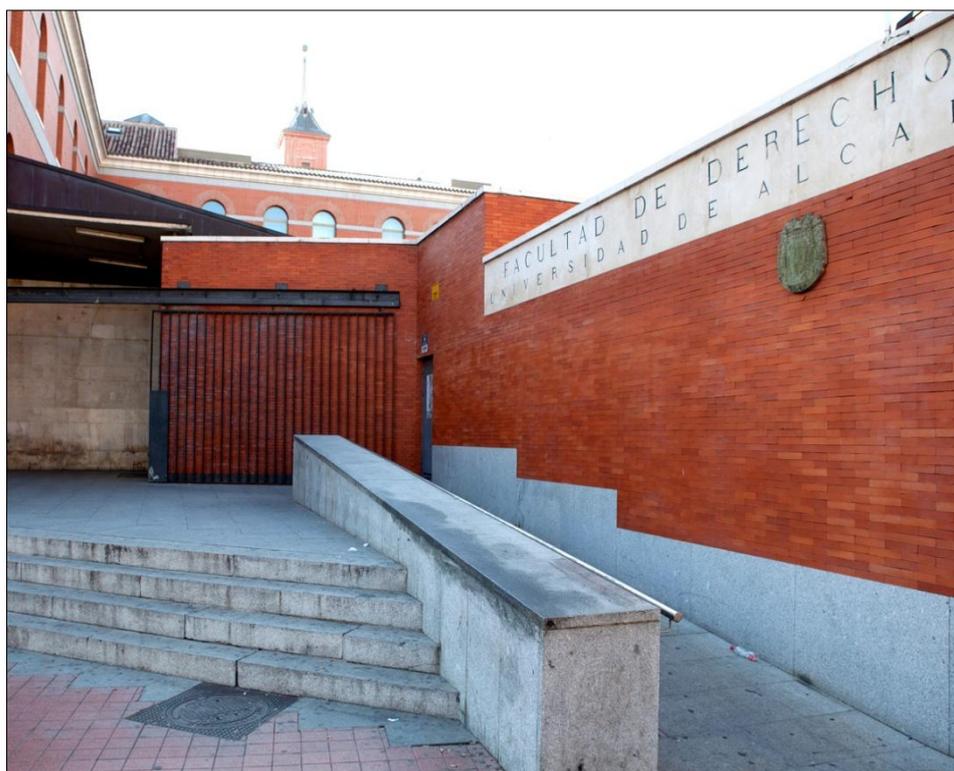


**Trabajo, familia y fecundidad: corresponsabilidad como clave en el diseño de políticas públicas de conciliación**



Facultad de Derecho, Universidad de Alcalá (UAH)

**José Olaguibe**





Universidad  
de Alcalá

INSTITUTO UNIVERSITARIO DE INVESTIGACIÓN  
EN ESTUDIOS LATINOAMERICANOS ·IELAT·

**DOCUMENTOS DE TRABAJO IELAT**

**Nº 141 – Diciembre 2020**

**Trabajo, familia y fecundidad: corresponsabilidad  
como clave en el diseño de políticas públicas de  
conciliación**

**Work, family and fertility: Co-responsibility as a  
key in the design of public policies for conciliation**

José Olaguibe

Estos documentos de trabajo del IELAT están pensados para que tengan la mayor difusión posible y que, de esa forma, contribuyan al conocimiento y al intercambio de ideas. Se autoriza, por tanto, su reproducción, siempre que se cite la fuente y se realice sin ánimo de lucro. Los trabajos son responsabilidad de los autores y su contenido no representa necesariamente la opinión del IELAT. Están disponibles en la siguiente dirección: [Http://www.ielat.com](http://www.ielat.com)

Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos  
Universidad de Alcalá  
C/ Trinidad 1  
Edificio Trinitarios  
28801 Alcalá de Henares – Madrid  
[www.ielat.com](http://www.ielat.com)  
[ielat@uah.es](mailto:ielat@uah.es)  
+34 91 885 25 75

**Presidencia de Honor:**

Dr. Juan Ramón de la Fuente

**Dirección:**

Dr. Pedro Pérez Herrero, Catedrático de Historia de América de la Universidad de Alcalá y Director del IELAT

**Subdirección:**

Dra. Isabel Cano Ruiz, Profesora Contratado Doctor, tiempo completo, Departamento de Ciencias Jurídicas, Facultad de Derecho de la Universidad de Alcalá.

**Secretaría Técnica:**

Dr. Iván González Sarro, Investigador en la Línea de Historia y Prospectiva del IELAT

**Comité de Redacción:**

Dra. Erica Carmona Bayona (Universidad Santiago de Cali, Colombia)  
Dr. Rodrigo Escribano Roca (IELAT, España)  
Dr. Gonzalo Andrés García Fernández (IELAT, España)  
Dra. M<sup>o</sup> Victoria Gutiérrez Duarte (Universidad Europea de Madrid, España)  
Dr. Diego Megino Fernández (Universidad de Burgos, España)  
Dr. Rogelio Núñez Castellano (IELAT, España)  
Mtra. María Dolores Ordóñez (IELAT, España)  
Mtro. Mario Felipe Restrepo Hoyos (IELAT, España)  
Dr. Jorge Luis Restrepo Pimienta (Universidad del Atlántico, Colombia)  
Dra. Ruth Adriana Ruiz Alarcón (Universidad Nacional Autónoma de Bucaramanga, Colombia)  
Dra. Eva Sanz Jara (Universidad de Sevilla, España)  
Mtra. Mirka Torres Acosta (IELAT, España)  
Mtra. Rebeca Viñuela Pérez (IELAT, España)

Los DT son revisados por pares por el procedimiento de par doble ciego (*Double-Blind Peer Review-DBPR*). (Para más información, véase el apartado de "Proceso de evaluación preceptiva", detallado después del texto).

Consultar normas de edición en el siguiente enlace:

<https://ielat.com/normativa-de-edicion/>

DERECHOS RESERVADOS CONFORME A LA LEY  
Impreso y hecho en España  
Printed and made in Spain  
ISSN: 1989-8819

**Consejo Editorial:**

Dr. Fabián Almonacid (Universidad Austral, Chile)  
Dr. Diego Azqueta (Universidad de Alcalá, España)  
Dr. Walther Bernecker (Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Alemania)  
Dr. José Esteban Castro (Universidad de Newcastle, Reino Unido)  
Dr. Eduardo Cavieres (Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile)  
Dr. Sergio Costa (Instituto de Estudios Latinoamericanos, Universidad Libre de Berlín, Alemania)  
Dr. Christine Hünefeldt (Universidad de California San Diego, Estados Unidos)  
Dra. María Teresa Gallo Rivera (Universidad de Alcalá, España)  
Dra. Rebeca Vanesa García (Universidad de Guadalajara, México)  
Dr. Rubén Garrido Yserte (Universidad de Alcalá, España)  
Dr. Carlos Jiménez Piernas (Universidad de Alcalá, España)  
Dr. Eduardo López Ahumada (Universidad de Alcalá, España)  
Dr. Manuel Lucas Durán (Universidad de Alcalá, España)  
Dr. José Luis Machinea (Universidad Torcuato Di Tella, Argentina)  
Dra. Marie-Agnès Palaisi (Université Toulouse Jean Jaurès, Francia)  
Dra. Adoración Pérez Troya (Universidad de Alcalá, España)  
Dra. Anna Cristina Pertierra (Western Sydney University, Australia)  
Dr. Miguel Rodríguez Blanco (Universidad de Alcalá, España)  
Dra. Inmaculada Simón Ruiz (Universidad Autónoma de Chile, Chile)  
Dra. Esther Solano Gallego (Universidad Federal de Sao Paulo, Brasil)  
Dr. Daniel Sotelsek Salem (Universidad de Alcalá, España)  
Dra. Lorena Vásquez (Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, Colombia)  
Dra. Isabel Wences Simón (Universidad Carlos III, España)  
Dr. Guido Zack (Instituto Interdisciplinario de Economía Política, Univ. de Buenos Aires y CONICET, Argentina)

# Trabajo, familia y fecundidad: corresponsabilidad como clave en el diseño de políticas públicas de conciliación

## Work, family and fertility: Co-responsibility as a key in the design of public policies for conciliation

José Olaguibe<sup>1\*</sup>

### Resumen

Este trabajo realiza una revisión de la literatura sobre la relación entre trabajo y familia y un estudio de caso sobre la experiencia española en torno a la fecundidad a partir del análisis de la *Encuesta de Fecundidad de 2018* del INE. Pretende identificar las razones que originan las dificultades para conciliar y encontrar soluciones para el diseño de políticas públicas, ya que integrar la vida laboral y familiar se ha convertido en una de las tensiones más relevantes de este siglo, que afecta a mujeres y también a varones. Superar la perspectiva individual y contemplar el núcleo familiar en el diseño de las políticas públicas junto al factor de corresponsabilidad como su eje vertebrador, repercutiría en una adecuada protección de la mujer y en un mejor desarrollo personal, familiar y social de todos los miembros de la familia.

**Palabras clave:** Trabajo y Familia, Conciliación, Corresponsabilidad, Fecundidad, Políticas públicas.

### Abstract

This paper reviews the literature on the relationship between work and family and a case study on the Spanish experience of fertility based on the analysis of the INE 2018 Fertility Survey. It aims to identify the reasons behind the difficulties in reconciling and finding solutions for the design of public policies, since integrating work and family life

---

<sup>1</sup> Máster en Gobierno y Cultura de las Organizaciones, Universidad de Navarra. Correo electrónico: [jiolaguibe@gmail.com](mailto:jiolaguibe@gmail.com), ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4464-6260>

\* Agradecimientos: a la profesora Dolores López-Hernández por sus aportes, comentarios y sugerencias que han sido de gran importancia para el desarrollo de este trabajo de investigación.



has become one of the most relevant tensions of this century, affecting women as well as men. Going beyond the individual perspective and considering the family nucleus in the design of public policies, together with the factor of co-responsibility as its backbone, would have repercussions on the adequate protection of women and on the better personal, family and social development of all family members.

**Keywords:** Work and Family, Conciliation, Co-responsibility, Fertility, Public policies.

**Fecha de recepción del texto:** 10/septiembre/2020

**Fecha de revisión:** 7/octubre/2020

**Fecha de aceptación y versión final:** 10/octubre/2020



## 1. Introducción

La conciliación de la vida laboral y familiar se presenta como una de las tensiones más importantes de la sociedad contemporánea. Constituye un reto que afecta a mujeres y varones, y representa una cuestión social que incide en el empleo pero también impacta irremediabilmente en el conjunto de la sociedad<sup>2</sup>. Entre sus consecuencias resaltan las dificultades que ocasiona en la realidad de muchas parejas para tener hijos y trabajar, lo que repercute significativamente en los bajos índices de fecundidad de los países occidentales principalmente la región de Europa del sur<sup>3</sup> y en las últimas décadas, también se reflejan en los países latinoamericanos<sup>4</sup>. La magnitud y complejidad de la realidad actual aumentan la dimensión que tiene el reto de gobernar y legislar para el bienestar general y el bien común. Más aún cuando se trata de intervenir en la esfera familiar y laboral, donde confluyen la dimensión personal y la dimensión social de las personas.

Identificar las razones por las cuales el tener hijos, atender a la familia y trabajar se ha vuelto tan difícil requiere indagar a fondo la realidad de un contexto que ya no es el mismo que aquel de la primera revolución industrial y tampoco similar al de hace un siglo atrás. Sin embargo, es necesario comprender la evolución de la fecundidad a partir del vínculo entre el trabajo y la familia a lo largo del tiempo. Cuantas mayores dificultades se presenten a la hora de armonizar la vida laboral con la vida familiar el efecto negativo sobre la fecundidad será más significativo. Por eso, el papel de las políticas públicas es crucial para facilitar la conciliación del trabajo y la vida personal y familiar que hoy se presenta como una de las barreras más importantes y de mayor impacto para que la maternidad y paternidad puedan integrarse con el desarrollo profesional de mujeres y varones.

Este trabajo de investigación pretende estudiar la relación entre la vida laboral y familiar de varones y mujeres y sus efectos sobre la fecundidad. Tiene como objetivo

---

<sup>2</sup> López Ahumada, Eduardo. “La protección por paternidad del trabajador en España: evolución de su tutela desde la perspectiva de la igualdad de género”. *Revista Derecho del Trabajo* V, n° 16, 2017, 207-226.

<sup>3</sup> Van de Kaa, Dirk J. “Options and sequences: Europe’s demographic patterns”. *Journal of the Australian Population Association* 14, n.º 1, 1997, 1-30.

<sup>4</sup> CEPAL. (2020). *Observatorio Demográfico, 2019 (LC/PUB.2019/24-P)*. Santiago de Chile, 2020. Disponible en [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45198/1/S1900739\\_mu.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45198/1/S1900739_mu.pdf) Fecha de última consulta 07/09/2020.

general, por un lado, reconocer los indicios de porqué hay tantas dificultades a la hora de tener hijos y trabajar en el siglo XXI; y por otro, en función de estos hallazgos sugerir nuevos aportes para el diseño de políticas públicas que puedan resultar más eficaces en materia de conciliación del trabajo y la vida personal y familiar. El factor de la corresponsabilidad como criterio para el diseño de las políticas públicas desde una perspectiva de unidad familiar, que no individual, no sólo favorece conseguir la armonía deseada y una protección adecuada de la mujer sino también permite a cada miembro la experiencia de una vida más plena, tanto a nivel personal, familiar y social.

Hoy, las nuevas generaciones manifiestan mayoritariamente preferencias hacia tener pareja, se plantean que en algún momento les gustaría tener hijos y sobre todo aspiran a una carrera laboral exitosa; y además, tanto las mujeres como varones más jóvenes, tienden en mayor medida a preferir las familias en que trabajan ambos miembros de la pareja y comparten la atención a los hijos como modelo ideal<sup>5</sup>. Por tal motivo es relevante e imprescindible debatir sobre cómo la sociedad del siglo XXI hace frente a las dificultades que se presentan a la hora de armonizar el trabajo y la vida personal y familiar; y desde la política pública, cómo facilitar estos aspectos que forman parte del proyecto vital de la mayoría de los ciudadanos. Sin duda, que el grado de prioridad que tiene el desarrollo profesional en el proyecto de vida de los jóvenes es alto, tanto en mujeres como varones; pero no se puede desconocer que el hecho de formar pareja y algún día ser padre o madre sigue estando presente en el proyecto vital deseado<sup>6</sup>.

Hacer factible la armonía entre la vida laboral y la vida familiar requiere de una adecuada distribución del tiempo, recursos y esfuerzos a lo largo de la historia personal. Conseguir un desarrollo integral que incluya estos aspectos no es tarea fácil, es necesario un replanteo del modo de vivir los diferentes roles que cada persona ejerce en el ámbito familiar y laboral, sin caer en un ordenamiento matemático igualitario<sup>7</sup>. Además, es necesario comprender que el trabajo y la familia son parte de una misma vida y si bien son ámbitos diferentes resulta clave que ambos no entren en conflicto,

---

<sup>5</sup> Flaquer, Lluís; Pfau-Effinger, Birgit y Artiaga Leiras, Alba. “El trabajo familiar de cuidado en el marco del estado de bienestar”. *Cuaderno de Relaciones Laborales* 32, nº 1, 2014, 11-32.

<sup>6</sup> López, Dolores. “El reto de la conciliación trabajo y familia: ¿qué nos estamos jugando?” En *Familia y sociedad en el siglo XXI*, editado por González, A.M., Arregui Zamorano, P. y Montoro Gurich, C., 27-38. Madrid: Dykinson, 2016.

<sup>7</sup> Ordóñez y Revuelta, María Elena. *Familia + Trabajo: Un camino hacia la integración*. Buenos Aires, Argentina: Lid editorial, 2016.

sino que se integren<sup>8</sup>. De hecho, históricamente, en las sociedades previas a la era industrial la armonización de la vida familiar y la vida laboral no era un problema.

Es cierto que antes el modelo familiar predominante establecía unos roles sociales y unas responsabilidades diferentes a varones y mujeres, que en muy pocas ocasiones podían cambiar. La actividad de los hombres respondía más a las necesidades económicas y de representación, mientras que las mujeres se hacían cargo de las cuestiones del hogar y de la extensión productiva. En ningún momento se daba una separación entre trabajo y familia, sino que el valor del hogar era crucial para la supervivencia familiar, no sólo en lo económico, sino también en el cuidado de los miembros vulnerables y en la formación de las nuevas generaciones<sup>9</sup>. Estaba muy claro el alcance del hogar como ámbito de la intimidad familiar. Era muy importante tener una casa, y pasar tiempo en ella junto al resto de los miembros de la familia. Pero a partir de la primera revolución industrial a mediados del siglo XVIII se comienza a gestar un nuevo escenario mundial donde la sociedad avanzará hacia un mayor desarrollo material, tecnológico y de conocimiento que será el inicio de nuevas aspiraciones, nuevos retos y sobre todo de profundas transformaciones sociales, culturales, económicas y políticas que afectarán notablemente la vida familiar y laboral de la población.

A medida que la sociedad industrial evoluciona, ocurren cuatro cuestiones, relacionadas una con otra, que resultan claves a los fines de este trabajo:

- 1) La revolución demográfica que se observa a partir de la aparición de los primeros censos de población hace algo más de 150 años hasta la actualidad, donde destaca el descenso continuo y significativo de las tasas de fecundidad y los cambios en la composición y estructura de la unidad familiar de los países europeos<sup>10</sup>.
- 2) El nuevo rol de la mujer en la sociedad. Este fenómeno trae consigo un nuevo modo de comprender las responsabilidades familiares, mayores oportunidades de formación y profesional para las mujeres y una modificación en las trayectorias

---

<sup>8</sup> Chinchilla, Nuria y Moragas, Maruja. *Dueños de nuestro destino. Cómo conciliar la vida profesional, familiar y personal*. Barcelona: Ariel, 2007.

<sup>9</sup> López, El reto de la conciliación...

<sup>10</sup> Sánchez Barricarte, Jesús. *El crecimiento de la población mundial. Implicaciones socioeconómicas, ecológicas y éticas*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2008.



vitales femeninas<sup>11</sup>. Lo cual pone en relieve la necesidad de repensar diversos aspectos sociales y culturales, entre ellos: los ordenamientos jurídicos, las políticas públicas, las relaciones laborales, el proyecto familiar.

- 3) El cambio en la concepción que se tiene acerca del trabajo. Ya no es visto tanto como un medio para la subsistencia del grupo familiar, sino más bien como carrera profesional; y crece la importancia que el trabajo remunerado y el tipo de ocupación tiene en la persona para la construcción de su propia identidad<sup>12</sup>. Esto implica que en general los esfuerzos del trabajo ya no se dirigen hacia la familia, como sucedía en las sociedades preindustriales, sino que ocurre a la inversa, en muchas ocasiones se condiciona la vida en familia en pro de cumplir las expectativas laborales individuales.
- 4) El desarrollo de los estados del bienestar que externaliza funciones sociales que tradicionalmente se cubrían en el entorno familiar como por ejemplo el cuidado de los niños, mayores y enfermos.

Esto es materia de estudio a lo largo del desarrollo del trabajo donde se abarcan aspectos demográficos, históricos y sociológicos en relación con el vínculo entre lo laboral y lo familiar en la vida de los ciudadanos y sus consecuencias en la fecundidad. Para eso se realiza una revisión de la literatura vinculada a estudiar la relación entre el trabajo y la familia. Se describen los cambios en los modos de vida<sup>13</sup>, en la estructura familiar<sup>14</sup> y se recopilan diferentes maneras de concebir las relaciones entre la vida laboral y familiar desde la primera revolución industrial hasta el presente, como también el impacto que puede tener esto sobre la fecundidad.

Es importante señalar que el marco de estudio y de análisis es la familia y no el individuo. Muchos estudios sobre conciliación centran su mirada en la población femenina, pero este trabajo tendrá un enfoque más amplio: el núcleo familiar. Abordar el desafío de la conciliación entre el trabajo y la familia desde esta perspectiva permite

---

<sup>11</sup> Esping-Andersen, Gosta y Palier, Bruno. *Los tres grandes retos del Estado del bienestar*. Barcelona: Editorial Ariel, 2010.

<sup>12</sup> Goldin, Claudia The Quiet Revolution That Transformed Women’s Employment, Education, and Family. *AEA Papers and Proceedings*, 2006, 1–21.

<sup>13</sup> Gutiérrez-Domènech, María. The Impact of the Labour Market on the Timing of Marriage and Births in Spain. *Journal of Population Economics* 21, n.º 1, 2008, 83-110.

