabajo. Las necesidades de conciliación son evidentes pero las dificultades también: el 27,5% de los asalariados declaran no haber podido modificar su horario laboral por motivos familiares y el 31,5% dice que no consiguió organizar su jornada para tomarse días libres por motivos familiares.

La conciliación como problema empresarial

Desde el punto de las empresas, la conciliación entre la vida laboral y familiar es también un problema importante⁴. Para las empresas, las exigencias de la conciliación se manifiestan de diversas formas. Entre ellas se cuenta, en primer lugar, el elevado absentismo por asuntos familiares. También se menciona con frecuencia el menor rendimiento o productividad por preocupaciones relacionadas con la propia familia (que incluyen la atención a menores y dependientes pero también la necesidad de gestionar los imprevistos, los problemas de educación o de salud, la tensión y el estrés, o incluso la separación o el divorcio). Desde un punto de vista organizativo, surge la necesidad de sustituir a las personas que tienen permisos maternales o paternales, o que están de baja puntual o relativamente prolongada por otros asuntos familiares, como enfermedades inesperadas de un hijo pequeño, u otros imprevistos en la atención de las obligaciones del hogar.

Para las empresas, la conciliación aparece primeramente como un problema de rendimiento y organización de las personas que deben atender a asuntos distintos del empleo. Además, surgen también otras dimensiones⁵. Si la empresa desea atraer o retener a personas particularmente cualificadas o valiosas deberá atender a sus demandas de conciliación⁶. Con ello puede contentar a aquellos pero entonces deberá gestionar el probable descontento de quienes no se benefician de tales medidas e incluso terminan por cubrir o compensar de alguna forma las ausencias de quienes se acogen a las posibles medidas de conciliación. Un reto añadido es el de gestionar las posibles medidas de flexibilidad en el contexto de la negociación colectiva de las condiciones laborales en términos de igualdad de trato y de equidad con todos los trabajadores⁷.

La conciliación como problema político

Desde los poderes públicos el reto de la conciliación se percibe también como un problema, pero con dimensiones y prioridades distintas. Los gobiernos son cada vez más conscientes de que deben atender a cuestiones relacionadas con la conciliación trabajo-familia que exceden la capacidad (o el interés) de las empresas o las propias familias⁸ y que entran a formar parte de los sistemas de bienestar social⁹.

Por una parte, es motivo de preocupación la escasa tasa de natalidad. Esta tasa está situada desde hace tiempo por debajo del límite de reemplazo generacional¹⁰. Como es sabido, las encuestas muestran repetidamente que las familias desearían tener un número de hijos mayor que el que de hecho tienen. Sin embargo, las condiciones del mercado laboral se lo impiden. Desde el punto de vista del gobierno, la escasa natalidad preocupa, sobre todo, por el consiguiente envejecimiento de la población, y por tanto, por el aumento del gasto sanitario y de seguridad social, y por la sostenibilidad del sistema de pensiones.

Por otra parte, los poderes públicos quieren garantizar la atención de los dependientes (niños, mayores y personas con discapacidad). Entienden que es un problema que excede las actuales capacidades de las familias, en particular las de 'dos sustentadores', que dedican mucho tiempo al trabajo y menos a las relaciones familiares. Además, también generan inquietud entre los responsables políticos otros problemas, como el incremento del fracaso escolar, que se derivan de una menor atención familiar a las necesidades educativas de los niños y adolescentes. En la medida en que la administración pública se ha ido ocupando progresivamente de estas inquietudes y demandas sociales, el problema de la conciliación se ha convertido también en un problema político.

La conciliación como problema cultural

⁴ N. Chinchilla, 'Ser una empresa familiarmente responsable. ¿Lujo o necesidad?' (Pearson, Prentice Hall, Madrid 2007).

⁵ EBTP-European Business Test Panel, 'The importance of family-friendliness for business development'. Disponible en http://ec.europa.eu/yourvoice/ebtp/consultations/family/report_en.pdf (2009). Fecha de consulta 11.9.2012.