<sup>14</sup> Conde, Rosa. “Tendencias de cambio en la estructura familiar”. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 21, 1983, 33-60.

enmarcar esta realidad en el entorno social o familiar donde se gestiona la conciliación, por tanto, incluye la participación de todos los miembros y favorece la corresponsabilidad entre varones y mujeres<sup>15</sup>.

Con el correr del tiempo, la sociedad poco a poco tiende a una mayor igualdad entre varones y mujeres en la vida social, en el mercado de trabajo y en el reparto de las responsabilidades familiares. Ciertamente, la necesidad de lograr una armonía entre la carrera profesional y la maternidad y paternidad se presenta como una de las tensiones más importantes de los ciudadanos en la sociedad contemporánea<sup>16</sup>. A la vez, diseñar políticas públicas eficaces para facilitar y promover la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar de la población se hace cada vez más necesario.

Por tanto, luego de conocer el contexto social, económico y cultural donde varones como mujeres se plantean una carrera compatible con las exigencias de la vida familiar, se realiza un estudio de caso sobre la experiencia de España en torno a los niveles de fecundidad, basado en los datos de la *Encuesta de Fecundidad (EF)* de 2018 realizada por el INE. En el análisis se observa cómo el factor de la conciliación laboral y familiar influye decididamente en la decisión de tener hijos y que las dificultades y las conductas hacia la postergación son compartidas tanto por varones como mujeres. Además, entre otras cosas, revela la necesidad de una mayor protección a las mujeres más jóvenes con hijos para que puedan reinsertarse laboralmente; y se advierte que la penalización a la maternidad puede responder no solo a una cuestión de sexo sino también a la existencia de un ideal de trabajador con dedicación exclusiva, que debe ser productivo y sin responsabilidades familiares. Esto último, sin duda que exige adaptar las expectativas personales y familiares, lo que implica en algunos casos disminuir las pretensiones y tener menos hijos que los deseados como demuestra el estudio, para obtener el acceso y la permanencia en los puestos de trabajo o la promoción a cargos superiores durante el desarrollo profesional.

Por último, en virtud de los resultados del estudio de caso y atento a los indicios que fueron hallados durante el desarrollo teórico del trabajo de investigación se busca

---

<sup>15</sup> López, El reto de la conciliación...

<sup>16</sup> Chinchilla, Nuria; Jiménez, Esther y Grau, Marc. “Maternidad y trayectoria profesional. Análisis de las barreras e impulsores para la maternidad de las mujeres españolas”. Madrid, 2017. Disponible en: <https://media.iese.edu/upload/IESEORDESAIow.pdf>, fecha de última consulta: 08/09/2020.

argumentar, en base a la literatura, la importancia del factor de corresponsabilidad como eje vertebrador en el diseño de políticas públicas para la conciliación del trabajo y la vida personal y familiar. Plantear la corresponsabilidad entre varones y mujeres como una de las claves para conseguir la armonía de la vida laboral y familiar, implica también incluir a los hijos que conforme se hacen mayores se van incorporando a la corresponsabilidad de sacar adelante la vida familiar. Facilitar esta armonía implica fortalecer, tanto a mujeres como a varones en sus distintas facetas de la vida, porque, en definitiva, una sociedad más justa, más libre e igual en dignidad se construye entre todos.

## **2. La relación entre el trabajo y la familia a lo largo de la historia**

Hasta mediados del siglo XVIII, las sociedades occidentales tenían un nivel de esperanza de vida muy bajo y las tasas de natalidad eran muy altas, y la armonización de la vida familiar y la vida laboral no era un problema, sino que el problema consistía en sobrevivir. A partir de la revolución industrial queda atrás una sociedad de tipo agraria y se da paso a una sociedad industrializada que tendrá nuevos rasgos y características. Las variaciones en los aspectos sociales, culturales, políticos y económicos surtirán efectos en la población que poco a poco advertirá una alteración generalizada en los modos de vida, los sistemas de valores y en nuevas formas de concebir las actividades, entre ellas el trabajo. Hacer una distinción entre el antes y el después de la industrialización en relación con la estructura y composición familiar, los roles de sus miembros y el sentido del trabajo en el ciclo vital nos puede ayudar a comprender el presente.

Antiguamente, el modelo familiar predominante establecía los roles sociales y las responsabilidades entre los varones y las mujeres y en muy pocas ocasiones podían cambiar. La actividad de los varones respondía más a las necesidades económicas y de representación, mientras que las mujeres se hacían cargo de las cuestiones del hogar y de la extensión productiva. En ningún momento se daba una separación entre trabajo y familia. El interior del hogar tenía un valor económico por sí mismo, el autoabastecimiento de todo lo necesario para vivir era crucial para la supervivencia familiar. De hecho, la casa era guardería, escuela, hospital, asilo, almacén, bodega, taller

de producción textil, y de frutas y hortalizas. Pero muchas de estas competencias y funciones fueron asumidas por el estado moderno que se encontraba en pleno auge<sup>17</sup>. Además, el hogar configuraba un ámbito clave de la intimidad familiar. Era muy importante tener una casa y pasar tiempo en ella junto al resto de los miembros de la familia. Pero esta forma de vida va a verse afectada por las nuevas propuestas de una sociedad más desarrollada, con nuevas aspiraciones, nuevos retos y profundas transformaciones en el tejido social.

En este sentido, López realiza una descripción de algunos de estos procesos que con el correr del tiempo toman mayor fuerza hasta llegar al siglo XX donde se incrementan notablemente y se hacen más visibles los efectos en las relaciones personales, familiares y laborales<sup>18</sup>. Entre estos procesos destacan, el desarrollo económico dado por la industrialización y la posterior terciarización de las sociedades; el éxodo rural y el incremento de la urbanización de la sociedad con la consiguiente nuclearización de los hogares familiares y reducción de la convivencia intergeneracional en el mismo hogar; la revolución demográfica (aumento de la esperanza de vida y el descenso de la fecundidad) que tiene como consecuencia el progresivo proceso de envejecimiento de la población; las mejoras en el nivel educativo general de la población (mayor democratización del acceso a la educación, primero entre varones y luego en las mujeres); el ingreso de la mujer al mercado laboral y su permanencia en él tras formar familia; el desarrollo de un estado de bienestar; la revolución tecnológica aplicada a todos los campos de la vida, que entre otros efectos, ha provocado una convergencia entre tiempo y espacio que deriva en más movilidad y en la ampliación de los espacios de uso asociado a la vida cotidiana; las transformaciones de los valores, ideales, modelos, referencias que guían la vida de las personas.

Sin duda que entre los acontecimientos más relevantes que han sucedido a partir de la industrialización hay dos que tuvieron particular significancia, por un lado, la separación entre el trabajador y la producción<sup>19</sup>; y por otro, el nuevo papel de las

---

<sup>17</sup> Zabalza Seguí, Ana. “Un país extranjero. La transformación del espacio doméstico desde la sociedad pre-industrial hasta el siglo XXI”. En *Familia y sociedad en el siglo XXI*, editado por González, Marta; Arregui, Pilar y Montoro, Carolina, 25. Madrid: Dickinson, 2016.

<sup>18</sup> López, El reto de la conciliación..., 29.

<sup>19</sup> Drucker, Peter. *La nueva sociedad: Anatomía del orden industrial*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana, 1954, 25.

mujeres en la sociedad que ha cambiado radicalmente en el espacio de una generación<sup>20</sup>. Lo primero ha alterado sustancialmente las relaciones entre la familia y el trabajo, lo que provocó una distancia entre ambas esferas en los estilos de vida de las personas y un quiebre en la cohesión y equilibrio de la familia con el resto de la sociedad<sup>21</sup>. Los trabajadores, tanto varones como mujeres, ya no realizan su trabajo para la propia familia, sino que lo hacen como obreros de una industria. Lo segundo, significó la salida de la mujer de la órbita doméstica. Se pasa de un modelo donde la mujer se encargaba de las tareas del hogar y el varón del trabajo fuera de él, a un nuevo modelo que permite a la mujer mayor autonomía económica y le otorga la posibilidad de elegir un trabajo. Con lo cual las nuevas familias se vieron obligadas a reorganizarse y a enfrentarse al reto de armonizar la vida laboral con la vida familiar, que inicialmente surge como un problema de tiempo, de estrés, de percepción o dificultad real de hacer compatible las exigencias de ambas esferas<sup>22</sup>.

La aparición de la mujer en la escena pública ha significado un gran avance como sociedad, pero por otro lado ha puesto de relieve una serie de problemas y dificultades en la vida social que no tardaron en traducirse en fuente de discusión. Por ejemplo en el ámbito académico, Catherine Hakim elaboró la teoría de las preferencias para describir tres tipos de mujeres en relación con la actitud frente a la vida laboral y la vida familiar<sup>23</sup>. En ese estudio parte de la idea que las mujeres tienen preferencias heterogéneas en lo que respecta al trabajo y la familia, y por ello distingue entre las mujeres centradas en el hogar, las mujeres centradas en el trabajo y las mujeres adaptables que desean combinar el trabajo y la familia. Sostiene que las mujeres centradas en el hogar prefieren hacer las cosas en casa, trabajar fuera de casa sólo si tienen que hacerlo y en general tienen familias numerosas. Para las mujeres centradas en el trabajo la carrera profesional es lo primero, la familia está en segundo lugar y estas mujeres suelen quedarse sin hijos. Finalmente, afirma que las mujeres adaptables desean combinar el trabajo y la familia, sin priorizar ninguna en particular.

Si bien esta teoría ha tenido gran repercusión en el mundo científico, sus conclusiones no pueden entenderse como excluyentes dado el alto grado de permeabilidad que han

---

<sup>20</sup> Esping-Andersen y Palier, *Los tres grandes retos del Estado del bienestar*, 19.

<sup>21</sup> Drucker, *La nueva sociedad...*, 26.

<sup>22</sup> Ordóñez y Revuelta, *Familia + Trabajo: Un camino...*, 35.

<sup>23</sup> Hakim, Catherine. *Key Issues in Women's work: Female heterogeneity and the polarisation of women's employment*. London: Continuum Press, 1996.

tenido frente a numerosas críticas. Otros estudios, que también investigan la importancia de las preferencias para las decisiones de las mujeres en materia de empleo demuestran que no sólo las preferencias, sino también las políticas familiares, las estructuras del mercado laboral, como la disponibilidad del trabajo a tiempo parcial y las actitudes de la pareja influyen en la participación de la mujer en el mercado laboral<sup>24</sup>. Por tanto, poner el acento sobre la creciente influencia de las preferencias en la mujer deja fuera de análisis su entorno más íntimo y la plenitud de su desarrollo vital que exceden la propia individualidad.

En relación con la estructura familiar, estudios realizados originalmente han procurado identificar familia extensa con sociedad tradicional y familia nuclear con sociedad industrial. William Goode<sup>25</sup> justifica esta afirmación en el hecho de constatar siempre que cuando se produce la transición hacia un tipo de modelo conyugal en esas mismas sociedades se dan rasgos de industrialización. Para este sociólogo existe una relación estrecha entre ambos fenómenos, donde la industrialización es la variable independiente y el cambio familiar es la variable dependiente.

Parsons<sup>26</sup> acuñó el término de familia nuclear aislada para describir la forma familiar de las sociedades industriales basada en el matrimonio; y la que funcionalmente mejor se adapta al sistema económico industrial. Según este sociólogo el aislamiento de las familias nucleares es una de las características estructurales más importante en el análisis conceptual de la familia. Esto procede del hecho de que la familia haya dejado de formar parte integral de un amplio sistema de relaciones de parentesco. Con esto lo que se quiere decir es que, si bien las relaciones entre los miembros de la familia nuclear continúan existiendo, éstas ya no mantienen un carácter obligatorio, sino que quedan libradas a la elección dado también al hecho de que ya no comparten la misma vivienda como en la época preindustrial<sup>27</sup>.

---

<sup>24</sup> Schleutker, Elina. “Women’s work-life preferences: reconceptualization and cross-country description over time”. *European Societies* 19, n.º3, 2017, 3.

<sup>25</sup> Goode, William. “Industrialización y cambio familiar”. En *Industrialización y sociedad*, editado por B.F. Hoselitz, Bert F. y Moore, Wilbert, 314 y ss. Madrid: Euroamérica, 1971.

<sup>26</sup> Parsons, Talcott. “The social structure of the family”. En *The Family: its Functions and Destiny*, editado por Anshen, Ruth N. New York: Harper and Row, 1959.

<sup>27</sup> Casares García, Esther. “Estudios sobre el cambio en la estructura de las relaciones familiares”. *Portularia* 8, n.º1, 2008, 183-96.

Otros estudios, como el de los historiadores sociales conocido como “el Grupo de Cambridge”, han demostrado que la familia nuclear ha existido siempre incluso antes de la revolución industrial. Es más, algunos de estos historiadores mantienen que, si existe algún tipo de familia que se adapte realmente a las necesidades de las sociedades desarrolladas éste no es el de la familia nuclear, como afirman los sociólogos funcionalistas, sino lo que ellos denominan familia extensa modificada<sup>28</sup>. Sin embargo, el tema sobre la estructura familiar continuó su rumbo de discusión. De hecho, Nicholson<sup>29</sup>, contrariamente a los historiadores, afirma más tarde que la familia nuclear es un fenómeno reciente, ya que se desarrolló en primer lugar entre las clases altas del siglo XVIII, entre las clases medias del siglo XIX, y entre las clases trabajadoras por su falta de medios económicos de la década de los cincuenta del siglo XX.

Más allá de la discusión sobre la estructura y los tipos de familia, lo cierto es que la familia moderna debió enfrentarse a una nueva realidad, y esto motivó la necesidad de adaptarse en muchos aspectos en pro de ser funcional. Por un lado, requería habituarse al contexto que imponen las nuevas exigencias posindustriales donde: a) las funciones de la familia extensa han sido asumidas por agencias especializadas; b) la fuerza de trabajo comenzó a requerir de trabajadores con capacidad de movilidad; y donde, c) los individuos logran su estatus a través de méritos individuales<sup>30</sup>. Por otro lado, los efectos del aumento de la esperanza de vida y la bajada en la mortalidad implicaron un nuevo fenómeno social: la convivencia intergeneracional, que amplió notablemente la coexistencia de las generaciones de una familia que viven en un momento determinado.

Junto a la participación más equilibrada de mujeres y varones en la construcción de la sociedad y en el reparto de las tareas domésticas, se encuentra este último hecho, el incremento de la longevidad, que permitió que por primera vez en la historia cuatro generaciones puedan vivir juntas. Es importante señalar que, el concepto de relación intergeneracional tiene que ver no sólo con la existencia de diversas generaciones, sino también requiere una interacción y una relación mutua y no solo de convivencia; de modo que su trato repercuta en el bien de sus miembros y de la comunidad. Si bien cada generación está separada por marcos socio-temporales y experimentales distintos, entre

---

<sup>28</sup> Conde, Tendencias de cambio en la estructura familiar..., 35.

<sup>29</sup> Nicholson, Linda. “The myth of the traditional family”. En *Feminism and families*, editado por Hilde Lindemann Nelson. New York: Routledge, 1997.

<sup>30</sup> Casares García, Estudios sobre el cambio..., 185.

ellas tienen elementos comunes. Son estas diferencias las que posibilitan situaciones de aprendizaje y de transferencias entre ellas<sup>31</sup>.

Es verdad que en los tiempos que corren la vida de las personas se ha alargado, pero también muchas de ellas pasan más años enfermas. Cabe preguntarse entonces, qué ocurre con el cuidado de los adultos mayores y dependientes en la familia contemporánea, que anteriormente estaba a cargo de las mujeres. Además, los nuevos modos de vida han generado una reducción de la convivencia intergeneracional en el mismo hogar. Esta situación ha devenido en que el cuidado de los mayores sea asumido progresivamente por unidades especializadas y el estado, si bien este parece mostrarse deficitario para una parte de la literatura<sup>32</sup>.

El cuidado de dependientes y sobre todo de los padres mayores constituye un factor que suele afectar la decisión de tener hijos. Las razones son diversas, en ocasiones responden a cuestiones de tiempo y esfuerzo tanto en varones como mujeres, o a necesidades económicas para transferir estas tareas a unidades especializadas, o simplemente por decisiones personales. Por eso las estrategias de las familias contemporáneas no son siempre una respuesta guiada por los deseos o preferencias individuales o familiares, sino en muchos casos son las circunstancias particulares las que motiva una decisión u otra a la hora de compatibilizar la vida laboral y la vida familiar de sus miembros<sup>33</sup>.

Por otra parte, entre los miembros de la sociedad poco a poco el concepto de trabajo, entendido como medio para la subsistencia del grupo familiar se va transformando, de alguna manera, hacia al término “carrera profesional”, mientras que a la vez crece en ellos la importancia que el empleo y el tipo de ocupación tiene para la construcción de la propia identidad<sup>34</sup>. Los esfuerzos del trabajo ya no se dirigen hacia la familia, como sucedía en las sociedades preindustriales, sino que ocurre a la inversa, en muchas ocasiones se condiciona la vida en familia en pro de cumplir las expectativas laborales individuales.

---

<sup>31</sup> Rivas, S. «El valor de la vida familiar en la configuración de las relaciones intergeneracionales positivas». En *Familia y sociedad en el siglo XXI*, 81-94. Madrid: Dykinson, 2016.

<sup>32</sup> Hochschild, Arlie Russell. *La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo*. Madrid: Katz, 2008.

<sup>33</sup> López, El reto de la conciliación...

<sup>34</sup> Goldin, The Quiet Revolution...

En las últimas décadas la exaltación del trabajo remunerado como principal indicador de la valía de una persona ha provocado una distorsión en la misma concepción del trabajo: “vales por lo que el mercado te paga, y no por lo que has conseguido ser”. Esta visión economicista, donde solo tiene valor lo que se puede cuantificar y pagar, ha influido en la progresiva devaluación de los trabajos del hogar y en el sentido del trabajo para toda persona -varón y mujer- como fuente de realización personal y de socialización<sup>35</sup>.

En la actualidad, también podríamos pensar que ya no es el trabajo lo que permite construir una identidad, como dice Goldin, sino que es la capacidad de consumir. Zygmunt Bauman<sup>36</sup> sostiene que hoy la sociedad interpela a sus miembros en cuanto a su capacidad como consumidores, por lo que, consumir es invertir en todo aquello que hace al “valor social” y la autoestima individual. Arlie Russell Hochschild, en este sentido utiliza el término “la materialización del amor”<sup>37</sup> para referirse al daño colateral fundamental causado en el curso de la invasión consumista y describe una especie de círculo vicioso entre consumo, trabajo y familia en la vida del ciudadano, que: “Para ganar dinero, trabajan más horas. Al estar fuera de sus casas tantas horas, compensan su ausencia en el hogar con regalos que cuestan dinero. Materializan el amor. Y así se repite el ciclo”<sup>38</sup>.

A medida que avanza el mercado, la familia deja de ser una unidad de producción para transformarse en una unidad de consumo, sostiene Hochschild<sup>39</sup>. Entonces, la familia artesanal se transforma en una familia posindustrial y las tareas que antes se realizaban en el hogar se confían cada vez más a especialistas externos. Aparecen así los déficits en el cuidado, pero al parecer a medida que cambia el paisaje cultural del cuidado queda a la vista el único símbolo primordial de cuidados perdurables en pie: la madre. Sin embargo, afirma la socióloga que se necesita crear nuevas formas de valorar el cuidado de los niños y desvincular del género la atención del hogar<sup>40</sup>.

Otro aspecto que actualmente se presenta, es el de hacer una valoración económica para decidir cuántos hijos se van a tener y cómo será su cuidado. Becker<sup>41</sup> sostiene que el

---

<sup>35</sup> Chinchilla *et al.* Maternidad y trayectoria profesional...

<sup>36</sup> Bauman, Zygmunt. *Vida de consumo*. México: Fondo de cultura económica, 2007, 83.

<sup>37</sup> Hochschild, *La mercantilización de la vida íntima...*

<sup>38</sup> *Ibidem*, 128.

<sup>39</sup> *Ibidem*, 62.

<sup>40</sup> *Ibidem*, 17.

<sup>41</sup> Becker, G. *A treatise on the family*. Cambridge, Mass: Harvard University Press, 1981.

descenso significativo de la fecundidad en las últimas décadas es producto del aumento del coste de oportunidad que supone para las mujeres tener un hijo/a y la preferencia por la calidad sobre la cantidad en la reproducción. Es decir, en primer lugar, que la mujer deje de trabajar para tener hijos representa un capital que se deja de obtener durante un tiempo; y segundo, las familias prefieren tener menos hijos y darles una mayor calidad de vida que más hijos pero que reciben una menor calidad de vida. Tener un número limitado de hijos, pero invertir en su capital humano (formación y educación), se traduce en muchos más recursos, más beneficios<sup>42</sup>.