⁶ R. Albert, L. Escot, J.A. Fernández, y M.T. Palomo, 'Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador. Problemas y ventajas para la empresa, en Cuaderno de Trabajo 02/2010 de la E.U' (Estadística, Universidad Complutense de Madrid 2010).

⁷ J. Montoya i Barberá, 'Papel de la acción sindical y la negociación colectiva en las políticas de conciliación' (2007), en A. López y A. Acereda, 'Entre la familia y el trabajo. Realidades y soluciones para la sociedad actual' (Narcea, Madrid).

⁸ M.B. Cardona, 'Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Hacia un respeto igualitario de las reformas parentales' (Bor-marzo, Albacete 2009). C. Hein, 'Conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares. Ideas prácticas de la experiencia global' (Informes OIT, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid 2006).

⁹ I. Campillo, 'Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de Italia y España', (Política y Sociedad, 2010, 47(1): 189-213). P. Donati, 'Famiglie e bisogni sociali: la frontiera delle buone prassi' (FrancoAngeli, Milano 2007).

¹⁰ EUROFOUND (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), 'Family Life and Work. Second European Quality of Life Survey' (Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2010).

La cuestión de la conciliación trabajo-familia contiene y refleja también un problema cultural¹¹. El modo en que se entienden y se atienden las necesidades de conciliación tiene estrecha relación con el modo en que se entiende la igualdad y la corresponsabilidad en las relaciones familiares, muy en particular, la distribución de tareas en el hogar y la atención de las obligaciones familiares.

Se ha puesto de relieve con frecuencia cómo estamos en un momento de transición entre el modelo del varón bread-winner y el modelo de familia de dos sustentadores (two-earners). Idealmente, este segundo modelo ha sustituido al anterior pero en la práctica los datos indican lo contrario. En concreto, los datos sobre el uso del tiempo y la dedicación a las tareas de hogar indican una gran diferencia entre varones y mujeres¹². Como hemos mencionado arriba, son también las mujeres las que mayoritariamente cuidan de los menores y las personas dependientes. Por estas razones, son también las mujeres las que tienen en mayor medida ocupaciones a tiempo parcial y las que soportan habitualmente la carga de la conciliación, hasta el punto de que se ha podido calificar a la conciliación como un 'problema femenino'. Esta es la situación que se denuncia hoy en términos culturales como un anacronismo que se debe superar¹³. Se abre camino al término 'corresponsabilidad' como denominación de un modelo de distribución del tiempo y de la dedicación al trabajo y a la familia más igualitario entre varones y mujeres que, sin embargo, no deja de ser contestado desde posiciones feministas que prefieren enfatizar la autonomía de la mujer más que su interdependencia aunque sea en términos de igualdad.

Desde este punto de vista resulta patente que el problema de la conciliación consiste en que en las últimas décadas las mujeres se han incorporado al mercado de trabajo pero han continuado ocupándose también de las obligaciones de la vida familiar. Como consecuencia, se ven en la obligación de aceptar empleos de inferior categoría, remuneración o posibilidades de carrera profesional. Así, se perpetúan las diferencias entre varones y mujeres en el ámbito laboral. Parece, entonces, que la sociedad acepta como normal el hecho de que sea la mujer la que renuncie a posibilidades profesionales para ocuparse de las obligaciones familiares. Del varón, en cambio, no se espera una conducta similar ni en la empresa ni en la propia familia¹⁴. Las decisiones que se toman, desde este supuesto cultural, en muchas empresas y en muchas familias parecen dar continuidad a este modo de comprender la distribución de las tareas familiares y las posibilidades de desarrollo profesional.

Estrategias de conciliación en las familias

En España, para muchas familias, conciliar significa todavía encontrar arreglos privados, en permanente revisión, frente a las demandas contradictorias del mundo del trabajo y de la esfera doméstica¹⁵. Entre estos 'arreglos privados' se cuentan principalmente estos: el retraso de la maternidad; la disminución del número de hijos; el recurso a la ayuda de otros familiares, sobre todo de las abuelas; la reducción de la jornada laboral, lo que suele llevar consigo la reducción también de ingresos, de posibilidades de desarrollo y carrera profesional.