Sin duda que el ganador del premio Nobel de Economía en 1992 se refiere principalmente a familias de mayores recursos económicos y desde un punto de vista estrictamente economicista. Según esa lógica el coste de oportunidad de tener descendencia será mayor cuanto más haya invertido la madre en su propio capital humano; o bien, según existan penalizaciones en el mercado laboral por maternidad o mayores impedimentos para la ascensión laboral derivados de esta condición. Este esquema acerca de la decisión de tener o no hijos refleja con mucha claridad aquellos factores que influyen en una de las variables: “el coste” (menor ingreso durante el tiempo de gestación y cuidado, mayor gasto que supone un nuevo hijo, peligro de perder las posibilidades laborales de la mujer, entre otros). Pero, no resulta tan fácil detectar las oportunidades que significa tener un hijo para el ciclo vital de la familia, el desarrollo personal de sus miembros y de la pareja o para la misma sociedad. Por eso, tal vez una valoración únicamente económica pueda no ser suficiente para decidir tener hijos, aunque sí pueda serlo para no tenerlos.

En este sentido, el hecho de no tener hijos, tener menos de los que se desean o retrasar el momento del primer hijo puede responder a razones de índole personal y cultural. Pero también puede deberse a dificultades económicas y del mismo contexto sociolaboral. Según un estudio realizado en 2017 por investigadores del IESE Business School y Harvard Kennedy School en mujeres y varones del mercado de trabajo español demostró que el 35% de las mujeres afirma que sólo se puede llegar a lo más alto de su empresa si se hacen importantes renunciaciones familiares. Entre esas renunciaciones, el 51% de las mujeres afirman que han tenido menos hijos de los deseados, el 60% que han dedicado menos tiempo a sus hijos de lo que les gustaría, y el 28% que han tenido que

---

<sup>42</sup> *Ibidem.*

renunciar a tener hijos. En el caso del hombre, los resultados son igualmente reveladores: un 41% de los hombres afirma que ha tenido menos hijos de los deseados, un 63% ha dedicado menos tiempo a sus hijos del que necesitaban, y un 21% ha renunciado a tener hijos para progresar en su carrera profesional<sup>43</sup>.

De esto se deduce que, en el mercado laboral, si bien no es lo mismo ser varón que ser mujer, las dificultades para decidir tener hijos y cuidarlos afectan tanto a varones como mujeres. Sin embargo, la desigualdad entre ambos sexos aún se sigue notando, en término de acceso, reinsertión y promoción laboral<sup>44</sup>. Es necesario continuar este proceso mientras que a la vez es crucial reconocer aspectos como el biológico que los hace diferentes en la igualdad. Así es como, cuando se analizan estas desigualdades no desde el individuo sino desde una perspectiva del núcleo familiar, se detectan diferencias importantes no solo entre varones y mujeres, sino entre mujeres con y sin hijos<sup>45</sup>. Por eso, además del factor educativo y la desigualdad entre varones y mujeres en el mercado laboral se deben incluir las dificultades que tienen las mujeres con hijos, en condiciones de serlo o bien cuando las madres deben insertarse nuevamente tras la baja por maternidad, para el progreso de su carrera profesional.

Por otra parte, entre los cambios perceptibles que destacan en la sociedad actual se encuentran: un retraso en la primera maternidad, los problemas de fertilidad que acompañan a las mujeres como consecuencia del aumento de la edad en la que se decide ser madre, así como un creciente número de parejas que optan por no tener hijos<sup>46</sup>. Las razones que afectan las decisiones familiares son de diversa índole. El aumento del nivel de escolaridad de las mujeres, que va acompañado de una mayor incorporación a un mercado de trabajo caracterizado por marcadas y crecientes tasas de desempleo y una acusada precariedad; el desarrollo del sector servicios y de las industrias que ha llevado a una rápida formación de una fuerza de trabajo femenina a escala mundial vinculada a estos sectores.

---

<sup>43</sup> Chinchilla et al., Maternidad y trayectoria profesional..., 56.

<sup>44</sup> López López, M. Teresa; González Hincapié, Viviana; Sánchez Fuentes, Antonio J. y Prieto Rodríguez, Manuela. *¿Existe «penalización» por maternidad? Mujeres y mercado laboral en España desde una perspectiva de familia*. Madrid: Ediciones Cinca, 2018.

<sup>45</sup> *Ibidem*.

<sup>46</sup> Legazpe, Nuria. “Mujer, trabajo y familia en España”. *El trimestre económico* LXXXII, n.º4, 2015, 876.

En síntesis, el contexto en donde se desarrolla la relación entre la vida familiar y la vida laboral en el presente ya no es el mismo que antes de la industrialización ni similar al de la primera etapa postindustrial. Entre los cambios más relevantes, destacan el desarrollo del estado de bienestar que ha asumido muchas funciones que antes realizaba la familia; las nuevas expectativas de los miembros de la sociedad con relación al trabajo, el mayor acceso a la educación de las mujeres y los desafíos que conlleva la corresponsabilidad familiar, los nuevos modos de vida, la cultura y la penalización por parte del mercado laboral al rol del cuidado que sufren en mayor medida las mujeres.

En conjunto, todo esto afecta la configuración de la familia en la sociedad del siglo XXI, más aún si la realidad económica de la unidad familiar no es favorable. Ciertamente, en este contexto, armonizar la carrera profesional con la maternidad y paternidad se presenta como una de las tensiones más importantes de la sociedad contemporánea.

### **3. Análisis en torno a la fecundidad y el empleo en España**

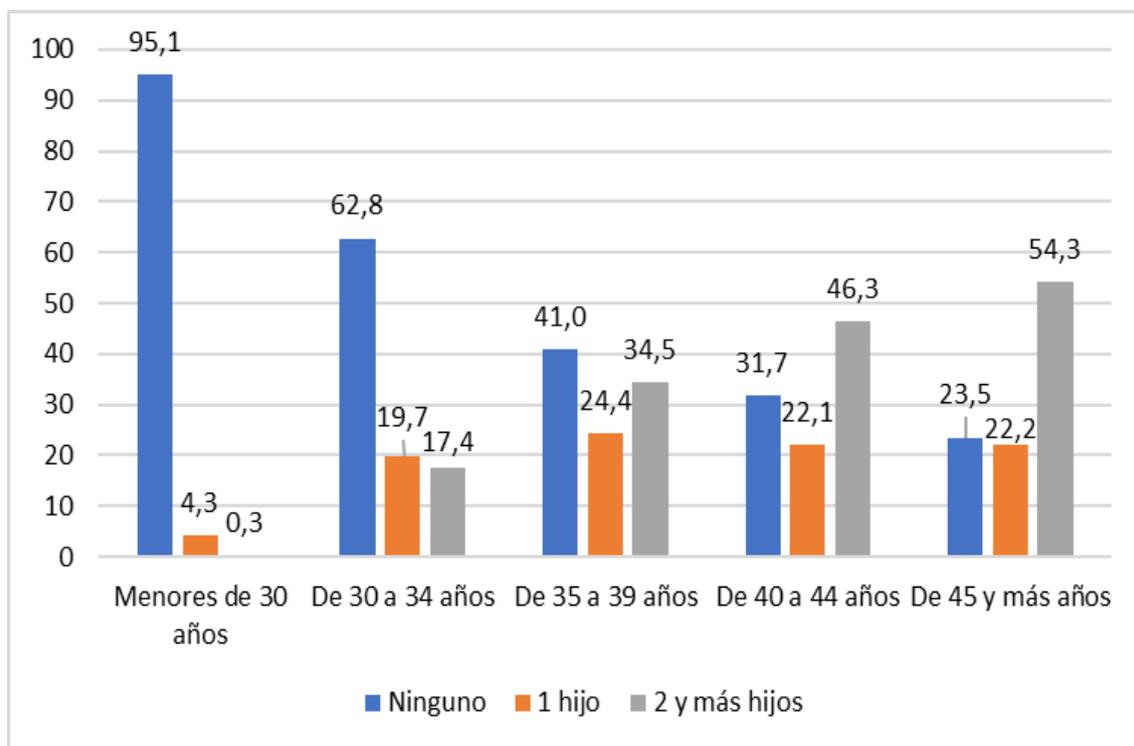
En este capítulo se analizan algunos datos sobre la fecundidad y el empleo en las parejas en España con el fin de observar la realidad y que sirva de base para luego extraer algunas consideraciones acerca de los aciertos, falencias y nuevos desafíos de las políticas públicas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Para realizar este análisis se tiene en cuenta principalmente la *Encuesta de Fecundidad* (en adelante *EF*) de 2018, que realiza el INE y que forma parte de una serie de encuestas que viene realizando en 1977, 1985 y 1999. En su última edición, ha estado dirigida al conjunto de personas de 18 a 55 años, varones y mujeres, que residen en viviendas familiares principales de todo el territorio nacional, con el objetivo de identificar los factores determinantes de la fecundidad actual, reciente y esperada para el futuro; los condicionantes sobre la decisión de tener hijos o de no tenerlos; y, los motivos que llevan al retraso de la maternidad y de la paternidad.

#### **3.1 Los niveles de fecundidad en los varones y las mujeres**

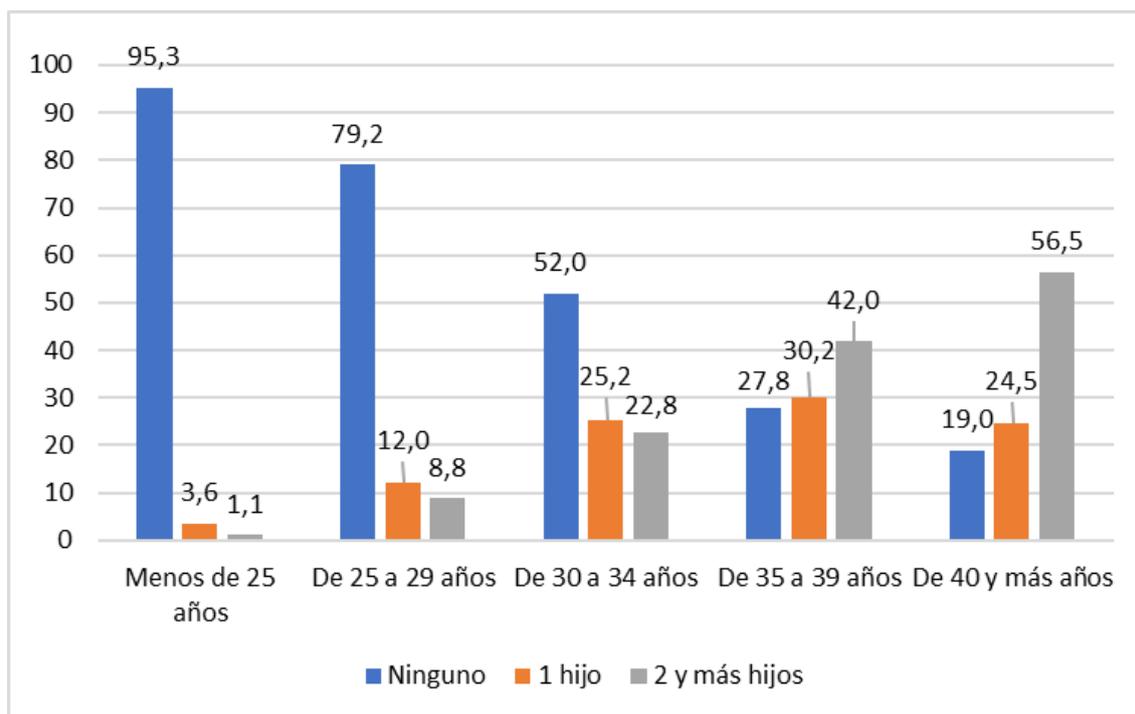
A través de la *EF* de 2018 los niveles de fecundidad ya no son transversales, como el índice sintético de fecundidad, sino que son generacionales, al analizarse el número medio de hijos por grupos de edad se analiza no la fecundidad de un momento, sino la

fecundidad que se ha dado en la historia fecunda de las personas de esa edad. En algunos casos, esta historia fecunda ha concluido o está muy próxima a concluir, pero en otros no, ya que todavía están dentro de la época fértil y pueden tener descendencia. Además, en esta oportunidad con la *EF* es posible presentar datos tanto para varones como para mujeres.

El porcentaje de varones que no tienen hijos antes de los 30 años representa el 95,1% (**gráfico 1**). El porcentaje de varones que tienen solo un hijo se sitúa en torno al 20%, tanto para los de 30 a 34 años como para los de 40 años y más, y alcanza su máximo (24,4%) para los de 35 a 39 años. Evidentemente el nivel de fecundidad en los varones es bajo hasta los 35 años; el retraso de la paternidad es recurrente, siendo que el número de varones que tienen dos y más hijos aumenta con la edad, situándose en el 54,3% en los varones recién a los 45 años o más. En el caso de las mujeres también se observa un porcentaje elevado entre las menores de 29 años que aún no han tenido hijos (**gráfico 2**).



**Gráfico 1:** Número de hijos en función de la edad del varón. España 2018. Fuente: Elaboración propia con los datos de la *EF* 2018 (INE).



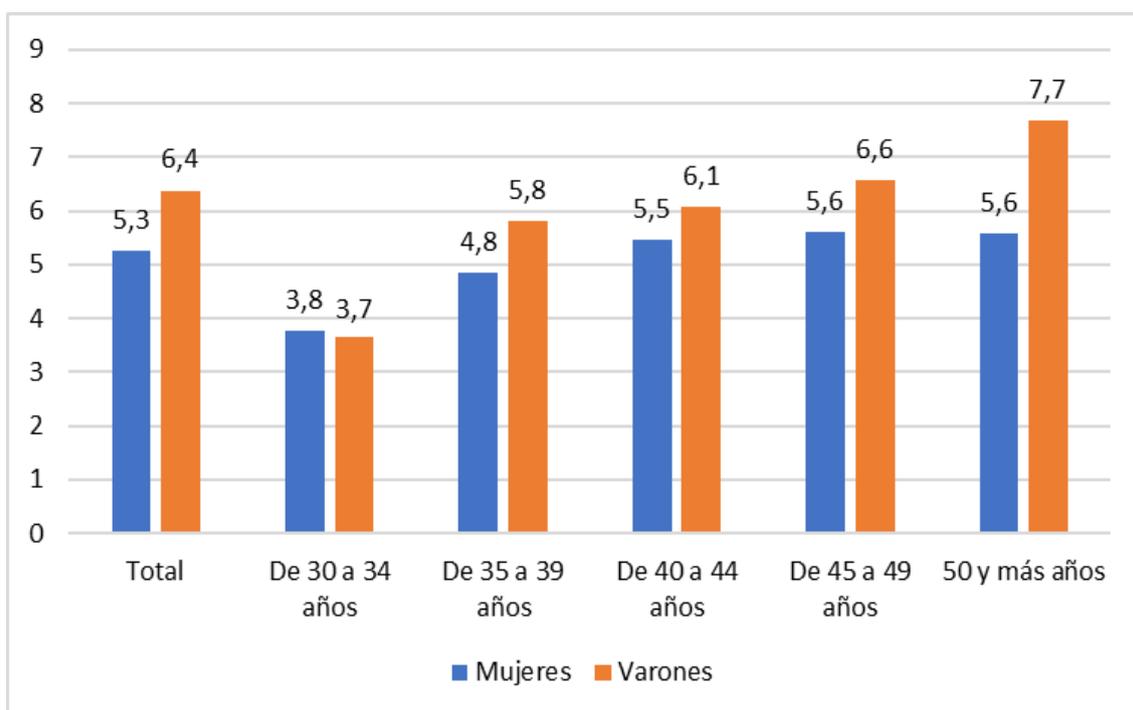
**Gráfico 2:** Número de hijos en función de la edad de la mujer. España 2018. Fuente: Elaboración propia con los datos de la EF 2018 (INE).

En comparación, más de la mitad de las mujeres (52%) y varones (62%) de 30 a 34 años no ha tenido aún hijos. El momento más fecundo de los varones es después de los 40 años, alcanzando el 46,3 % entre los 40 y 44 años y el 54,3% a partir de los 45. En el caso de las mujeres en el periodo de 35 a 39 años alcanza el 42% y de 40 y más el 56.5%. La diferencia de edad entre los miembros de la pareja, entre varones y mujeres explica esa mayor edad media a la paternidad de los varones.

### 3.2 Retraso de la maternidad y de la paternidad

Cuando estudiamos la facilidad o dificultad que en España se tiene para conciliar familia y trabajo, uno de los proxis que nos permiten sacar conclusiones es si las circunstancias han llevado a las personas a posponer el momento de tener hijos, siendo conscientes que no todos los factores que llevan al retraso en la maternidad y paternidad están vinculados a una difícil situación de conciliación, como veremos más adelante. Con esta fuente es posible estudiar si las familias en España están teniendo los hijos a la edad que consideran la ideal.

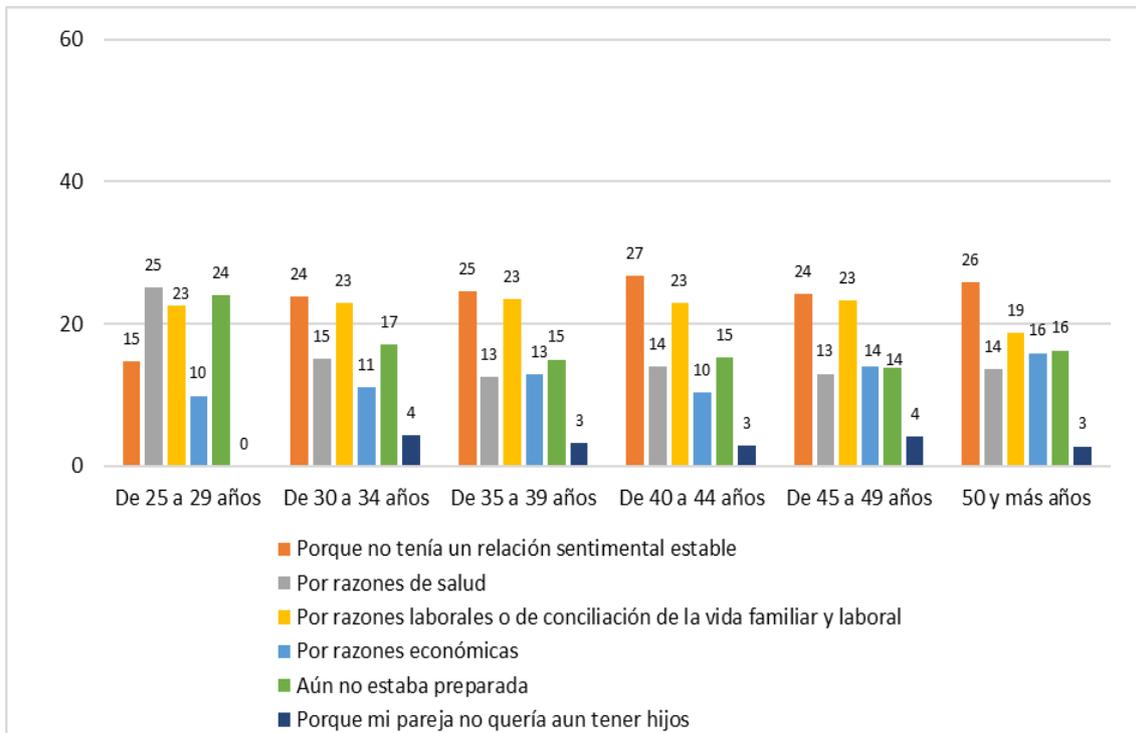
La *EF* de 2018 revela que el 42% de las mujeres residentes en España de edades comprendidas entre 18 y 55 años ha tenido su primer hijo más tarde de lo que consideraban ideal (**gráfico 3**). De media, el retraso asciende a 5,3 años en las mujeres; siendo las mujeres que más han retrasado su maternidad las mayores de 44 años, que se han distanciado, de media, 5,6 años respecto a la edad percibida como ideal. Los varones también han retrasado su paternidad y de media el retraso asciende a 6,4 años. Los varones que han tenido el primer hijo después de los 40 años manifiestan un retraso de entre 6 y 7,7 años según la edad que consideran como ideal.