En general, el peso de estas 'estrategias' recae mayoritariamente en las mujeres. De acuerdo con diversos estudios, lo que más ayuda a las madres trabajadoras a hacer familia y empleo compatibles es, por este orden: la ayuda de su propia madre, la ayuda de su marido o de otros miembros de su familia; vivir cerca del trabajo o del colegio de los niños; la ayuda doméstica remunerada, los servicios que ofrece el centro escolar¹⁶. Según datos del INE, en 2010, en España, casi 700.000 personas redujeron su horario laboral para cuidar a un hijo menor de ocho años. El 85% eran mujeres y el 15% varones. Otras 260.000 personas tomaron excedencia a tiempo completo para atender a un hijo menor de ocho años, de las que el 93% mujeres. Casi la mitad de las personas que piden estas excedencias no suelen reincorporarse después al empleo remunerado.

El discurso de las madres que trabajan sobre la jornada de tiempo parcial es, con frecuencia, contradictorio¹⁷. Por un lado, hay muchas mujeres que opinan que es una posibilidad interesante mientras los hijos son pequeños e incluso manifiestan que de hecho trabajan más horas de las que querían. Por otro lado, en cambio, manifiestan una cierta desconfianza hacia el trabajo parcial pues se percibe como más inseguro, menos remunerado y con peores condiciones en general.

La participación de los varones en las 'estrategias familiares' de conciliación es creciente en estos últimos años pero aún muy escasa en términos comparativos. Aún cuando el modelo de corresponsabilidad se va imponiendo progresivamente en la mentalidad de la sociedad, las expectativas generalizadas en el ámbito laboral y la inercia de un modelo cultural pretérito sobre la distribución de tareas en el hogar, actúan como frenos para el desarrollo de nuevas formas de convivencia familiar.

¹¹ T. Torns, 'Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso?' (Observatori per a la igualtat UAB, RIDEG, 1, 5-13, 2011).

¹² INE, 'Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2011'. Disponible en www.ine.es (2011). EUROSTAT, 'Gender gaps in the reconciliation between work and family life', (Statistics in focus, Populations and Social Conditions, 2005, 4).

¹³ C. Tobío, 'Madres que trabajan. Dilemas y estrategias' (Cátedra, Madrid 2005).

¹⁴ Ídem.

¹⁵ M. Crespo y F. Moretón, 'Conciliación de trabajo y familia. Las claves del éxito: eficiencia empresarial e implicación masculina' (Colex, Madrid 2010). V. Borrás, T. Torns, S. Morena, 'Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo' (Papers, 83: 83-96, 2007).

¹⁶ ECFE, 'Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas, Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres' (Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid 2005).

¹⁷ J.A. Fernández y C. Tobío, 'Conciliar las políticas familiares y laborales: políticas y prácticas sociales', (Documento de trabajo 79/2005, Fundación Alternativas, 2005).

Estrategias de conciliación en las empresas

El número de empresas públicas y privadas que ponen medidas de conciliación a disposición de sus empleados no ha hecho sino aumentar en los últimos años. Por una parte, están obligadas por los cambios legislativos. Por otra, responden poco a poco a una mentalidad social cada vez más favorable a la conciliación, y también a la creciente comprobación de que si se organizan adecuadamente, las políticas de conciliación no afectan negativamente a la productividad sino más bien al contrario¹⁸.

Las medidas que adoptan las empresas con mayor frecuencia son aquellas que persiguen como objetivos específicos los siguientes¹⁹: flexibilizar el tiempo de trabajo mediante la adaptación de los horarios a las circunstancias personales, del calendario o del turno de trabajo; flexibilizar el lugar del trabajo, con medidas como el teletrabajo, las videoconferencias y otras tecnologías; permisos adaptados a las necesidades reales de los empleados; servicios como guarderías o centros de día, etc.; ayudas económicas por nacimiento de un hijo, seguros y otros beneficios extrasalariales de diverso tipo. En algunos sectores de actividad –por exigencias de la actividad, del servicio, de la organización de turnos u otras razones– existen barreras que hacen difícil la adopción de este tipo de medidas. Por su parte, en las empresas pequeñas y medianas existen menos recursos económicos y organizativos para implantar las fórmulas de conciliación que se observan en las empresas grandes²⁰. Por todo ello, las medidas de conciliación se gestionan y desarrollan en función del contexto empresarial en que se precisan.