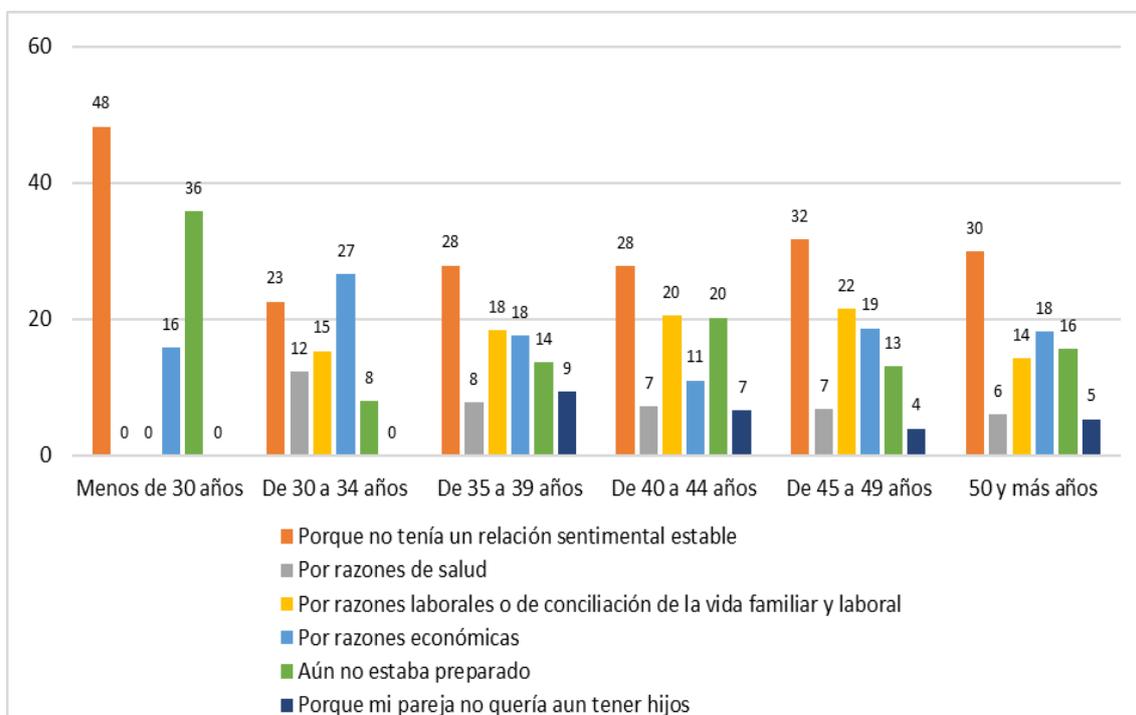
**Gráfico 3:** Mujeres y varones que han tenido su primer hijo biológico más tarde de lo que consideran ideal, según los años de diferencia y su edad actual. Fuente: Elaboración propia con datos de la *EF* 2018 (INE).

Entre las mujeres residentes en España de edades comprendidas entre 18 y 55 años que han tenido al menos un hijo y han tenido que retrasar la maternidad, el grupo que considera como barrera las razones económicas y laborales o de conciliación representa el 35%. El mismo porcentaje se observa en los varones que han retrasado la paternidad por idénticas razones. Por grupos de edad se observa que la suma de los motivos económicos y laborales o de conciliación de la vida familiar y laboral superan el 30% en las mujeres de todas las edades y llegan a sobrepasar el 36% para las de 35 a 39 años y para las de 45 años y más (**gráfico 4**). En los varones sucede lo mismo, pero a diferencia de las mujeres manifiestan más importancia a las razones económicas salvo

entre los 40 años y 49 donde predominan las razones laborales y de conciliación (gráfico 5).



**Gráfico 4:** Mujeres que han retrasado su primer hijo biológico. Motivos aducidos para retrasar su maternidad. España, 2018. Fuente: Elaboración propia con datos de la EF 2018 (INE).

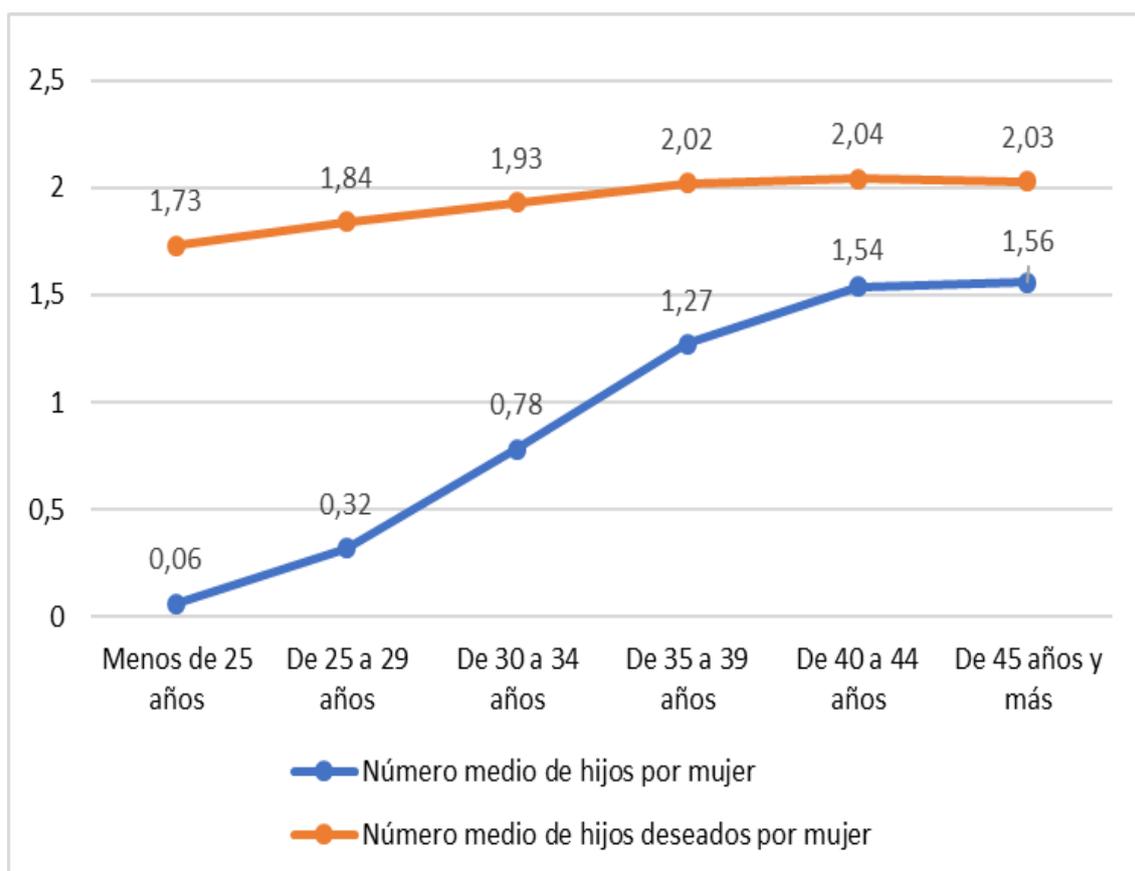


**Gráfico 5:** Varones que han retrasado su primer hijo biológico. Motivos aducidos para retrasar su paternidad. España, 2018. Fuente: Elaboración propia con datos de la EF 2018 (INE).

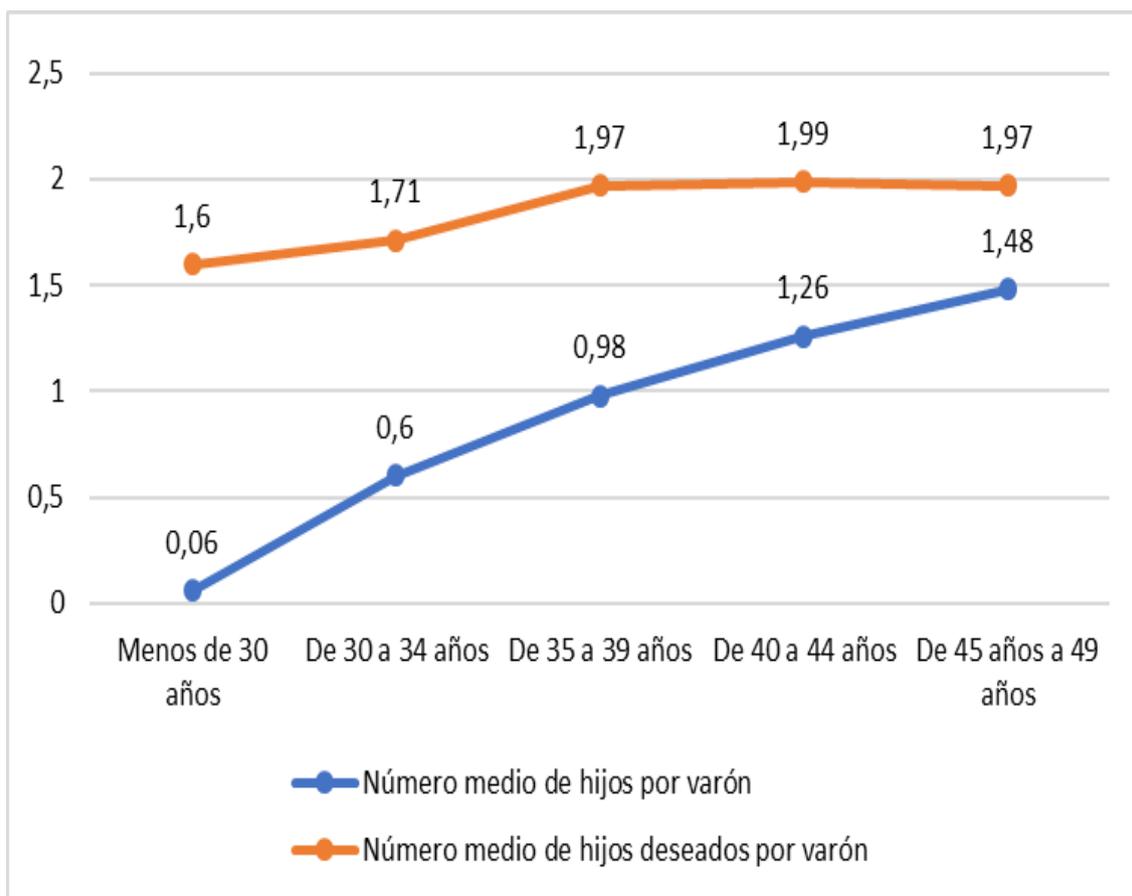
### 3.3 Fecundidad deseada

Otro indicador proxi de los problemas de armonizar el trabajo y la familia puede encontrarse en el hecho de no tener los hijos que a uno le hubiera gustado tener. También en esta ocasión hay otros factores, pero no cabe duda de que los problemas de conciliación pueden también estar detrás de estas diferencias entre los hijos tenidos y deseados.

La *EF* de 2018 indica que tres de cada cuatro mujeres desean tener al menos dos hijos, pero la realidad muestra que el número medio de hijos es menor. El gap que revela la *EF* entre el número de hijos que se desean tener y los hijos que se tienen se aprecia tanto en las mujeres (**gráfico 6**) como en los varones (**gráfico 7**). Además, los datos muestran que las nuevas generaciones manifiestan una tendencia de bajada en la cantidad de hijos deseados.

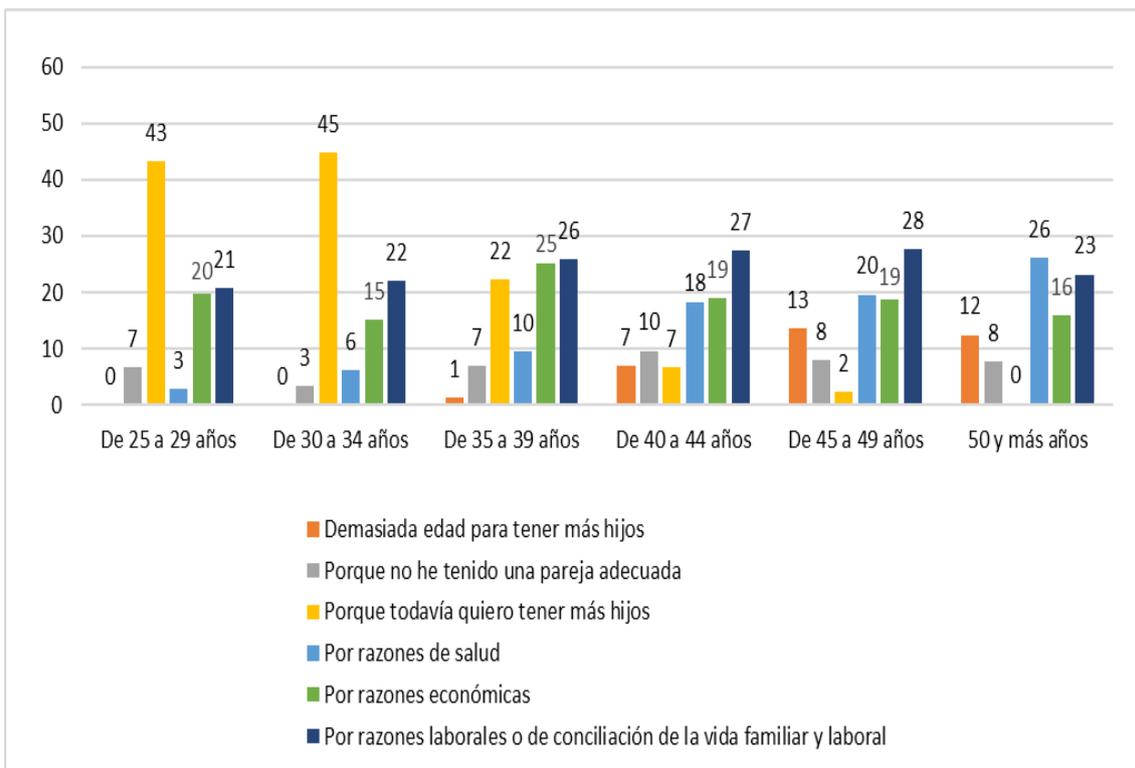


**Gráfico 6:** Gap entre el número medio de hijos deseados por las mujeres y el número medio de hijos que tienen según el grupo de edad. Fuente: Elaboración propia con los datos de la *EF* 2018 (INE).

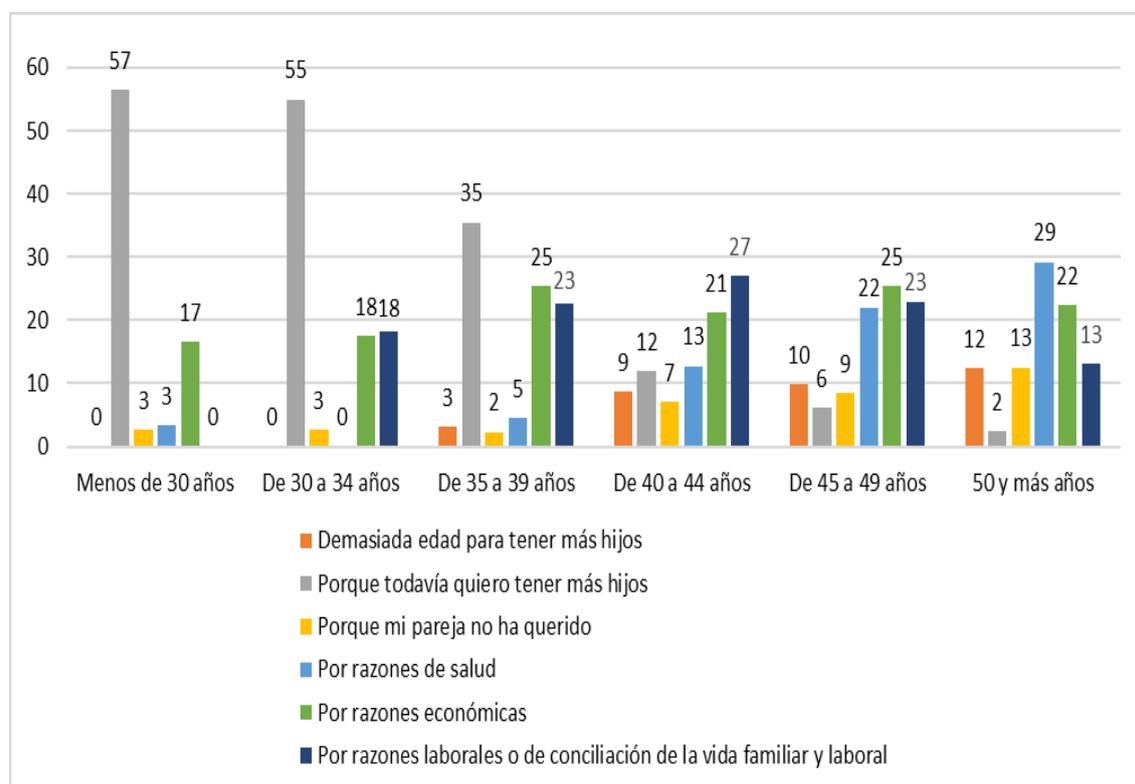


**Gráfico 7:** Gap entre el número medio de hijos deseados por los varones y el número medio de hijos que tienen según el grupo de edad. Fuente: Elaboración propia con los datos de la EF 2018 (INE).

En cuanto a las razones que aducen las mujeres por las cuales han tenidos menos hijos de los deseados resalta la necesidad de conciliar la vida laboral y familiar como la más relevante. Asimismo, revisten importancia las razones económicas y de salud. En el caso de los varones también manifiestan el factor de la conciliación, aunque en primer lugar mencionan a las razones económicas como barrera para tener los hijos que desean (**gráficos 8 y 9**). Sin embargo, las razones de conciliación tienen un efecto importante al igual que en las mujeres. Esto avala que el hecho de favorecer a través de las políticas de conciliación la corresponsabilidad desde una perspectiva del núcleo familiar y no centrada en el individuo podría mejorar notablemente la calidad de la armonía entre la vida laboral y familia tanto de mujeres y varones.



**Gráfico 8:** Razones aducidas por las mujeres que han tenido menos hijos de los deseados. España, 2018. Fuente: Elaboración propia con los datos de la EF 2018 (INE).

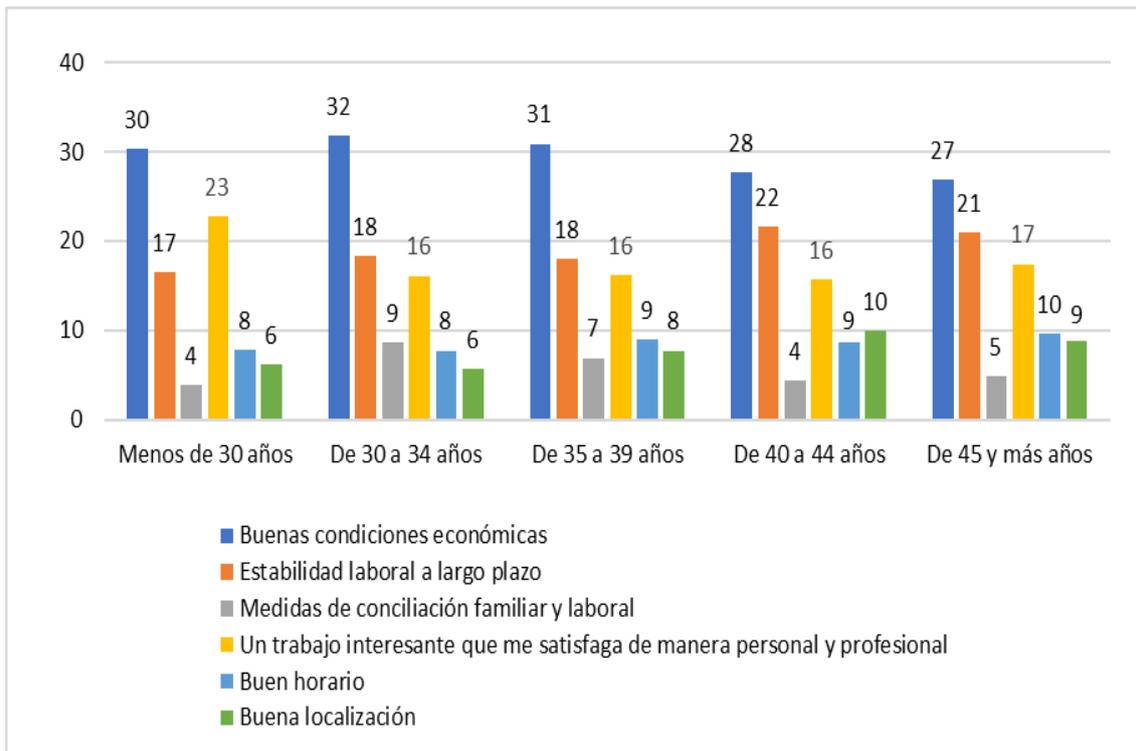


**Gráfico 9:** Razones aducidas por los varones que han tenido menos hijos de los deseados. España, 2018. Fuente: Elaboración propia con los datos de la EF 2018 (INE).

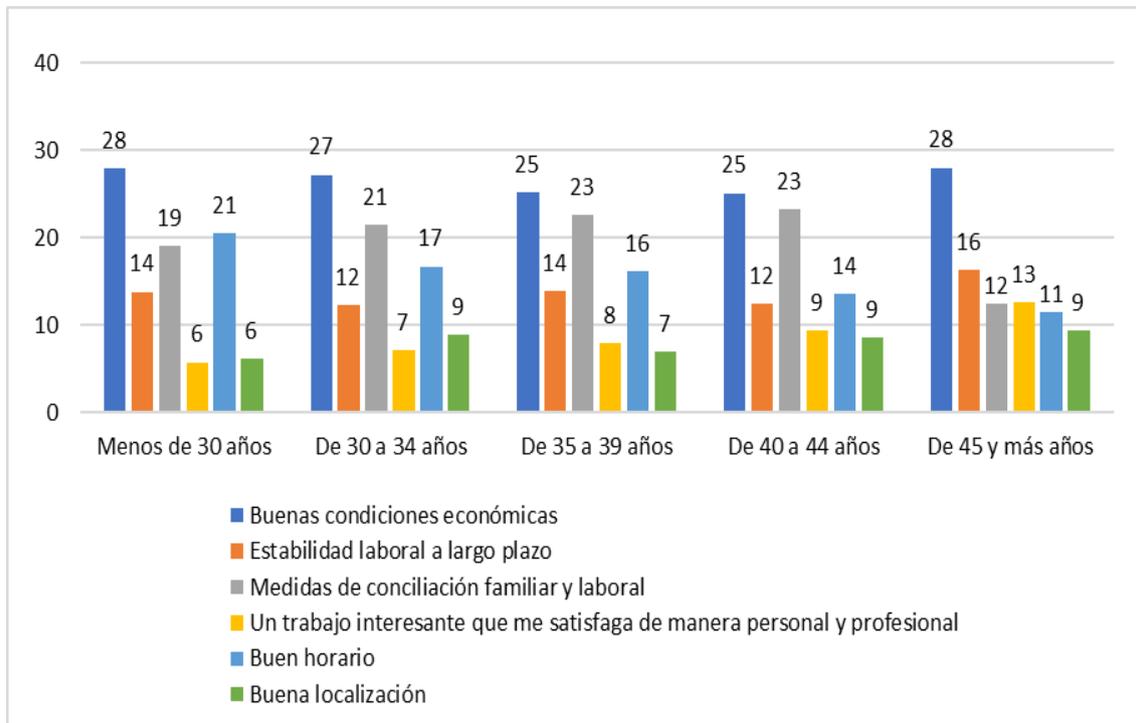
No se puede dejar de mencionar las razones de salud que, en muchas ocasiones, afecta a las mujeres para que puedan tener los hijos que desean. Razones de esta índole revisten más importancia conforme las mujeres tienen más edad. De hecho, a partir de los 40 años es donde las mujeres en mayor medida manifiestan problemas de salud como barrera para tener los hijos deseados. Estos problemas son fundamentalmente problemas de fertilidad. Este dato no es menor, si se tiene en cuenta que el periodo de mayor fecundidad de las mujeres hoy está en el periodo de los 35 a 44 años. La postergación de la maternidad implica para algunas mujeres una barrera importante para tener los hijos deseados. En cambio, esto no se percibe en los varones que, aun siendo mayores siguen aduciendo que quieren tener más hijos sin verse afectado por su edad. El aspecto biológico de la mujer explica la diferencia de expectativas. Sin duda, que esto necesita mayor atención. Una visión de pareja o de familia permite reconocer que este aspecto en una modalidad de corresponsabilidad se vería reducido en tanto varones y mujeres del núcleo familiar podrían compartir los esfuerzos y diseñar las estrategias acordes a las circunstancias particulares. De esta manera no sólo se reconoce el periodo de fertilidad sino también se cuida a la mujer de los riesgos que implican un embarazo a mayor edad y el hecho de tener los hijos que desean se hace más factible.

### **3.4 Los aspectos más valorados del trabajo por las mujeres y los varones**

Entre los aspectos más valorados de un trabajo para las mujeres sin hijos, resaltan las condiciones económicas (**gráfico 10**). En las mujeres menores de 30 años resulta muy valorable que el trabajo sea interesante y satisfaga sus expectativas personales y profesionales. En general, las medidas de conciliación familiar y laboral son poco valoradas cuando no se tiene hijos. En cambio, estas medidas de conciliación familiar y laboral y un buen horario pasan a ser de los aspectos más importante tras las condiciones económicas para las mujeres que sí tienen hijos (**gráfico 11**). Esto sucede a todas las edades, superando el 38% para las menores de 40 años. Sin embargo, destaca que las mujeres de 44 años en adelante que han tenido hijos muestran un alto grado de valoración al aspecto económico y un cierto equilibrio entre todos los demás. Por otra parte, se percibe que para las mujeres menores de 30 años con hijos el hecho de un trabajo interesante que satisfaga sus expectativas personales y profesionales es un aspecto poco valorado a diferencia de las mujeres de la misma edad sin hijos que lo consideran junto al aspecto económico como de los más importantes.



**Gráfico 10:** Mujeres sin hijos: Aspectos más valorados del trabajo. España, 2018. Fuente: Elaboración propia con datos de la EF 2018 (INE).

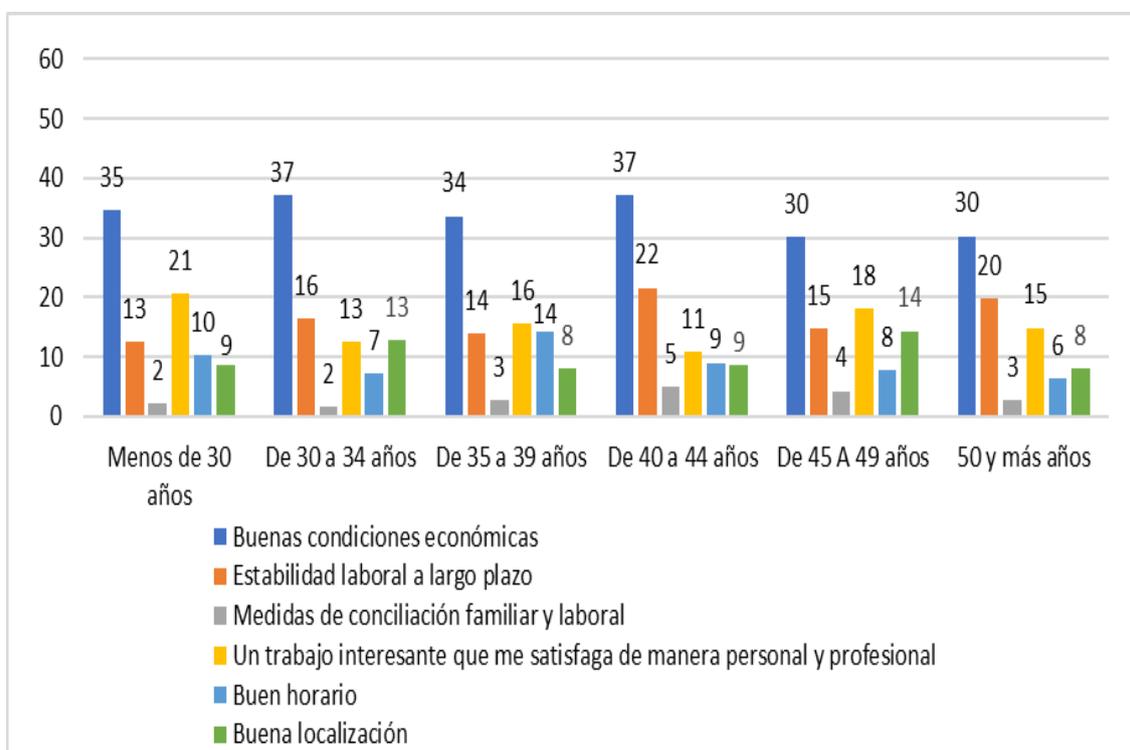


**Gráfico 11:** Mujeres con hijos: Aspectos más valorados del trabajo. España, 2018. Fuente: Elaboración propia con los datos de la EF de 2018 (INE).

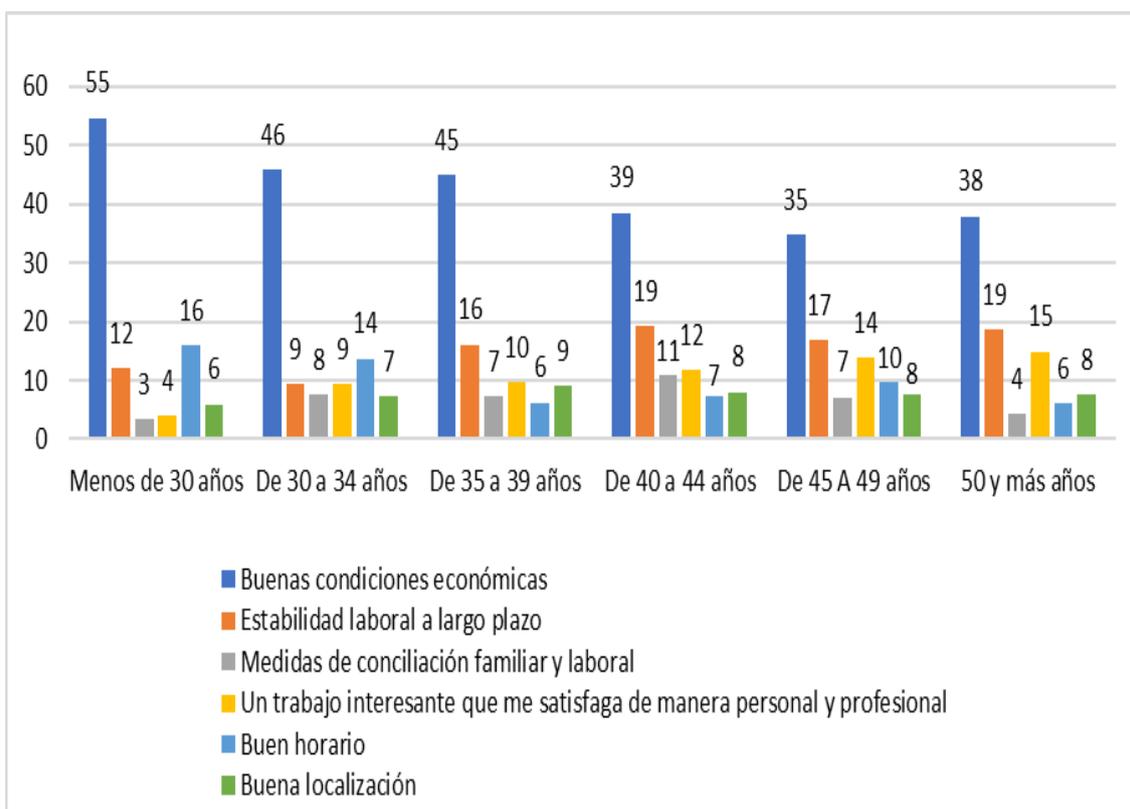
Esto muestra la necesidad de profundizar más en las razones, si responde a una preferencia personal, una necesidad de la pareja o bien si el factor principal se debe a las

dificultades para reinsertarse al mercado laboral luego del primer hijo producto de la penalización que sufre la maternidad. Por último, queda en evidencia a partir de estos datos la importancia de apoyar más la conciliación a partir del primer hijo, como a su vez fortalecer a las mujeres a reconstruir su proyecto laboral y facilitar su armonía con la vida familiar, principalmente a las menores de 30 años donde parece se presenta la mayor penalización en este aspecto.

En el caso de los varones, las razones económicas son el aspecto más valorado por sobre las demás (**gráficos 12 y 13**). En los varones con hijos esta valoración resulta más importante. Este movimiento en la apreciación de los aspectos laborales de los varones en función de si se tiene hijos o no indica una diferencia importante con respecto a la conducta que se observa en las mujeres donde ocurre un incremento significativo en el valor asignado a las medidas de conciliación y de un buen horario cuando tienen hijos. De hecho, ambas razones resultan más importante que el aspecto económico para las mujeres. Evidentemente, luego de tener hijos existe una división muy marcada en la distribución del tiempo y las prioridades en la pareja. Las estrategias intrafamiliares parecen estar más dirigidas a que los varones trabajen más y las mujeres alternen entre el trabajo y la vida familiar.



**Gráfico 12:** Varones sin hijos: Aspectos más valorados del trabajo. España, 2018. Fuente: Elaboración propia con los datos de la EF de 2018 (INE).



**Gráfico 13:** Varones con hijos: Aspectos más valorados del trabajo. España, 2018. Fuente: Elaboración propia con los datos de la EF de 2018 (INE).

Sin duda que repensar el modo de distribuir las responsabilidades familiares y laborales implica un gran desafío para la familia contemporánea. Pero, ante los cambios en el papel de la mujer en la sociedad, las nuevas exigencias y las expectativas laborales tanto en varones como mujeres exigen un nuevo modo de comprender la relación de la vida laboral y familiar. En ambos gráficos se observa que la visión por parte de los varones sobre su rol de sostén económico de la familia sigue siendo igual desde antes de la revolución industrial. En cambio, las mujeres han cambiado mucho en este sentido. No encontrar nuevas formas de entendimiento traerá serias consecuencias que repercutirán, entre otras cosas, sobre la fecundidad. En este contexto, la corresponsabilidad entre varones y mujeres sea en la misma pareja o conforme pasen los años en el mismo núcleo familiar, se presenta como la mejor alternativa para cuidar, promover e instaurar una modalidad donde todos los integrantes de la familia puedan desarrollarse plenamente, tanto es lo personal, laboral y familiar.

### **3.5. Consideraciones del análisis en vistas a una política pública de conciliación laboral y familiar más efectiva**

Entre los principales resultados del análisis de datos surge que entre las barreras más importantes para no optar por tener hijos se encuentran las razones económicas, laborales o de conciliación laboral y familiar. Estos aspectos constituyen factores claves que requieren más atención por parte de las políticas públicas. De hecho, cuando se tienen los hijos el aspecto más valorado en un empleo junto a las condiciones económicas es la posibilidad de conciliar y el horario. Lo cual pone de manifiesto la importancia del factor de conciliación en la vida de las personas. Desde luego, que esto requiere la participación de la sociedad, el estado y empleadores, pero en este estudio la mirada está puesta en el papel de las políticas públicas.

El hecho de tener hijos resulta una realidad que se presenta mayoritariamente entre los 35 y 45 años. Lo cual en el caso de las mujeres ese periodo se asocia al de mayores dificultades para un embarazo saludable y eso en ocasiones puede afectar tener los hijos que desean. Entre las barreras más influyente para tener los hijos deseados resalta las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar. Por tanto, es necesario para un diseño efectivo de las políticas públicas de conciliación del trabajo y la vida familiar y personal reconocer las causas que hoy se presentan como impedimentos tanto en varones como mujeres para poder trabajar y tener hijos. Esto implica, mejorar los efectos de las políticas públicas, favorecer una cultura laboral donde no se penalice ni la maternidad ni la paternidad y sentar las bases para que en un plano de igualdad de oportunidades y libertad de decisión varones y mujeres puedan ser corresponsables en los diversos ámbitos: social, laboral y familiar.

Por otra parte, se percibe que las mujeres menores de 30 años con hijos son las que más dificultades tienen a la hora de reinsertarse al mercado laboral luego de la maternidad. Si bien en la *EF* de 2018 no se conocen las razones es importante poner atención en este grupo de mujeres dado que el hecho de ser madres evidentemente las coloca en una situación de inferioridad tanto para competir como para acceder al mercado de trabajo.

En el caso de los varones esta realidad no puede verificarse a partir de los datos, dado que el 95 % de ellos tiene su primer hijo luego de los 30 años. Por eso, cabe advertir que si la orientación de las nuevas políticas tiende a equiparar en el ámbito del trabajo la

protección de la maternidad y de la paternidad (por ejemplo, con los permisos parentales) hay que estar atentos a que el problema continúe y sea ahora, la paternidad la que se suma al grupo de los que sufren estas consecuencias. Por eso, una visión global ayuda a percibir que las dificultades para decidir tener hijos y trabajar también pueden deberse a que estamos en presencia de un mercado de trabajo que sigue premiando al trabajador “ideal” con dedicación exclusiva, productivo y sin responsabilidades familiares; y por ende lo que excluye y penaliza es el rol del cuidado que hasta hace un tiempo era atribuido sólo a las mujeres y ahora poco a poco tiende a ser compartido entre varones y mujeres.

Por último, se aprecia que las normativas de conciliación tienen un papel fundamental. La sociedad espera mucho de ellas, pero es cierto que gozan de una cierta incredulidad dado los resultados obtenidos. Esto exige un replanteo de la legislación tanto en el diagnóstico de la situación como en las soluciones si se quiere realmente facilitar la relación del trabajo y la vida familiar y personal.

#### **4. Hacia la corresponsabilidad como clave de conciliación en el diseño de políticas públicas**

La visibilización social de diversas desigualdades entre varones y mujeres en el ámbito laboral; las nuevas formas de convivencias y de configuración de los hogares; el cambio en la concepción del valor de los hijos y a su vez, las dificultades para tener los hijos deseados; entre otras características, se han puesto de manifiesto en el desarrollo teórico del trabajo y configuran la realidad que experimenta la humanidad en el siglo XXI. Todos estos sucesos sociales y culturales aumentan la dimensión que tiene el reto de gobernar y legislar en pro del bienestar general y del bien común.

En este contexto, las políticas públicas destinadas a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de los ciudadanos forman parte de las respuestas que los gobiernos, en el marco del diálogo social y la amplia participación ciudadana, ofrecen a la población<sup>47</sup>. Por eso, en este capítulo se pretende vislumbrar hacia donde se dirigen los esfuerzos mayoritarios de las políticas en este aspecto, y de qué manera se pueden

---

<sup>47</sup> OIT-PNUD. “Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social”. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_111376.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_111376.pdf), fecha de última consulta 04/09/2020.

redirigir hacia una mayor eficacia dado que en cada reforma legislativa se aprecia en la exposición de motivos de forma recurrente una cierta insatisfacción y disconformidad con los resultados logrados por la legislación vigente.

A partir de las diversas experiencias, fundamentalmente de los países nórdicos, pioneros en políticas de conciliación, la corresponsabilidad entre varones y mujeres es el factor más influyente para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral. Además, es un mecanismo para fomentar una mayor dedicación temporal al cuidado y la atención de los hijos que redundará en mayor bienestar para ellos y para el propio padre, así como para promover una mayor igualdad en la vida familiar<sup>48</sup>. Actualmente las políticas públicas de los países occidentales están siendo orientadas hacia este sentido, como es el caso de España que se estudió en el capítulo anterior.

Los organismos internacionales también insisten en la promoción de la corresponsabilidad como clave para la conciliación. La Organización de Naciones Unidas (ONU) a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sostiene desde hace tiempo la necesidad de avanzar hacia la conciliación de la esfera laboral y familiar con corresponsabilidad social, es decir, entre varones y mujeres, así como también entre familias, estado, mercado y sociedad en general<sup>49</sup>. Se considera la corresponsabilidad una dimensión fundamental para promover la igualdad y combatir la pobreza desde el mundo del trabajo, y un requisito para lograr la equidad entre varones y mujeres.

Algunos investigadores entienden que la notoria presencia de las mujeres en la esfera pública en los países occidentales a lo largo del último medio siglo debería traducirse en un movimiento similar de los hombres hacia la esfera familiar y, en concreto, en un reparto más igualitario entre varones y mujeres de las responsabilidades de cuidado para con los hijos<sup>50</sup>. Este es el horizonte hacia donde se dirigen las nuevas medidas de conciliación de trabajo y familia donde cada vez más países reconocen a los varones mayores facilidades para la dedicación a las tareas del hogar. Además, se considera a las

---

<sup>48</sup> Meil Landwerlin, G. “Permisos parentales para hombres y corresponsabilidad en el cuidado de niños”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 131, 2017, 15-34.

<sup>49</sup> OIT-PNU, Trabajo y Familia...

<sup>50</sup> Flaquer, Lluís; Navarro-Varas, Lara; Antón Alonso, Fernando; Ruiz-Forés, Nuria y Cónsola, Albert. “La implicación paterna en el cuidado de los hijos en España antes y durante la recesión económica”. *Revista Española de Sociología*, 28, nº.2, 2019, 249-268.

medidas orientadas a facilitar la conciliación entre vida laboral y familiar indispensables para avanzar hacia la igualdad y el trabajo decente<sup>51</sup>.