En cualquier caso, desde el punto de vista empresarial, las medidas de conciliación se presentan como fórmulas de flexibilización e innovación en políticas de recursos humanos, útiles para fidelizar a los empleados con alto valor añadido. De suyo, buscan beneficios para la empresa, como la mejora de la imagen corporativa; la mejoría del clima laboral; la reducción del absentismo y, como consecuencia de todo ello, en último término, el aumento de la productividad.

Estrategias políticas en relación con la conciliación

Hasta mediados de los años noventa la Unión Europea enfocó el tema de conciliación desde la óptica de la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres. En cambio, a partir de entonces lo ha situado en el contexto de la política de empleo²¹. Las Estrategias Europeas de Empleo derivadas del Tratado de Lisboa propusieron como objetivo aumentar el empleo femenino. Desde entonces se han impulsado diversas políticas específicas de conciliación, basadas principalmente en dos tipos de actuaciones: servicios de atención a la vida diaria; y permisos laborales para el cuidado de niños pequeños y de personas dependientes. En España, la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de Personas Trabajadoras (Ley 39/1999) incorporó a la normativa española las directivas europeas sobre permisos de maternidad, permisos parentales y trabajo a tiempo parcial. Desde entonces, una serie de medidas legislativas han contemplado de manera directa o indirecta diversos aspectos de las necesidades de conciliación, en particular, la Ley de promoción de la Autonomía Personal y atención a las personas en situación de Dependencia (Ley 39/2006) y la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley 3/2007).

Propósito principal de todas estas propuestas políticas en materia de conciliación es estimular la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en condiciones de igualdad con los varones. Se espera que, en breve plazo, en ningún país europeo la tasa de empleo femenino sea inferior al 60%. Las razones que avalan esta meta son, básicamente, de tipo macroeconómico. Según la Comisión Europea, "las políticas de conciliación son la respuesta clave a los retos económicos y demográficos a largo plazo, y se deben exigir como medio para estimular el crecimiento"²². La perspectiva política para la conciliación es explícitamente una perspectiva funcional en la que priman las exigencias del sistema económico. Como comenta críticamente Torns, el interés político en la cuestión de la conciliación no ha sido otro que el de lograr el aumento de disponibilidad laboral de la población ocupada, en particular de las mujeres, priorizando las necesidades de competitividad del sistema económico por encima de las necesidades de la población.

Estrategias culturales en relación con la conciliación

Las políticas de los poderes públicos tienen obviamente una dimensión cultural en la medida en que promueven un determinado modelo de sociedad. Por eso, en la práctica, las políticas de conciliación se están convirtiendo en arena de disputa y confrontación no sólo de distintas opciones políticas sino también de modelos alternativos de convivencia social y cultural.

En este contexto, avanzar medidas de conciliación significa tomar partido en una confrontación ideológica, según las consecuencias comprobadas o previsibles en valores como la corresponsabilidad o la igualdad entre varones y mujeres. Los partidos

¹⁸ IFREI, 'Análisis sectorial de las políticas de conciliación' (Centro Internacional Trabajo y Familia IESE, Barcelona 2006). *Disponible en <http://www.iese.edu/research/pdfs/ESTUDIO-41.pdf>. Fecha de consulta 11.5.2012*. J.R. Mercader, 'Productividad y conciliación en la vida laboral y personal. Análisis de situación y propuestas para el futuro' (Fundación Telefónica, Madrid 2008).

¹⁹ G. Meil, C. García, M.Á. Luque y L. Ayuso, 'El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas' (Universidad Autónoma de Madrid, 2010).

²⁰ N. Chinchilla, 'Ser una empresa familiarmente responsable. ¿Lujo o necesidad?' (Pearson, Prentice Hall, Madrid 2007).

²¹ EUROFOUND (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), 'Family Life and Work. Second European Quality of Life Survey' (Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2010).

²² Ídem: 6.

políticos y también múltiples organizaciones y actores de la sociedad civil son conscientes de que las políticas de conciliación sostienen determinados intereses y valores culturales. En este contexto, queda claro que el objetivo de las políticas de la UE es la creación de una sociedad de 'dos sustentadores' con el apoyo de servicios de cuidado garantizados por el Estado. Es un objetivo que sostiene y refuerza un modelo de convivencia en el que hombres y mujeres tienen empleo a tiempo completo y la atención y cuidado de niños pequeños y personas dependientes se organiza socialmente (social care).

Según las diferentes adscripciones ideológicas, estos cuidados se pueden organizar según criterios de mercado (postura liberal), como provisiones de servicios públicos (postura socialista) o según alguna combinación de ambas, económica y políticamente razonable o sostenible. Esta dependencia de un modelo ideológico es más explícito en algunos autores y conceptos, como aquellos para quienes²³ el objetivo de las políticas de conciliación ha de ser la "desmercantilización" y la "desfamiliarización" del sistema de bienestar de modo que sean los poderes públicos los que promuevan y garanticen un modelo de convivencia familiar basado en la autonomía personal en términos de igualdad. En esta propuesta, "desmercantilización" significa que el Estado debe garantizar el acceso a servicios de cuidado independientemente del nivel económico que se ocupe; es decir, que no es necesario ocupar un empleo remunerado para tener acceso al sistema de bienestar. "Desfamiliarización", análogamente, significa que el acceso a servicios de cuidado no dependa de la situación familiar: se trata de que los individuos sean autónomos con respecto a sus familiares para acceder a servicios de cuidado, que deben ser más bien garantizados por el Estado en términos de igualdad para individuos autónomos.

Un riesgo evidente es que la ideología se imponga a la realidad y el Estado termine por sustituir a las familias a las que dice que quiere ayudar. Por eso, es muy importante que el Estado respete los principios de solidaridad y de subsidiaridad. Es decir, por un lado, el Estado debe ayudar más a aquellas familias que tienen más necesidad. Por otro, el Estado no debe asumir las tareas y responsabilidades que son propias de la familia, y no debe imponer criterios ajenos a los que cada familia debe decidir por sí misma.

En síntesis, en las estrategias de conciliación confluyen diversos sujetos e intereses sociales, económicos, culturales y políticos. El riesgo es que cada sujeto persiga sólo sus propios intereses: que las empresas busquen solo la rentabilidad; el Estado y los políticos, el equilibrio macroeconómico, o la imposición de un modelo cultural de convivencia, y todos ellos, a costa de los proyectos de vida de las familias mismas, que son los sujetos más débiles y se encuentran cada vez más mediatizadas por condicionamientos ajenos a su propia manera de ser.

¿Cómo se pueden equilibrar estas tensiones? Cualquier respuesta razonable pasa por tener en cuenta lo que a mí me parece el aspecto clave de toda esta situación: ¿Qué es lo que de verdad necesitan las familias? ¿Cómo se les puede ayudar? ¿Cómo quieren que se les ayude? Las políticas de conciliación deberían comenzar por averiguar cuáles son, de hecho, las necesidades y demandas concretas de las familias hoy. Con este punto de referencia, las soluciones empresariales, políticas y culturales pueden lograr un mejor equilibrio entre las exigencias funcionales a que están sometidas y la necesaria contribución a una sociedad sostenible.

Pablo García Ruiz – Profesor Titular de Sociología de la Universidad de Zaragoza.

© The Family Watch 2013

Las opiniones expresadas en este documento no reflejan necesariamente los puntos de vista de la International Federation for Family Development, The Family Watch o cualquier otra institución, sino que son de exclusiva responsabilidad del autor. Se publica bajo una licencia Creative Commons de atribución no comercial 3.0 Unported.

²³ I. Campillo, 'Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de Italia y España' (Política y Sociedad, 47(1): 189–213, 2010). G. Esping-Andersen, 'Fundamentos sociales de las economías postindustriales' (Ariel, Barcelona 2000).