Ciertamente que las consecuencias negativas de una distribución desigual de las responsabilidades familiares en el contexto actual entre mujeres y varones repercuten negativamente en la mujer, pero también en el conjunto de la sociedad<sup>52</sup>. Por eso, es necesario no perder de vista a todos los miembros de la unidad familiar para que los esfuerzos como los efectos sean compartidos. Además, de esta manera, se contribuye a una idea de familia corresponsable acorde con las nuevas exigencias de la sociedad que demandan mejores posibilidades de conciliación del trabajo y la vida familiar; y, a su vez, a sentar las bases para la construcción de una sociedad basada en la igualdad entre varones y mujeres en término de cooperación y participación.

Un modo concreto de incentivar la corresponsabilidad entre varones y mujeres en la vida familiar es a través de la regulación de los permisos parentales. Estas licencias parentales y por cuidado de familiares implican una forma regulada de ausencia del lugar de trabajo, o de interrupción de las prestaciones laborales habituales, asociadas a prestaciones económicas (retribuciones substitutivas del salario y otros derechos de protección social) para atender al nacimiento y crianza de los hijos muy pequeños o al cuidado de adultos en situación de enfermedad, accidente o severa dependencia<sup>53</sup>. En general, particularmente los periodos del derecho a utilizar los permisos parentales para el cuidado de sus hijos por parte de los padres presentan una tendencia a incrementarse, y en algunos países han llegado a equipararse al mismo que tienen las mujeres por maternidad. Aunque siempre se mantiene el factor diferenciador que deriva de la experiencia del parto sobre la salud de la mujer y del recién nacido para el primer periodo de la licencia. Según Mail Landwerlin:

“El efecto socializador del uso de los permisos no contribuye así a convertir el cuidado del padre en un recurso de conciliación compensatorio de la ausencia o escasez de otros

---

<sup>51</sup> OIT. “Promoción de la igualdad de género a través de políticas de conciliación trabajo-familia”. Notas OIT sobre trabajo-familia, 2009, 1. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_189331.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_189331.pdf), fecha de última consulta 04/09/2020.

<sup>52</sup> López Ahumada, E. “La transversalidad de la igualdad de género y la promoción de condiciones justas en el trabajo: Revisión de instrumentos y políticas promovidas por la OIT”. Revista Temas Socio Jurídicos, 36, n° 72, 2017, 251.

<sup>53</sup> Flaquer, Lluís y Escobedo, Anna. “Licencias parentales y política social de la paternidad en España”. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 32, n° 1, 2014, 69-99.

recursos de cuidado, sino que contribuye a encontrar satisfacción en el propio hecho del cuidado”<sup>54</sup>.

Las políticas públicas en este sentido persiguen dos objetivos muy claros, por una parte, facilitar a los padres tiempo para que puedan implicarse activamente en el cuidado de sus hijos en un momento muy relevante de la biografía personal, cuando se tiene el primer hijo y se redefinen profundamente los roles familiares y las identidades individuales; y por otra parte, el objetivo es desfeminizar el uso de los permisos, fomentando que los hombres utilicen también medidas de conciliación, y despenalizando, de este modo, la maternidad en las empresas<sup>55</sup>. Esto tiene que ver con la idea de una parte de la literatura que considera que una vertebración legal de las medidas de conciliación con un carácter marcadamente femenino enfatiza el rol de las mujeres como cuidadoras familiares y su habitual sometimiento a una doble jornada: trabajo y familia<sup>56</sup>.

De esta forma, la legislación define cuáles son los modelos ideales que deben imperar en una sociedad y qué tipo de comportamientos se valoran más socialmente<sup>57</sup>. Sin embargo, los estudios demuestran que el hecho de que aumente el desarrollo de políticas destinadas a mejorar y ampliar a los padres el período por permisos parentales no se traduce en un aumento de su uso, por eso muchos países han introducidos incentivos específicos como son el permiso de paternidad y/o la cuota para el padre en este derecho<sup>58</sup>. Por su parte, Flaquer y otros investigadores sostienen que la opción de conciliar el cuidado parental y el trabajo en términos más igualitarios entre varones y mujeres no resulta tan apoyada por la población, y, por tanto, las etapas de crianza infantil más intensivas en los modelos ideales no estarían apoyadas en referentes de igualdad<sup>59</sup>. Pero, por otro lado, otros estudios demuestran que los españoles, y

---

<sup>54</sup> Meil Landwerlin, Permisos parentales para hombres..., 30.

<sup>55</sup> Meil Landwerlin, Gerado, Rogero-García, Jesús y Romero-Balsas, Pedro y Castrillo-Bustamante, Concepción. “El camino hacia los permisos de maternidad y paternidad iguales e intransferibles en España”. *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social* 141, enero, 2019, 15.

<sup>56</sup> Rodríguez Escanciano, Susana. “Trabajo y corresponsabilidad familiar. Análisis a la luz de la Directiva 2019/1158”. *Diario La Ley*, 9600, 2019, 1-24.

<sup>57</sup> Meil Landwerlin *et al*, El camino hacia los permisos...

<sup>58</sup> Meil Landwerlin, Permisos parentales para hombres...

<sup>59</sup> Flaquer *et al.*, La implicación paterna...

mayoritariamente las mujeres más jóvenes, tienden a preferir idealmente las familias en que trabajan ambos miembros de la pareja y comparten la atención a los hijos<sup>60</sup>.

Es verdad que, en el entorno laboral, la llegada de los hijos impacta de manera desigual en las trayectorias profesionales de los varones y de las mujeres. Diversos estudios han demostrado que la transición a la paternidad tiende a consolidar la posición de los hombres en el mercado laboral, mientras que la transición a la maternidad se asocia con una mayor penalización de las mujeres en el empleo<sup>61</sup>. En este sentido, los varones con hijos parecen beneficiarse de una prima de paternidad “*fatherhood premium*” basada en la productividad que premia su contribución económica a la familia y supone un alto y claro compromiso con la empresa<sup>62</sup>. Por el contrario, a las mujeres el hecho de ser madres conlleva a menores oportunidades laborales y salariales que dan lugar a lo que los investigadores han denominado brecha salarial por maternidad, que representa la diferencia de salario medio entre las mujeres que son madres y las que no lo son<sup>63</sup>.

Con relación a la brecha salarial por maternidad, la literatura expone diversos factores explicativos que pueden resumirse en los siguientes: 1) la depreciación del capital humano, debido a las consecuencias de las interrupciones en el empleo; 2) el menor compromiso de las mujeres con respecto al empleo remunerado, dado por la falta de expectativas que conllevaran las futuras bajas; 3) la mayor presencia de mujeres madres en trabajos menos productivos, que admiten intermitencias o media jornada; 4) la discriminación del empleador a la hora de contratar o fijar salarios a las trabajadoras que son madres<sup>64</sup>. Con lo cual se puede destacar las desigualdades que sufren las mujeres que tienen hijos en el mercado laboral, y también la fuerte preminencia del factor de productividad en la lógica laboral que se observa tanto en la prima por paternidad como en las causas que originan la brecha por maternidad.

Cabe advertir entonces, que la penalización de las madres en el mercado laboral puede no estar solamente relacionada con la falta de corresponsabilidad en los cuidados y con

---

<sup>60</sup> Moreno Mínguez, Almudena; Ortega Gaspar, Marta y Gamero Burón, Carlos. “Los modelos familiares en España: reflexionando sobre la ambivalencia familiar desde una aproximación teórica”. *Revista Española de Sociología*, 26, n.º.2, 2017, 149-167.

<sup>61</sup> Flaquer y Escobedo, Licencias parentales y política social...

<sup>62</sup> Killewald, Alexandra. “A Reconsideration of the Fatherhood Premium: Marriage, Coresidence, Biology, and Fathers’ Wages”. *American Sociological Association* 78, n.º1, 2012, 96-116.

<sup>63</sup> López López *et al.*, ¿Existe penalización» por maternidad..., 50.

<sup>64</sup> López López *et al.*, ¿Existe penalización» por maternidad..., 54-57.

el hecho de asociar estas tareas a una mayor dedicación de las mujeres; sino también puede tener relación con un modelo de trabajador ideal: productivo, con dedicación full-time y con la menor cantidad de responsabilidades familiares posibles. Lo que significaría que una vez derribada la penalización por maternidad, la misma pueda trasladarse al hecho de tener hijos tanto a varones como mujeres dado que el problema en el mercado laboral parece también estar relacionado a una cuestión de productividad. Por eso, son oportunas las recomendaciones de la OIT desde la perspectiva del mundo del trabajo cuando plantea que se requiere volver a pensar la norma del “trabajador ideal”: hombre y sin responsabilidades domésticas con su familia o su vida personal<sup>65</sup>; siempre que ello redunde en un beneficio verdadero tanto en la igualdad entre varones y mujeres como en el valor asignado al cuidado de los hijos y el desarrollo de la vida familiar.

Por otra parte, si bien los problemas y las dificultades para conciliar se presentan al formar pareja, cuando se convive o se contrae matrimonio y se empieza un proyecto familiar los mayores desafíos se originan a partir de la llegada del primer hijo. Cabe aclarar que estas dificultades también alcanzan a las familias monoparentales, donde la convivencia en el hogar de la madre o el padre junto a uno o más hijos sin la colaboración del otro ocasiona diversos inconvenientes para conciliar y en general se encuentran en situaciones de riesgo social o de precariedad laboral<sup>66</sup>. Por eso, es importante a la hora de plantear soluciones, sea desde la política pública o desde el mismo núcleo familiar, hacerlo desde una perspectiva que ponga el foco de atención en el desarrollo integral de todos los miembros. De esta forma, la corresponsabilidad entre varones y mujeres se muestra como la clave para conseguir la armonía de la vida laboral y familiar. Esto implica también incluir a los hijos que conforme se hacen mayores se van incorporando a esta modalidad, que no sólo favorece a la armonía deseada sino también permite a cada miembro la experiencia de una vida más plena, tanto a nivel personal, familiar y social<sup>67</sup>.

Por tanto, facilitar la armonía de la vida laboral y familiar implica fortalecer, tanto a mujeres como a varones en sus distintas facetas de la vida, porque, en definitiva, una

---

<sup>65</sup> OIT, Promoción de la igualdad...

<sup>66</sup> Almeda Samaranch, Elisabet; Vergés Bosch, Nuria; Obiol Francés, Sandra y Moreno Mínguez, Almudena. “Monoparentalidades y políticas públicas: prestaciones económicas y permisos parentales”. *Arxius de sociologia* 34, 2016, 43-58.

<sup>67</sup> López, El reto de la conciliación...

sociedad más justa, más libre e igual en dignidad se construye entre todos. Por eso, para cerrar este apartado y en virtud de lo expuesto a lo largo de todo el desarrollo teórico, se hace necesario insistir e invocar la necesidad de avanzar hacia la conciliación con corresponsabilidad social, como sugería la ONU en 2009, es decir, entre varones y mujeres, así como también entre familias, estado, mercado y sociedad en general; y hacia un diseño de políticas públicas de conciliación cuyo eje vertebrador esté determinado por el núcleo familiar y no solo por el individuo.

## 5. Conclusiones

1. El contexto donde se desarrolla la relación entre la vida laboral y la vida familiar ha cambiado significativamente a lo largo del tiempo. Diversos hechos como el desarrollo del estado de bienestar, el nuevo rol de la mujer en la sociedad, la concepción sobre el trabajo y las transformaciones sociales y culturales han configurado una realidad donde trabajar y tener hijos en el siglo XXI se ha vuelto un problema que afecta varones y mujeres y a la sociedad en general.
2. Los cambios en el papel de la mujer en la sociedad, las nuevas exigencias y las expectativas laborales tanto en varones como mujeres exigen un nuevo modo de comprender la relación de la vida laboral y familiar. Es necesario repensar el modo de distribuir las responsabilidades familiares y laborales. La corresponsabilidad entre varones y mujeres sea en la misma pareja o conforme pasen los años en el mismo núcleo familiar, se presenta como la mejor alternativa para cuidar, promover e instaurar una modalidad donde todos los integrantes de la familia puedan desarrollarse plenamente en lo personal, laboral y familiar.
3. El estudio del caso español y el recorrido por la literatura reconocen a las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar como barrera para la maternidad o paternidad que se presenta en los nuevos tiempos y que requiere más atención. Esto tiene efectos no solo en el varón o en la mujer, también tiene consecuencias en la pareja y en el mismo núcleo familiar. El gap entre los hijos deseados y los que se tienen, en gran medida, se debe a problemas para conciliar; y a su vez, en muchas ocasiones esto también provoca que tanto varones como mujeres deban postergar el hecho de tener hijos. Por tanto, hay que considerar que sea la pareja la que busque

alternativas y estrategias intrafamiliares que en virtud de las circunstancias particulares resulten favorable. Por eso, los estudios sobre conciliación para el diseño de las políticas públicas que pretendan facilitar la armonía de la esfera laboral y familiar deberían incluir a los varones.

4. Las políticas públicas de conciliación de la vida laboral y familiar revisten un papel fundamental para la sociedad. Aún no terminan de mostrar objetivamente el cumplimiento de los fines perseguidos. Por eso, si bien se reconoce los avances normativos, se insiste en la necesidad de superar la perspectiva individual que se observa en su actual diseño y contemplar el núcleo familiar. De esta manera, junto al factor de corresponsabilidad como su eje vertebrador, repercutiría no sólo en una adecuada protección de la mujer, sino también en un mejor desarrollo personal, familiar y social de todos los miembros de la familia.
5. Asimismo, las políticas de conciliación constituyen un modo concreto para facilitar la relación de la vida laboral y familiar; para que tanto varones y mujeres en igualdad de oportunidades y libertad de decisión logren la armonía deseada.

## Referencias bibliográficas

- Almeda Samaranch, Elisabet; Vergés Bosch, Nuria; Obiol Francés, Sandra y Moreno Mínguez, Almudena. “Monoparentalidades y políticas públicas: prestaciones económicas y permisos parentales”. *Arxius de sociologia* 34, 2016, 43-58.
- Bauman, Zygmunt. *Vida de consumo*. México: Fondo de cultura económica, 2007.
- Becker, G. *A treatise on the family*. Cambridge, Mass: Harvard University Press, 1981.
- Casares García, Esther. “Estudios sobre el cambio en la estructura de las relaciones familiares”. *Portularia* 8, n.º1, 2008, 183-96.
- CEPAL. (2020). *Observatorio Demográfico, 2019 (LC/PUB.2019/24-P)*. Santiago de Chile, 2020. Disponible en [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45198/1/S1900739\\_mu.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45198/1/S1900739_mu.pdf)  
Fecha de última consulta 07/09/2020.
- Chinchilla, Nuria; Jiménez, Esther y Grau, Marc. “Maternidad y trayectoria profesional. Análisis de las barreras e impulsores para la maternidad de las mujeres españolas”. Madrid, 2017. Disponible en: <https://media.iese.edu/upload/IESEORDESAlow.pdf>, fecha de última consulta: 08/09/2020.
- Chinchilla, Nuria y Moragas, Maruja. *Dueños de nuestro destino. Cómo conciliar la vida profesional, familiar y personal*. Barcelona: Ariel, 2007.
- Conde, Rosa. “Tendencias de cambio en la estructura familiar”. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 21, 1983, 33-60.
- Drucker, Peter. *La nueva sociedad: Anatomía del orden industrial*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana, 1954.
- Esping-Andersen, Gosta y Palier, Bruno. *Los tres grandes retos del Estado del bienestar*. Barcelona: Editorial Ariel, 2010.
- Flaquer, Lluís y Escobedo, Anna. “Licencias parentales y política social de la paternidad en España”. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 32, n.º.1, 2014, 69-99.
- Flaquer, Lluís; Pfau-Effinger, Birgit y Artiaga Leiras, Alba. “El trabajo familiar de cuidado en el marco del estado de bienestar”. *Cuaderno de Relaciones Laborales* 32, n.º 1, 2014, 11-32.
- Flaquer, Lluís; Navarro-Varas, Lara; Antón Alonso, Fernando; Ruiz-Forés, Nuria y Cónsola, Albert. “La implicación paterna en el cuidado de los hijos en España antes y durante la recesión económica”. *Revista Española de Sociología*, 28, n.º.2, 2019, 249-268.
- Goldin, Claudia *The Quiet Revolution That Transformed Women’s Employment, Education, and Family*. *AEA Papers and Proceedings*, 2006, 1–21.

- Goode, William. “Industrialización y cambio familiar”. En *Industrialización y sociedad*, editado por B.F. Hoselitz, Bert F. y Moore, Wilbert, 314 y ss. Madrid: Euroamérica, 1971.
- Gutiérrez-Domènech, María. The Impact of the Labour Market on the Timing of Marriage and Births in Spain. *Journal of Population Economics* 21, n.º 1, 2008, 83-110.
- Hakim, Catherine. *Key Issues in Women’s work: Female heterogeneity and the polarisation of women’s employment*. London: Continuum Press, 1996.
- Hochschild, Arlie Russell. *La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo*. Madrid: Katz, 2008.
- Killewald, Alexandra. “A Reconsideration of the Fatherhood Premium: Marriage, Coresidence, Biology, and Fathers’ Wages”. *American Sociological Association* 78, n.º1, 2012, 96-116.
- Legazpe, Nuria. “Mujer, trabajo y familia en España”. *El trimestre económico* LXXXII, n.º4, 2015, 873-896.
- López Ahumada, Eduardo. “La protección por paternidad del trabajador en España: evolución de su tutela desde la perspectiva de la igualdad de género”. *Revista Derecho del Trabajo* V, nº 16, 2017, 207-226.
- López Ahumada, E. “La transversalidad de la igualdad de género y la promoción de condiciones justas en el trabajo: Revisión de instrumentos y políticas promovidas por la OIT”. *Revista Temas Socio Jurídicos*, 36, nº.72, 2017, 229-276.
- López, Dolores. “El reto de la conciliación trabajo y familia: ¿qué nos estamos jugando?” En *Familia y sociedad en el siglo XXI*, editado por González, A.M., Arregui Zamorano, P. y Montoro Gurich, C., 27-38. Madrid: Dykinson, 2016.
- López López, M. Teresa; González Hincapié, Viviana; Sánchez Fuentes, Antonio J. y Prieto Rodríguez, Manuela. *¿Existe «penalización» por maternidad? Mujeres y mercado laboral en España desde una perspectiva de familia*. Madrid: Ediciones Cinca, 2018.
- Meil Landwerlin, G. “Permisos parentales para hombres y corresponsabilidad en el cuidado de niños”. *Revista del Ministerio de Empleo y seguridad Social*, 131, 2017, 15-34.
- Meil Landwerlin, Gerado, Rogero-García, Jesús y Romero-Balsas, Pedro y Castrillo-Bustamante, Concepción. “El camino hacia los permisos de maternidad y paternidad iguales e intransferibles en España”. *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social* 141, enero, 2019, 15-36.
- Moreno Mínguez, Almudena; Ortega Gaspar, Marta y Gamero Burón, Carlos. “Los modelos familiares en España: reflexionando sobre la ambivalencia familiar desde una aproximación teórica”. *Revista Española de Sociología*, 26, nº.2, 2017, 149-167.

- Nicholson, Linda. “The myth of the traditional family”. En *Feminism and families*, editado por Hilde Lindemann Nelson. New York: Routledge, 1997.
- Ordóñez y Revuelta, María Elena. *Familia + Trabajo: Un camino hacia la integración*. Buenos Aires, Argentina: Lid editorial, 2016.
- OIT-PNUD. “Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social”. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_111376.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_111376.pdf), fecha de última consulta 04/09/2020.
- OIT. “Promoción de la igualdad de género a través de políticas de conciliación trabajo-familia”. Notas OIT sobre trabajo-familia, 2009, 1. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_189331.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_189331.pdf), fecha de última consulta 04/09/2020.
- Parsons, Talcott. “The social structure of the family”. En *The Family: its Functions and Destiny*, editado por Anshen, Ruth N. New York: Harper and Row, 1959.
- Rivas, S. «El valor de la vida familiar en la configuración de las relaciones intergeneracionales positivas». En *Familia y sociedad en el siglo XXI*, 81-94. Madrid: Dykinson, 2016.
- Rodríguez Escanciano, Susana. “Trabajo y corresponsabilidad familiar. Análisis a la luz de la Directiva 2019/1158”. *Diario La Ley*, 9600, 2019, 1-24.
- Sánchez Barricarte, Jesús. *El crecimiento de la población mundial. Implicaciones socioeconómicas, ecológicas y éticas*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2008.
- Schleutker, Elina. “Women’s work-life preferences: reconceptualization and cross-country description over time”. *European Societies* 19, n.º3, 2017, 292-312.
- Van de Kaa, Dirk J. “Options and sequences: Europe’s demographic patterns”. *Journal of the Australian Population Association* 14, n.º 1, 1997, 1-30.
- Zabalza Seguín, Ana. “Un país extranjero. La transformación del espacio doméstico desde la sociedad pre-industrial hasta el siglo XXI”. En *Familia y sociedad en el siglo XXI*, editado por González, Marta; Arregui, Pilar y Montoro, Carolina, 25. Madrid: Dikinson, 2016.

## Gestión y política editorial de *Documentos de Trabajo DT* del IELAT

### Declaración de objetivos, público y cobertura temática

*Documentos de Trabajo DT* del IELAT es una publicación con periodicidad mensual y proyección internacional que edita el Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos (IELAT). Su propósito principal es fomentar el conocimiento y el intercambio de ideas a través de la divulgación de la investigación académica y científica de calidad.

La publicación se dirige fundamentalmente a investigadores e instituciones académicas interesados en el debate académico, y comprometidos con los problemas reales de las sociedades contemporáneas. Igualmente, se dirige a un amplio espectro de lectores potenciales interesados en las Humanidades y las Ciencias Sociales.

Su cobertura temática abarca esencialmente temas enmarcados de una manera general en seis líneas principales de investigación: Ciencia Política y Pensamiento Político; Derecho; Economía; Historia; Relaciones Internacionales, Integración Regional y Derechos Humanos, y Relaciones Laborales y Protección Social. No obstante, cualquier tema objeto de especial interés y atención en el mundo académico puede ser publicado en la Serie. *DT* del IELAT es especialmente sensible a los trabajos con planteamientos comparativos y la inclusión de América Latina en sus contenidos.

Todos los trabajos publicados en la Serie de los DT son de acceso abierto y gratuito a texto completo, estando disponibles en la web del IELAT <https://ielat.com/>, de acuerdo con la Iniciativa de Acceso Abierto de Budapest (*Budapest Open Access Initiative BOAI*). Se autoriza, por tanto, su reproducción y difusión, siempre que se cite la fuente y al autor/a, y se realice sin ánimo de lucro. La publicación cuenta una edición impresa idéntica a la digital.

La política editorial de los DT se basa en aspectos que se consideran cruciales como son los relativos a la ética de la investigación y publicación, al proceso de evaluación y a una buena gestión editorial.

### Gestión editorial

La gestión de la Serie *Documentos de Trabajo DT* del IELAT es uno de los elementos esenciales de la política editorial. Descansa en la Dirección y la Secretaría Técnica así como en dos órganos: el Consejo Editorial y el Comité de Redacción/Evaluación.

La Dirección, apoyada en la Secretaría Técnica, se encarga de la relación con los autores y todos los demás órganos de gestión editorial y es responsable del buen funcionamiento de los procesos de selección de los textos a publicar, de su evaluación, así como de la publicación final de los trabajos, tanto en la edición digital como en la versión impresa. Los miembros del Consejo Editorial se han seleccionado de acuerdo con principios de excelencia académica y capacidad investigadora. Finalmente, el Comité de Redacción/Evaluación tiene la función fundamental de llevar a cabo la tarea de evaluación de las propuestas de textos para su posible publicación como DT.

La elección de los textos se guía por el criterio de relevancia en su doble acepción de importancia y pertinencia. La originalidad, claridad y calidad del trabajo constituyen las bases para la selección de los textos a publicar. Igualmente, serán factores sobre los que se fundamentará la decisión de aceptación o rechazo de los trabajos la actualidad y novedad académica de los trabajos, su fiabilidad y la calidad de la metodología aplicada. Finalmente, la redacción excelente, la estructura y coherencia lógica y buena presentación formal también se tendrán en cuenta.

### Declaración ética sobre publicación y buenas prácticas

La publicación *Documentos de Trabajo DT* del IELAT está comprometida con la comunidad académica y científica para garantizar la ética y calidad de los trabajos publicados. Tiene como referencia los estándares del Código de conducta y buenas prácticas definido por el Comité de Ética en Publicaciones (*Committee On Publications Ethics-COPE*) para editores de revistas científicas: [http://publicationethics.org/files/Code\\_of\\_conduct\\_for\\_journal\\_editors.pdf](http://publicationethics.org/files/Code_of_conduct_for_journal_editors.pdf). A su vez, se garantiza la calidad de lo publicado, protegiendo y respetando el contenido de los textos así como la integridad de los mismos, y comprometiéndose a publicar las correcciones, aclaraciones, retracciones y disculpas si fuera necesario.

Para el cumplimiento de estas buenas prácticas, la publicación garantiza en todo momento la confidencialidad del proceso de evaluación, el anonimato de los evaluadores y el informe fundamentado



emitido por los evaluadores. De la misma manera, *Documentos de Trabajo DT* declara su compromiso por el respeto e integridad de los trabajos ya publicados.

Por esta razón, el plagio está estrictamente prohibido y los textos que se identifiquen como plagio o su contenido sea fraudulento no se publicarán o serán eliminados de la publicación con la mayor celeridad posible.

## Proceso de evaluación preceptiva

La Serie *Documentos de Trabajo DT* del IELAT tiene establecido un procedimiento de evaluación que consta de las siguientes fases: 1) Tras la recepción del trabajo, se remite acuse de recibo a la dirección de correo electrónico indicada por el/la autor/a; 2) La Dirección decide rechazar o iniciar el proceso de evaluación, con base en los criterios de relevancia y pertinencia del texto, comunicando a la Secretaría Técnica el comienzo del proceso de evaluación en su caso; 3) revisión por pares por el procedimiento de par doble ciego (*Double-Blind Peer Review-DBPR*), supervisado el proceso por la Secretaría Técnica, que informa al Director. Este sistema supone que tanto los revisores como los autores son anónimos. Con este enfoque se busca preservar el anonimato, asegurando así que la revisión se haga de forma objetiva y justa. Además, es un procedimiento *abierto*, de tal modo que el autor conoce los comentarios de los revisores, haciéndole llegar a los autores los informes de evaluación, aunque sin identificar a los evaluadores; 4) dictamen final del informe de evaluación de “aceptación del texto en su estado actual”; “aceptación con sugerencias”; “revisión” o “rechazo” del texto; 5) notificación al autor/a del resultado del proceso de evaluación.

Todos los pasos del proceso de evaluación se intentan realizar lo más ágilmente posible. No obstante, el proceso puede prolongarse durante un período de más de dos meses. En todo caso, este proceso tiene una duración máxima de tres meses a partir de la recepción del texto.

La publicación cuenta con un grupo de evaluadores acreditados, que participan en evaluaciones de otras publicaciones, y de diversas especialidades. Asimismo, para facilitar la evaluación, se dispone de un modelo de *Informe de evaluación* propio, que está disponible para los autores mediante solicitud al correo electrónico del IELAT ([ielat@uah.es](mailto:ielat@uah.es)).

A lo largo del proceso de evaluación, la Dirección y la Secretaría Técnica supervisan las sucesivas versiones del texto e informan al autor de la situación de su trabajo. Para cualquier información sobre el proceso editorial, los autores pueden contactar con la Secretaría Técnica de la publicación en el correo: [ivan.gonzalezs@edu.uah.es](mailto:ivan.gonzalezs@edu.uah.es)

En caso de que el original sea aceptado para su publicación, el/la autor/a se compromete a atender las sugerencias, recomendaciones o prescripciones de los informes de evaluación y presentar una versión mejorada.

## Instrucciones para los autores

Todos los autores que deseen colaborar con los *Documentos de Trabajo DT* del IELAT deberán enviar sus trabajos al Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos (IELAT) por correo electrónico a: [ielat@uah.es](mailto:ielat@uah.es)

Los trabajos deberán ser originales, no pudiendo haber sido publicados ni en proceso de publicación en cualquiera otra publicación, ni nacional ni extranjera (en una versión similar traducida) y ya sea de edición impresa o electrónica. El duplicado exacto de un artículo así como la publicación de, esencialmente, la misma información y análisis, así como formar parte de un libro del autor/a o colectivo se entienden como prácticas de publicación repetitiva, que nunca se publicarán como DT.

El/la autor/a deberá acompañar junto con el original del trabajo una carta-declaración de que el texto se ha enviado solamente a *Documentos de Trabajo DT* del IELAT y no se ha enviado simultáneamente a ninguna otra publicación.

En los trabajos colectivos, se entenderá que todos los/las autores/as han participado en los textos indistintamente, salvo una declaración expresa sobre la contribución específica de cada uno de ellos.

Los/las autores/as deberán cuidar el estilo y la claridad de la escritura. Respetarán escrupulosamente las normas gramaticales y evitarán expresiones redundantes e innecesarias, así como un uso sexista del lenguaje. A fin de asegurar la corrección gramatical y la adecuación al estilo académico, se podrán hacer



modificaciones menores de redacción en los textos, como la eliminación de errores gramaticales y tipográficos, expresiones poco afortunadas, giros vulgares o enrevesados, frases ambiguas o afirmaciones dudosas, entre otras. Obviamente, nunca se introducirán cambios en el contenido sustancial del texto.

Los trabajos son responsabilidad de los autores y su contenido no tiene por qué reflejar necesariamente la opinión del IELAT.

## Normas de presentación formal de los textos originales

1. Los textos originales podrán estar escritos en español, inglés, portugués o francés y deberán ser enviados en formato Word® o compatible.
2. La Secretaría Técnica de la publicación acusará recibo de los originales y notificará al autor la situación en todo momento de la fase de evaluación así como el dictamen final. Para cualquier información sobre el proceso editorial, los autores pueden contactar con la Secretaría Técnica en el correo: [ivan.gonzalezs@edu.uah.es](mailto:ivan.gonzalezs@edu.uah.es)
3. En la primera página del texto se incluirá el título del trabajo, en español e inglés. Igualmente, se deberá constar el nombre del autor o autores junto con la institución a la que pertenezcan. En el pie de página se incluirá un breve resumen del CV del autor/a (entre 30-50 palabras como máximo) así como la dirección de correo electrónico.

Los agradecimientos y cualquier otra información que pudiera incorporarse figurarán referenciados mediante un asterismo asociado al título del artículo o al nombre del autor o autores, según corresponda.

4. Cada texto original incluirá un resumen / abstract del trabajo de no más de 200 palabras en español y en inglés y una lista de palabras clave / keywords también en español e inglés (al menos dos y no más de cinco).
5. El texto correspondiente al contenido del trabajo deberá comenzar en una nueva página. Los distintos apartados o secciones en que se estructure el trabajo han de numerarse de forma correlativa siguiendo la numeración arábica (incluyendo como 1 el apartado de “Introducción”). Consecutivamente, los apartados de cada sección se numerarán con dos dígitos (por ejemplo: 2.1, 2.2, 2.3, etc.).
6. Tipo y tamaños de letra: En el cuerpo del texto, Arial, paso 11, o Times New Roman, paso 12. En las notas a pie de página y los encabezados, en caso de que los haya, Arial 9 o Times New Roman 10. Los títulos de la “Introducción”, capítulos y “Conclusiones” irán en Arial 13 o Times New Roman 14, mientras que los títulos del resto de epígrafes irán en Arial 11 o Times New Roman 12. Todos los títulos y epígrafes irán en negrita, pero no se utilizarán ni negritas ni cursivas para subrayar palabras en el texto, sino comillas. En ningún caso se utilizarán subrayados. Irán en cursiva todas las palabras en otros idiomas. Las palabras que sean cita textual de otros autores irán en cursiva o entrecomilladas.
7. Párrafos: dos opciones: 1) a espacio de uno y medio, con separación entre párrafos de 12 puntos; 2) a espacio doble, sin espacio entre párrafos y con sangría izquierda en la primera línea de cada párrafo.

El texto irá justificado a izquierda y derecha. Los subtítulos deberán ubicarse sobre la izquierda sin numeración, letras ni símbolos, con la misma letra del cuerpo central y separado con doble espacio del párrafo anterior.

8. Notas a pie de página: deberán numerarse consecutivamente a lo largo de todo el documento, con numeración arábica y en letra. Irán en Arial, tamaño 9 o Times New Roman, tamaño 10. Deberán justificarse a izquierda y derecha, con interlineado sencillo y sin espacio entre párrafos ni entre notas. Las llamadas a pie de página se colocarán antes de los signos de puntuación.
9. Los cuadros, tablas, gráficos y el material gráfico en general se numerarán de forma consecutiva en cada categoría y siempre con números arábigos. Su utilización deberá ser siempre mesurada, no debiéndose incluir información innecesaria o irrelevante. Siempre se deberá adjuntar los datos numéricos que sirven de base para la elaboración de las representaciones gráficas. Las expresiones matemáticas deberán aparecer numeradas de forma correlativa a lo largo del texto y con alineamiento al margen derecho. Se especificará siempre la fuente de la que procedan.



10. Las referencias a la literatura académica-científica invocadas en el trabajo figurarán tras el último apartado del trabajo y bajo la rúbrica Referencias bibliográficas. Se detallarán por orden alfabético de autores (no numerada). Su correcta verificación es responsabilidad del autor. Las citas aparecerán en el texto según el formato "autor-fecha", distinguiendo mediante letras minúsculas consecutivas si existen coincidencias de autor y año. Las referencias en el texto que incluyan hasta dos autores deben ser completas, usándose la fórmula et al., en caso de un mayor número de autores.

11. Referencias bibliográficas: se seguirá el estilo de citación de Chicago.

En el texto. En notas a pie de página. Se pondrá la llamada al pie tras la cita textual o intertextual, antes del signo de puntuación en caso de que lo haya. Al pie, se pondrá el apellido o apellidos del autor y el título completo de la obra citada. A continuación, es obligatorio poner el/los número/s de página/s de la referencia tomada si es cita textual y si es intertextual es también conveniente ponerlo. Puede utilizarse *Ibid* o *Ibidem* si las citas son consecutivas, pero nunca Op cit.

En la bibliografía final.

▪ Libro:

Apellido(s), Nombre. *Título del libro*, Lugar de edición: Editorial, año de publicación.

Ejemplo:

Laval, Christian y Dardot, Pierre. *La nueva razón del mundo*, 2ª edición, Barcelona: Gedisa, 2015.

▪ Capítulo de libro:

Apellido(s), Nombre (segundos y terceros autores Nombre Apellidos). «Título de capítulo», en Nombre y Apellidos del editor (ed(s)), *Título del libro*, números de páginas que ocupa el capítulo. Lugar de edición: Editorial, Año de publicación.

Ejemplo:

Castro Orellana, Rodrigo. «Neoliberalismo y gobierno de la vida», en Sonia Arribas *et al.* (Coords.), *Hacer vivir, dejar morir. Biopolítica y capitalismo*, pp. 63-84. Madrid: CSIC, 2010.

▪ Artículo de revista:

Apellido(s), Nombre (segundos y terceros autores Nombre Apellidos). «Título del artículo», *Nombre de la revista*, volumen, número (año de publicación): páginas.

Ejemplo:

Pérez Herrero, Pedro. «Chile y México en perspectiva comparada (1988-2006)», *Quórum: revista de pensamiento iberoamericano*, número 16 (2006): 169-180.

▪ Páginas web:

Autor/a (si lo hay) o institución. «Título», año. Disponible en: URL, fecha de última consulta: fecha.

Ejemplo:

Gobierno de Chile. «Informe Rettig». Disponible en, <http://www.gob.cl/informe-rettig/>, fecha de última consulta: 15-02-2016.

▪ Tesis y tesinas:

Apellido(s), Nombre. «Título». Universidad, Departamento, Año.

Ejemplo:

González Sarro, Iván. «Neoliberalismo y polarización social: México, Estados Unidos, Francia y España (1973-2013), en perspectiva comparada». Universidad de Alcalá, Departamento de Historia y Filosofía, Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos (IELAT), 2018.

- Manuscritos, ponencias o conferencias no publicadas:

Apellido(s), Nombre (segundos y terceros autores Nombre Apellidos). «Título». Título del seminario o de congreso, Lugar, Fecha.

**Ejemplo:**

Escribano Roca, Rodrigo y Yurena González Ayuso. «Utilización de bases de datos: clave para la iniciación investigadora y la recopilación bibliográfica». Seminario presentado en Seminarios del IELAT, Universidad de Alcalá, 9 de diciembre de 2015.

## **Colección de Documentos de Trabajo del IELAT**

DT 1: Jaime E. Rodríguez O., *México, Estados Unidos y los Países Hispanoamericanos. Una visión comparativa de la independencia*. Mayo 2008.

DT 2: Ramón Casilda Béjar, *Remesas y Bancarización en Iberoamérica*. Octubre 2008.

DT 3: Fernando Groisman, *Segregación residencial socioeconómica en Argentina durante la recuperación económica (2002 – 2007)*. Abril 2009

DT 4: Eli Diniz, *El post-consenso de Washington: globalización, estado y gobernabilidad reexaminados*. Junio 2009.

DT 5: Leopoldo Laborda Catillo, Justo de Jorge Moreno y Elio Rafael De Zuani, *Externalidades dinámicas y crecimiento endógeno. Análisis de la flexibilidad de la empresa industrial español*. Julio 2009

DT 6: Pablo de San Román, *Conflicto político y reforma estructural: la experiencia del desarrollismo en Argentina durante la presidencia de Frondizi (1958 - 1962)*. Septiembre 2009

DT 7: José L. Machinea, *La crisis financiera y su impacto en America Latina*. Octubre 2009.

DT 8: Arnulfo R. Gómez, *Las relaciones económicas México- España (1977-2008)*. Noviembre 2009.

DT 9: José Lázaro, *Las relaciones económicas Cuba- España (1990-2008)*. Diciembre 2009.

DT 10: Pablo Gerchunoff, *Circulando en el laberinto: la economía argentina entre la depresión y la guerra (1929-1939)*. Enero 2010.

DT 11: Jaime Aristy-Escuder, *Impacto de la inmigración haitiana sobre el mercado laboral y las finanzas públicas de la República Dominicana*. Febrero 2010.

DT 12: Eva Sanz Jara, *La crisis del indigenismo mexicano: antropólogos críticos y asociaciones indígenas (1968 - 1994)*. Marzo 2010.

DT 13: Joaquín Varela, *El constitucionalismo español en su contexto comparado*. Abril 2010.

DT 14: Justo de Jorge Moreno, Leopoldo Laborda y Daniel Sotelsek, *Productivity growth and international openness: Evidence from Latin American countries 1980-2006*. Mayo 2010.



DT 15: José Luis Machinea y Guido Zack, *Progresos y falencias de América Latina en los años previos a la crisis*. Junio 2010.

DT 16: Inmaculada Simón Ruiz, *Apuntes sobre historiografía y técnicas de investigación en la historia ambiental mexicana*. Julio 2010.

DT 17: Julián Isaías Rodríguez, Belín Vázquez y Ligia Berbesi de Salazar, *Independencia y formación del Estado en Venezuela*. Agosto 2010.

DT 18: Juan Pablo Arroyo Ortiz, *El presidencialismo autoritario y el partido de Estado en la transición a la economía de libre mercado*. Septiembre 2010.

DT 19: Lorena Vásquez González, *Asociacionismo en América Latina. Una Aproximación*. Octubre 2010.

DT 20: Magdalena Díaz Hernández, *Anversos y reversos: Estados Unidos y México, fronteras socio-culturales en La Democracia en América de Alexis de Tocqueville*. Noviembre 2010.

DT 21: Antonio Ruiz Caballero, *¡Abre los ojos, pueblo americano! La música hacia el fin del orden colonial en Nueva España*. Diciembre 2010.

DT 22: Klaus Schmidt- Hebbel, *Macroeconomic Regimes, Policies, and Outcomes in the World*. Enero 2011

DT 23: Susanne Gratius, Günther Maihold y Álvaro Aguillo Fidalgo. *Alcances, límites y retos de la diplomacia de Cumbres europeo-latinoamericanas*. Febrero 2011.

DT 24: Daniel Díaz- Fuentes y Julio Revuelta, *Crecimiento, gasto público y Estado de Bienestar en América Latina durante el último medio siglo*. Marzo 2011.

DT 25: Vanesa Ubeira Salim, *El potencial argentino para la producción de biodiésel a partir de soja y su impacto en el bienestar social*. Abril 2011.

DT 26: Hernán Núñez Rocha, *La solución de diferencias en el seno de la OMC en materia de propiedad intelectual*. Mayo 2011.

DT 27: Itxaso Arias Arana, Jhonny Peralta Espinosa y Juan Carlos Lago, *La intrahistoria de las comunidades indígenas de Chiapas a través de los relatos de la experiencia en el marco de los procesos migratorios*. Junio 2011.

DT 28: Angélica Becerra, Mercedes Burguillo, Concepción Carrasco, Alicia Gil, Lorena Vásquez y Guido Zack, *Seminario Migraciones y Fronteras*. Julio 2011.

DT 29: Pablo Rubio Apiolaza, *Régimen autoritario y derecha civil: El caso de Chile, 1973-1983*. Agosto 2011.

DT 30: Diego Azqueta, Carlos A. Melo y Alejandro Yáñez, *Clean Development Mechanism Projects in Latin America: Beyond reducing CO2 (e) emissions. A case study in Chile*. Septiembre 2011.

DT 31: Pablo de San Román, *Los militares y la idea de progreso: la utopía modernizadora de la revolución argentina (1966-1971)*. Octubre 2011.

DT 32: José Manuel Azcona, *Metodología estructural militar de la represión en la Argentina de la dictadura (1973-1983)*. Noviembre 2011.

DT 33: María Dolores Almazán Ramos, *El discurso universitario a ambos lados del Atlántico*. Diciembre 2011.

DT 34: José Manuel Castro Arango, *La cláusula antisubcapitalización española: problemas actuales*. Enero 2012.

DT 35: Edwin Cruz Rodríguez, *La acción colectiva en los movimientos indígenas de Bolivia y Ecuador: una perspectiva comparada*. Febrero 2012.

DT 36: María Isabel Garrido Gómez (coord.), *Contribución de las políticas públicas a la realización efectiva de los derechos de la mujer*. Marzo 2012.

DT 37: Javier Bouzas Herrera, *Una aproximación a la creación de la nación como proyecto político en Argentina y España en los siglos XIX y XX. Un estudio comparativo*. Abril 2012.

DT 38: Walther L. Bernecker, *Entre dominación europea y estadounidense: independencia y comercio exterior de México (siglo XIX)*. Mayo 2012.

DT 39: Edel José Fresneda, *El concepto de Subdesarrollo Humano Socialista: ideas nudo sobre una realidad social*. Junio 2012.

DT 40: Sergio A. Cañedo, Martha Beatriz Guerrero, Elda Moreno Acevedo, José Joaquín Pinto e Iliana Marcela Quintanar, *Fiscalidad en América Latina. Monográfico Historia*. Julio 2012.

DT 41: Nicolás Villanova, *Los recuperadores de desechos en América Latina y su vínculo con las empresas. Un estudio comparado entre diferentes países de la región y avances para la construcción de una hipótesis*. Agosto 2012.

DT 42: Juan Carlos Berganza, María Goenaga Ruiz de Zuazu y Javier Martín Román, *Fiscalidad en América Latina. Monográfico Economía*. Septiembre 2012.

DT 43: Emiliano Abad García, *América Latina y la experiencia postcolonial: identidad subalterna y límites de la subversión epistémica*. Octubre 2012.

DT 44: Sergio Caballero Santos, *Unasur y su aporte a la resolución de conflictos sudamericanos: el caso de Bolivia*. Noviembre 2012.

DT 45: Jacqueline Alejandra Ramos, *La llegada de los juristas del exilio español a México y su incorporación a la Escuela Nacional de Jurisprudencia*. Diciembre 2012.

DT 46: Maíra Machado Bichir, *À guisa de um debate: um estudo sobre a vertente marxista da dependencia*. Enero 2013.

DT 47: Carlos Armando Preciado de Alba. *La apuesta al liberalismo. Visiones y proyectos de políticos guanajuatenses en las primeras décadas del México independiente*. Febrero 2013.

DT 48: Karla Annett Cynthia Sáenz López y Elvin Torres Bulnes, *Evolución de la representación proporcional en México*. Marzo 2013.

DT 49: Antônio Márcio Buainain y Junior Ruiz Garcia, *Roles and Challenges of Brazilian Small Holding Agriculture*. Abril 2013.

DT 50: Angela Maria Hidalgo, *As Influências da Unesco sobre a Educação Rural no Brasil e na Espanha*. Mayo 2013.

DT 51: Ermanno Abbondanza, “Ciudadanos sobre mesa”. *Construcción del Sonorense bajo el régimen de Porfirio Díaz (México, 1876-1910)*. Junio 2013.

DT 52: *Seminario Internacional: América Latina-Caribe y la Unión Europea en el nuevo contexto internacional*. Julio 2013.

DT 53: Armando Martínez Garnica, *La ambición desmedida: una nación continental llamada Colombia*. Agosto 2013.

DT 55: Beatriz Urías Horcasitas, *El nacionalismo revolucionario mexicano y sus críticos (1920-1960)*. Octubre 2013.

DT 56: Josep Borrell, *Europa, América Latina y la regionalización del mundo*. Noviembre 2013.

DT 57: Mauren G. Navarro Castillo, *Understanding the voice behind The Latino Gangsters*. Diciembre 2013.

DT 58: Gabriele Tomei, *Corredores de oportunidades. Estructura, dinámicas y*



*perspectivas de las migraciones ecuatorianas a Italia*. Enero 2014.

DT 59: Francisco Lizcano Fernández, *El Caribe a comienzos del siglo XXI: composición étnica y diversidad lingüística*. Febrero 2014.

DT 60: Claire Wright, *Executives and Emergencies: Presidential Decrees of Exception in Bolivia, Ecuador, and Peru*. Marzo 2014.

DT 61: Carlos de Jesús Becerril H., *Un acercamiento a la historiografía sobre las instituciones jurídicas del Porfiriato, 1876-1911*. Abril 2014.

DT 62: Gonzalo Andrés García Fernández, *El pasado como una lección del presente. Una reflexión histórica para el Chile actual*. Mayo 2014.

DT 63: Cecilia A. Fandos, *Tierras comunales indígenas en Argentina. Una relectura de la desarticulación de la propiedad comunal en Jujuy en el siglo XIX*. Junio 2014.

DT 64: Ramón Casilda Béjar, *América Latina y las empresas multilatinas*. Julio 2014 (Actualizado Febrero 2015).

DT 65: David Corrochano Martínez, *Política y democracia en América Latina y la Unión Europea*. Agosto 2014.

DT 66: Pablo de San Román, *Participación o ruptura: la ilusión del capitalismo sindical en la Argentina post- peronista*. Septiembre 2014.

DT 67: José Joaquín Pinto Bernal, *Los orígenes de la deuda pública en Colombia*. Octubre 2014.

DT 68: Fernando Martín Morra, *Moderando inflaciones moderadas*. Noviembre 2014.

DT 69: Janete Abrão, *¿Como se deve (re)escrever a História nacional?* Diciembre 2014.

DT 70: Estela Cristina Salles y Héctor Omar Noejovich, *La transformación política, jurídica y económica del territorio originario del virreinato del Perú, 1750-1836*. Enero 2015.

DT 71: M<sup>o</sup> Isabel Garrido Gómez, J. Alberto del Real Alcalá y Ángeles Solanes Corella, *Modernización y mejora de la Administración de Justicia y de la operatividad de los jueces en España*. Febrero 2015

DT 72: Guido Zack, *El papel de las políticas públicas en los períodos de crecimiento y desaceleración de América Latina*. Marzo 2015.

DT 73: Alicia Gil Lázaro y María José Fernández Vicente, *Los discursos sobre la emigración española en perspectiva comparada, principios del siglo XX- principios del siglo XXI*. Abril 2015.



DT 74: Pablo de San Román, *Desconfianza y participación: la cultura política santafesina (Argentina, 2014)*. Mayo 2015.

DT 75: María Teresa Gallo, Rubén Garrido, Efraín Gonzales de Olarte y Juan Manuel del Pozo, *La cara amarga del crecimiento económico peruano: Persistencia de la desigualdad y divergencia territorial*. Junio 2015.

DT 76: Leopoldo Gamarra Vílchez, *Crisis económica, globalización y Derecho del Trabajo en América Latina*. Julio 2015.

DT 77: Alicia Gil Lázaro, Eva Sanz Jara e Inmaculada Simón, *Universalización e historia. Repensar los pasados para imaginar los futuros*. Agosto 2015.

DT 78: Sonia Oster Mena, *Corporate Diplomacy in the EU. The strategic corporate response to meet global challenges*, Septiembre 2015

DT 79: Edgar Záyago Lau, Guillermo Foladori, Liliana Villa Vázquez, Richard P. Appelbaum y Ramón Arteaga Figueroa, *Análisis económico sectorial de las empresas de nanotecnología en México*, Octubre 2015.

DT 80: Yurena González Ayuso, *Presente y pasado de la transición española. Un estado de la cuestión pertinente*, Noviembre 2015.

DT 81: Janet Abrao, *Construções discursivo-ideológicas e históricas da identidade nacional brasileira*, Diciembre 2015.

DT 82: Guido Zack, *Una aproximación a las elasticidades del comercio exterior de la Argentina*, Enero 2016.

DT 83: Rodrigo Escribano Roca, *“Lamentables noticias” Redes de información e imaginación política en la crisis revolucionaria del mundo atlántico. Un análisis micro-histórico del Colegio de Chillán en Chile (1808-1812)*, Febrero 2016.

DT 84: Iván González Sarro, *La calidad de la democracia en América Latina. Análisis de las causas del «déficit democrático» latinoamericano: una visión a través de los casos de Honduras y Paraguay*, Marzo 2016.

DT 85: Carlos de Jesús Becerril Hernández, *“Una vez triunfantes las armas del ejército francés en Puebla”. De las actas de adhesión de la Ciudad de Puebla y de los pueblos en el Distrito de Cholula, 1863*, Abril 2016.

DT 86: Laura Sánchez Guijarro, *La adhesión de la Unión Europea al Convenio Europeo de Derechos Humanos: Un desafío para Europa todavía pendiente*, Mayo 2016.

DT 87: Pablo Gerchunoff y Osvaldo Kacef, *“¿Y ahora qué hacemos?” La economía política del Kirchnerismo*, Junio 2016.

DT 88: María-Cruz La Chica, *La microhistoria de un desencuentro como soporte de la reflexión antropológica: Trabajo de campo en una comunidad indígena de México*, Julio 2016.

DT 89: Juan Ramón Lecuonaalenzuela y Lilianne Isabel Pavón Cuellar, *Actividad económica e industria automotriz: la experiencia mexicana en el TLCAN*, Agosto 2016.

DT 90: Pablo de San Román, *Continuidades y rupturas en el proceso de cambio social. Comentario a la obra de Pierre Vilar. Iniciación al vocabulario del análisis histórico*, Septiembre 2016.

DT 91: Angelica Dias Roa y Renaldo A. Gonsalvez, *Modelos probabilísticos de severidad para grandes perdidas*, Octubre 2016.

DT 92: Gonzalo Andrés García Fernández, *Redes de poder familiares entre el fin del Antiguo Régimen y el nacimiento del Estado-nación. Una visión comparada para Chile y Argentina*, Noviembre 2016.

DT 93: Eduardo Cavieres Figueroa, *Europa-América Latina: política y cultura en pasado-presente*, Diciembre 2016.

DT 94: Mirka V. Torres Acosta, *El mito de Sísifo o el revival de una historia conocida. Chávez, populismo y democracia*, Enero 2017.

DT 95: Aitor Díaz-Maroto Isidro, *Paz sin armas: los procesos de paz vasco y norirlandés con la vista puesta en Colombia*, Febrero 2017.

DT 96: Marvin Vargas Alfaro, *El consensus y el control de convencionalidad de la Corte Internacional de Derechos Humanos. Reflexiones a la luz del caso “Artavia Murillo y otros” contra Costa*, Marzo 2017.

DT 97: Ana Gamarra Rondinel, *Evasion vs. real production responses to taxation among firms: bunching evidence from Argentina*, Abril 2017.

DT 98: J. Eduardo López Ahumada, *Trabajo decente y globalización en Latinoamérica: una alternativa a la desigualdad laboral y social*, Mayo 2017.

DT 99: José Fernando Ayala López, *Historia política de México a través de sus instituciones y reformas electorales, siglo XX. Una propuesta de análisis*, Junio 2017.

DT 100: Juan Pablo Arroyo, *La Política monetaria en la liberalización económica y su impacto en la sociedad. Análisis comparado México y España 1984-2008*, Julio 2017.

DT 101: José Esteban Castro, *Proceso de Monopolización y Formación del Estado: El control del agua en el Valle de México en perspectiva histórica (siglos quince a diecinueve)*, Agosto 2017.

DT 102: Alberto Berríos *et al.*, *Personas en situación sin hogar en León (Nicaragua): definición, número, características y necesidades básicas*, Septiembre 2017.

DT 103: Pablo de San Román, *Razones socioeconómicas de la democracia. Comentario a la obra de Seymour M. Lipset, El hombre político: bases sociales de la política*, Octubre 2017.

DT 104: Ramón Casilda Béjar, *México. Zonas Económicas Especiales*, Noviembre 2017.

DT 105: Dora García Fernández, *Bioética y responsabilidad. El caso de las empresas bioéticamente responsables en México*, Diciembre 2017.

DT 106: Santiago A. Barrantes González, *El derecho de los refugiados en la Unión Europea. Un análisis de la situación de las y los menores de edad no acompañados*, Enero 2018.

DT 107: Sol Lanteri, *Liberalismo, cambios institucionales y derechos de propiedad sobre la tierra. La frontera sur de Buenos Aires (segunda mitad del siglo XIX)*, Febrero 2018.

DT 108: Gerardo Manuel Medina Reyes, *Movimiento de pasajeros a través del Atlántico. Los extranjeros que desembarcaron en el puerto de Veracruz, México, 1825-1848*, Marzo 2018.

DT 109: Iván González Sarro, *La política social en México (1980-2013): alcance e impactos sobre la desigualdad económica y la pobreza*, Abril 2018.

DT 110: Noelia Rodríguez Prieto, *Los referéndums de Quebec (1980-1995). Análisis de sus causas y consecuencias*, Mayo 2018.

DT 111: Francisco Laguna Álvarez, *A Historiographic Review of the Japanese Immigration to Brazil (1908-2000)*, Junio 2018.

DT 112: Felipe Orellana Pérez, *Las bases del diseño del Estado de Bienestar chileno y las estrategias de integración panamericana en el periodo 1929-1949*, Julio 2018.

DT 113: Marco Barboza Tello, *Consideraciones acerca de la metamorfosis del mundo*, Agosto 2018.

DT 114: Ruth Adriana Ruiz Alarcón, *Presupuestos para la incorporación de una regulación del Trabajo Autónomo en Colombia: una perspectiva desde la Legislación Española*, Septiembre 2018.

DT 115: Francisco Lizcano Fernández, *Calidad de la democracia y construcción de la ciudadanía en México. Una propuesta para evaluar las evaluaciones de las instituciones involucradas en las elecciones mexicanas*, Octubre 2018.

DT 116: David Almonacid Larena, *Residencia fiscal de las personas físicas y jurídicas: aspectos internacionales*, Noviembre 2018.

DT 117: Karla Alexandra Fernández Chirinos, *El trabajo informal: análisis de las nuevas propuestas de estudio de las Ciencias Sociales y las Humanidades*, Diciembre 2018.

DT 118: José Fernando Ayala López, *México tras las elecciones del 1º de julio: crónica de una transición anunciada*, Enero 2019.

DT 119: Victoria Elena González Mantilla, *Análisis del Discurso del Comisionado de paz Luis Carlos Restrepo en la desmovilización del Bloque Norte de las Autodefensas Unidas de Colombia*, Febrero 2019.

DT 120: Pablo Rubio Apiolaza, *Los Estados Unidos y la transición a la democracia en Chile: Lecturas e influencias entre 1985 y 1988*, Marzo 2019.

DT 121: Esther Solano Gallego, *La Bolsonarización de Brasil*, Abril 2019.

DT 122: Ricardo G. Martínez; Luis F. Rial Ubago y Julián Leone, *Heterogeneidades sociales al interior de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires*, Mayo 2019.

DT 123: Adriana María Buitrago Escobar y Brigitte Daniela Florez Valverde, *El contrato de prestación de servicios de cara al concepto de trabajo decente de la OIT en Colombia: un estudio a la luz de la Teoría de la segmentación del mercado de trabajo*, Junio 2019.

DT 124: Esther Solano Gallego (Coord.), *Las derechas en Brasil*, Julio 2019.

DT 125: Elizabeth Montes Garcés, *Performatividad y género en La otra mano de Lepanto*, Agosto 2019.

DT 126: Ramón Casilda Béjar, *América Latina: situación actual (2019) y perspectivas económicas*, Septiembre 2019.

DT 127: Bruna Letícia Marinho Pereira y Lisa Belmiro Camara, *La participación de España, Italia y Grecia en el Mecanismo del Examen Periódico Universal en el ámbito de la Migración*, Octubre 2019.

DT 128: María de la O Rodríguez Acero, *Alcance, reconocimiento y efectos jurídicos de la kafala en España*, Noviembre 2019.

DT 129: Gilberto Aranda y Jorge Riquelme, *La madeja de la integración latinoamericana. Un recorrido histórico*, Diciembre 2019.

DT 130: Inés del Valle Asis, Sofía Devalle y Daniel Sotelsek, *Instrumentos de la Política Ambiental: El caso de la Provincia de Córdoba (Argentina)*, Enero 2020.

DT 131: María Andrea Silva Gutiérrez, *Fusiones y otras modificaciones estructurales de sociedades mercantiles en Nicaragua. Una visión desde el régimen armonizado europeo y español*, Febrero 2020.

DT 132: María-Cruz La Chica, *La tensión entre los derechos humanos de las mujeres indígenas y los derechos de autodeterminación de los pueblos indígenas en los instrumentos jurídicos internacionales*, Marzo 2020.

DT 133: Noelia Rodríguez Prieto, *Nacionalismo y melancolía en los mitos nacionales de la historiografía quebequesa y peruana del siglo XX*, Abril 2020.

DT 134: J. Eduardo López Ahumada, *Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia del Covid-19*, Mayo 2020.

DT 135: Ramón Casilda Béjar, *Análisis de la internacionalización de los bancos españoles con especial referencia a América Latina. Exposición, diversificación, rentabilidad, beneficios, modelos organizativos*, Junio 2020.

DT 136: Antonio Escobar Ohmstede y Marta Martín Gabaldón, *Una relectura sobre cómo se observa a lo(s) común(es) en México. ¿Cambios en la transición del siglo XIX al siglo XX? o ¿una larga continuidad?*, Julio 2020.

DT 137: Rebeca Karina Aparicio Aldana, *Libertad de expresión e información en la relación laboral: Garantía de los derechos fundamentales. A propósito de la STC de 25 de noviembre de 2019*, Agosto 2020.

DT 138: Marco Barboza y Doreen Montag, *El COVID-19 y su impacto socio cultural: emociones, poderes y nuevas solidaridades*, Septiembre 2020.

DT 139: Jorge Riquelme Rivera, *Cooperación en defensa en América del Sur: ¿Quo vadis?*, Octubre 2020.

DT 140: César A. Ordóñez López, *Para una historia social de la economía*, Noviembre 2020.

DT 141: José Olaguibe, *Trabajo, familia y fecundidad. Corresponsabilidad como clave en el diseño de políticas públicas de conciliación*, Diciembre 2020.



---

Todas las publicaciones están disponibles en  
la página Web del Instituto: [www.ielat.com](http://www.ielat.com)

© Instituto Universitario de Investigación en  
Estudios Latinoamericanos (IELAT)

Los documentos de trabajo que IELAT  
desarrolla contienen información analítica  
sobre distintos temas y son elaborados por  
diferentes miembros del Instituto u otros  
profesionales colaboradores del mismo. Cada  
uno de ellos ha sido seleccionado y editado  
por el IELAT tras ser aprobado por la Comisión  
Académica correspondiente.

Desde el IELAT animamos a que estos  
documentos se utilicen y distribuyan con fines  
académicos indicando siempre la fuente. La  
información e interpretación contenida en los  
documentos son de exclusiva responsabilidad  
del autor y no necesariamente reflejan las  
opiniones del IELAT.

Las propuestas de textos para ser publicados  
en esta colección deben ser enviadas a  
[ielat@uah.es](mailto:ielat@uah.es) donde serán evaluadas por  
pares ciegos.

---

Instituto Universitario de  
Investigación en Estudios  
Latinoamericanos  
Colegio de Trinitarios  
C/Trinidad 1 – 28801  
Alcalá de Henares (Madrid)  
España  
34 – 91 885 2579  
[ielat@uah.es](mailto:ielat@uah.es) [www.ielat.com](http://www.ielat.com)

Con la colaboración de:

